



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO

Programa de Magíster en Cs. Sociales con mención en Sociología de la Modernización

INCIDENCIA DEL TRABAJO DE TEMPORADA EN FAMILIAS DE MIGRANTES NACIONALES Y EXTRANJERAS.

El caso del Valle de Copiapó.

Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales,
Mención en Sociología de la Modernización.

ALUMNA: ANGIE MENDOZA ARANEDA.
DIRECTORA DE TESIS: XIMENA VALDES S.

SANTIAGO, 2011

AGRADECIMIENTOS

El siguiente trabajo es el resultado final de la investigación que se enmarca en mi proceso de titulación de postgrado, donde conocí a muchos asalariados agrícolas migrantes andinos y chilenos/as quienes desde sus discursos, vivencias, experiencias, sueños y recorridos hicieron posible este trabajo.

Durante el año 2010 recorrí el norte de Chile, específicamente Copiapó, lugar apropiado para conocer el trabajo agrícola de temporada. Allí me encontré con rostros de peruanos, peruanas, temucanos y temucanas, y personas del valle central que año tras año realizaban la hazaña de trabajar en duras condiciones laborales en diversos sectores de la región, desde Tierra Amarilla, Los Loros y Copiapó. A esos y esas trabajadoras les reconozco en este trabajo que con sus voces colaboraron en su realización.

Además, agradecer a la Fundación Volcán Calbuco quién me becó durante el segundo año del Magíster en Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, también al proyecto Fondecyt 1095007 coordinado por Ximena Valdés S. quien ha sido una gran colaboradora, compañera de viajes y una incansable luchadora por develar los cambios y transformaciones sociales en el mundo asalariado agrícola.

Igualmente a la profesora Ana María Aragonés quien me envió desde México dos libros fundamentales, que me ayudaron a comprender el fenómeno de la migración en el contexto de la globalización.

A mi familia y compañero Rodrigo quienes me han ayudado a perseverar en este trabajo y en este momento de mi vida. También a los y las temporeras, Willson, Fanny, David, Lidia, Marilú, Lucy, Arturo, María, Rosa, Donata, a la organización ANAMURI y tantos otros/as que colaboraron con mis entrevistas, me abrieron las puertas de su casa y me invitaron a comer uvas de exportación. Para todos ellos y ellas quienes hicieron posible con sus relatos este trabajo, gracias.



INDICE

INTRODUCCIÓN	3
I. MARCO TEORICO	
1. MIGRACIONES	
1.1 Desarrollo histórico de los movimientos migratorios internacionales	5
1.2 La migración regional en el contexto de la actual globalización	11
1.3. Migración en América Latina	14
1.4 Las políticas de Migración	15
1.5 Migración en Chile	17
1.6 Propósito y contexto del estudio	22
2. EMPLEO Y FAMILIA EN LA AGRICULTURA	
2.1 Familia :Cambios en los roles familiares	25
2.2 Relaciones familiares y migratorias	26
2.3 Empleo agrícola y familia	28
2.4 Caracterización del sector agroexportador	34
2.5 Condiciones laborales	40
2.5 Condiciones de salud	46
II. ANTECEDENTES DE LA REGION DE ATACAMA	49
3.1 Población e indicadores sociales	
3.2 Trabajadores migrantes en Atacama.	51
III. METODOLOGIA DE INVESTIGACION	56
1.1 Preguntas de investigación	
1.2 Hipótesis	
1.3 Objetivos	57
1.4 Diseño metodológico	58
1.5 Muestra	59
IV. ANALISIS DE CASOS	61
1.1 Informantes Claves	
Historia del valle	63
1.2 Presentación de los casos	75
1.3 Motivaciones y trayectorias laborales	81
1.4 Impacto del régimen familiar en migrantes	123
V. CONCLUSIONES	139
VI. BIBLIOGRAFÍA	146
VII. ANEXOS METODOLOGICOS	150

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación es el resultado de una investigación realizada en la Provincia de Copiapó, región de Atacama, Chile, con un grupo de temporeros y temporeras migrantes extranjeros y chilenos que trabajan en la producción de la fruta de exportación. Esta Investigación fue desarrollada durante los años 2009 y 2010, y se enmarca en el proceso de titulación del Magíster en Ciencias Sociales con Mención en Sociología de la modernización de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Se realizaron entrevistas en profundidad, se elaboraron pautas de observación y recorridos en terreno para conocer las condiciones de trabajo y las trayectorias laborales y migratorias de temporeros/as que se desplazan durante el ciclo de la fruta lo que permitió dar forma al análisis e interpretación de los discursos de los y las entrevistadas.

Para llevar a cabo esta investigación ha sido necesario adentrarnos en los mundos privados de los sujetos, utilizando el relato de vida como técnica de recolección de información empírica. Mediante esta herramienta, que constituye una forma de acercamiento a la vida de los sujetos de investigación, se irá descubriendo, entre otros aspectos, cuáles han sido las principales motivaciones para migrar, cómo son las condiciones laborales y cómo esto impacta en la familia y sobre todo en los roles de género, especificando que el enfoque de género es transversal en la investigación.

Este trabajo pretende avanzar en la comprensión de la relación trabajo-familia. Habiendo constatado que si bien se perciben cambios en las condiciones de trabajo en estos últimos años, el régimen temporal y migratorio de trabajo debiera tener impactos en la familia y en la redefinición de los roles de hombres y mujeres. El escenario en el que se desenvuelven los y las migrantes tanto nacionales como extranjeros se sitúa en un contexto diferente a lo que ocurre cuando las formas de vida son sedentarias, donde la casa y el lugar de trabajo se encuentran próximos. La globalización ha generado una transformación en las formas de la vida familiar desplazando poblaciones y generando movilidad laboral geográfica. En este marco de transformaciones, esta investigación busca describir la incidencia del trabajo temporal en las familias migrantes.

I. MARCO TEORICO

1.1 Desarrollo histórico de los movimientos migratorios internacionales

Para estudiar las migraciones es útil, en primer término, conocer el contexto teórico que ha dado cuenta de las causas y los efectos de este fenómeno social, tanto en los países receptores como en los emisores de flujos migratorios. Existen diversos enfoques que explican las causas de la migración, siendo el de mayor impacto el análisis que hace Castells, Marshall, Nikolinakos, Portes y Waltson (Meyers 2000:1245-1250 en Stefoni, 2001) quienes atribuyen el fenómeno migratorio a causas de tipo económico y político, como resultado del desarrollo del sistema capitalista y de la división internacional del trabajo. Esta perspectiva, en el actual contexto mundial, nos lleva a abordar el tema de las migraciones desde la teoría de la globalización (Stefoni, 2001).

Podemos sostener que la globalización de la economía ha acentuado la división del trabajo a nivel planetario, como consecuencia de la polarización de los niveles de desarrollo alcanzados por las economías mundiales. La creciente desigualdad en la distribución de los beneficios que genera el desarrollo capitalista entre el norte y el sur, obliga a miles de trabajadores - hombres y mujeres- a salir en busca de mejores oportunidades o simplemente de un trabajo que permita la sobrevivencia individual y/o familiar.

Por otro lado, la fuerte demanda de fuerza laboral por parte de algunas economías desarrolladas (la oferta de trabajos que requieren poca calificación, pero que son fundamentales para mantener el sistema económico en funcionamiento), obliga a los países a adoptar políticas que favorezcan la incorporación de masas de trabajadores inmigrantes, pese a que luego, en muchos casos, implementen políticas de control restrictivas.

Ello porque las migraciones también son vistas por ciertas autoridades como una amenaza a la soberanía nacional, amenaza que se traduce en el debilitamiento creciente del poder y de los límites de acción del Estado.

Probablemente sea este último punto donde radica el mayor temor en las sociedades receptoras. Sin embargo, la necesidad de contar con inmigrantes como fuerza laboral

disponible, implica no sólo aceptar la llegada de inmigrantes, sino permitir su integración real a la sociedad.

No menos importante es la obligada referencia, dentro del debate sobre la globalización, a la agudización de nacionalismos en los países receptores de flujos de inmigrantes. Si bien el surgimiento de los nacionalismos está en directa relación con la conformación discursiva histórica y particular que poseen los estados nacionales (Meyers 2000), la tensión que genera la globalización entre una integración global de las sociedades y la necesidad de definición y delimitación de las identidades nacionales, étnicas y culturales, explica los comportamientos xenófobos y discriminatorios hacia poblaciones inmigrantes.

Desde el punto de vista económico, el proceso de globalización suele explicarse en función de un conjunto de cambios cuantitativos que se traducen en un aumento en el comercio exterior, incrementos en los movimientos de capital, internacionalización de los procesos de producción y, en última instancia, integración económica a raíz de la conformación de mercados comunes y acuerdos bilaterales de comercio. Más allá de estos cambios, la globalización implica también modificaciones de naturaleza cualitativa, a través de una serie de transformaciones en los patrones de los sistemas comerciales y productivos, dentro de los que se destacan el comercio entre ramas productivas, la dispersión del proceso de producción en distintos lugares, el surgimiento de economías altamente orientadas al comercio internacional, y el incremento del valor absoluto y relativo de las exportaciones provenientes de países de industrialización reciente con bajos salarios (Tapinos, 2001). Las migraciones han jugado un papel importante en este proceso, aunque esta relación ha estado muy cargada de contradicciones y tensiones, en particular cuando se las analiza junto a las transformaciones señaladas y sus consecuencias sobre la movilidad de las personas.

Los movimientos migratorios constituyen un flujo más en el mundo moderno, que se añade a los de tipo económico, cultural, tecnológico e ideológico que construyen el mundo global (Appadurai, 1996). En rigor, la globalización se refiere a una dinámica de movimiento y tránsito permanente de recursos materiales y simbólicos en la que la relación espacio-tiempo tiende a desaparecer (Giddens, 1991). Desde esta perspectiva, el flujo constante de recursos humanos, ideológicos, de capital y tecnológicos constituye una de las principales

amenazas a la figura moderna del Estado-nación, por cuanto erosiona las fronteras y límites que lo definen. La migración se hace más frecuente o, al menos, más visible, en la dirección sur-norte; si bien este flujo responde a las asimetrías marcadas por el grado de desarrollo, las reacciones de los Estados receptores se orientan a evitar o restringir estos movimientos como una forma de defender su soberanía (Appadurai, 1996). Bajo estas circunstancias, pudiera concluirse que la globalización propende a la exclusión formal de la migración internacional (CEPAL, 2002a y 2002b).

La relación entre migración y globalización no queda acotada única y exclusivamente por lo que acontece en las últimas décadas del siglo XX y la primera del XXI. Más que un fruto de la globalización contemporánea, dicha relación ha sido parte constitutiva del proceso de modernización, jugando un papel central en el despliegue y desarrollo del capitalismo tardío.

Uno de los ámbitos en el que esta participación ha sido más notoria es el de la movilización y provisión constante de mano de obra barata y especializada. Las distintas instancias de poder económico y político han encontrado diversas formas para absorber esta fuerza de trabajo, desde el sistema esclavista instaurado en el Nuevo Mundo hasta la actual migración indocumentada, pasando por los programas de trabajadores huéspedes, implementados en prácticamente todos los países industrializados (Alemania, Bélgica, Inglaterra, Suiza, Francia, por mencionar algunos), el programa Bracero para los mexicanos en los Estados Unidos, y los actuales programas de selectividad migratoria que descansan en la captación de los mejores estudiantes y recursos calificados en sectores clave para las economías.

Se constata de esta manera que el movimiento de personas ha estado estrechamente relacionado con el desarrollo y la consolidación de las principales economías del mundo moderno, asegurando la competitividad de diversos sectores productivos. Esto no significa que la migración dentro de las regiones en desarrollo no sea importante ni haya tenido efectos de envergadura, pero usualmente mantuvo características distintas, enraizada en una historia de afinidades culturales, de vínculos comerciales y de permeabilidad de muchas zonas fronterizas, que hicieron prácticamente invisibles tales movimientos de población en los Estados emergentes.

Una mirada histórica permite recordar que fueron más de 15 millones los esclavos que se comercializaron para trabajar en las plantaciones y minas del Nuevo Mundo entre los siglos XVII y XIX, cimentando parte fundamental del motor económico de los principales imperios coloniales. En 1770 había cerca de 2,5 millones de esclavos que producían un tercio del valor total del comercio europeo (Castles y Miller, 2004).

Si bien el sistema esclavista ha estado presente a lo largo de la historia y en diferentes sociedades, su alcance e impacto en los siglos XVII y XIX fue algo totalmente nuevo. El alto precio que obtenían los productos provenientes del Caribe, como el café, el cacao, el algodón y el azúcar, generó una gran demanda por mano de obra para las plantaciones y las minas de oro y plata, a fin de satisfacer la demanda proveniente principalmente de Europa. La disminución y extinción de la población indígena determinó la formación de un sistema de reclutamiento forzado de personas, provenientes de la costa oeste de África y de Madagascar, para trabajar en las plantaciones, transformando la composición demográfica de todo el Caribe y de América Central, principalmente. La acumulación de capital que permitió este sistema sentó las bases para el desarrollo de la primera fase de la globalización (Migración Internacional, Derechos Humanos y Desarrollo. CEPAL)

A comienzos del siglo XX, la visión sobre los inmigrantes en los principales lugares de destino comenzó a sufrir una lenta y profunda transformación. De ser mayoritariamente bienvenidos pasaron a ser blanco de críticas, recelos y desconfianzas entre los grupos nativos. Las presiones realizadas por grupos de interés, como empresarios, sindicatos y agricultores, han tenido acogida en los gobiernos y Estados que, haciéndose eco de discursos nacionalistas, han aprobado e implementado políticas y leyes cada vez más restrictivas. Ello se tradujo en la adquisición de un sentido de seguridad y defensa nacional desconocido en las fronteras territoriales. Lo que resulta paradójico es que, a inicios del siglo XXI, los inmigrantes siguen siendo una pieza clave en el desarrollo de las sociedades modernas, incluso estratégica si se considera lo planteado por las Naciones Unidas en cuanto al contexto de envejecimiento de la población.

La migración intrarregional existió en algunas fronteras desde el momento que fueron trazadas por los nuevos estados independientes en las primeras décadas del siglo XIX. Si se

excluyen los casos donde existen barreras naturales (la selva amazónica, las zonas desérticas o de montañas), los movimientos de población en las zonas fronterizas eran corrientes -especialmente donde existían identidades étnicas o vínculos preestablecidos- y relacionaban a las poblaciones más allá de la demarcación política de los territorios.

Estos *movimientos fronterizos* se transformaron en migración de trabajadores hacia donde había demanda de fuerza de trabajo para tareas agrícolas, en gran medida de tipo estacional.

Instalada la atracción por las ciudades, los movimientos de migración intrarregional acompañaron la urbanización de la población que en algunos casos se concentró en las zonas rurales, sustituyendo a la población local que emigraba (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CELADE)

La migración intrarregional se profundiza en América Latina en la década de los 90' y particularmente Chile comenzó a experimentar un incremento en el número de inmigrantes provenientes de países andinos (Stefoni, 2005).

Los enfoques tradicionales sobre migración se basan en un prisma económico neoclásico: la migración es el resultado de la combinación de factores de atracción presentes en la sociedad de llegada y de expulsión en el país de origen. Entre los factores de expulsión se identifican: el crecimiento demográfico, bajos niveles de vida, falta de oportunidades económicas y represión política. Los factores de atracción incluyen demanda de mano de obra, disponibilidad de tierras, buenas oportunidades económicas y libertades políticas. Una de las principales críticas a estos enfoques es que considera a la migración como una conducta individual que resulta de un análisis racional e instrumental, en términos de costos-beneficios, sin considerar otros elementos de tipo social y cultural que pueden explicar los flujos migratorios. Esta perspectiva no permite comprender por qué es sólo una fracción muy pequeña de la población la que emigra, y no toda la sociedad que enfrenta las mismas condiciones de vida (Castles y Miller, 2004).

Según Clastes y Miller, "*La transnacionalización de los proyectos económicos, el progreso tecnológico en los medios de comunicación y transporte en un contexto globalizador, son catalizadores de movilidad y desarraigo*".

Los patrones de estos movimientos son de distintas clases; entre ellos, los fronterizos, los de búsqueda de refugio y asilo, los de retorno a los países de origen, los de mano de obra, los profesionales calificados, etc.; no obstante, la migración se caracteriza por ser laboral ya que es el principal motor para dejar sus países.

La migración laboral puede llegar a ser un mecanismo de ajuste en los países de recepción en la medida que contribuye a llenar los vacíos que deja la oferta nacional de mano de obra.

Es conocido que los inmigrantes menos calificados se integran a los mercados de trabajo para desempeñar labores que la población local no realizaría ya sea por el bajo salario o por la precariedad del empleo.

Con la posibilidad de reducir costos laborales, algunos empleadores obtienen beneficios de este flujo. Como contrapartida, es posible que los trabajadores extranjeros acumulen capital social, generen ahorros y puedan emprender una movilidad ocupacional ascendente. Incluso la migración laboral (aquella que estaría provocada fundamentalmente por factores y por consideraciones de índole económica) no puede ser aislada de factores políticos. Baimal Ghosh indica, precisamente en este sentido, que *"los individuos y las familias que tratan de escapar a un régimen político opresivo también son a menudo víctimas de discriminación y crisis económica, de la misma manera que los migrantes por motivos económicos pueden llegar a estar más desesperados y ansiosos por trasladarse en virtud de sus temores al caos y la inseguridad políticos. En esos casos, los motivos políticos y los económicos tienden a entretenerse. Además, objetivamente, muchas veces la inestabilidad y la violencia política han llevado a la economía nacional al estancamiento o la ruina total. De manera inversa, muchos de los conflictos políticos internos se ven agudizados por los fracasos e injusticias económicos, cuando están originados directamente por ellos. En consecuencia, la distinción entre migración económica y migración política resulta cada vez más difuminada"* (Baimal Ghosh en Lacomba Joan, 2000)

1.2 La migración regional en el contexto de la actual globalización

En términos generales, la situación en América Latina y el Caribe comienza a experimentar profundos cambios a partir de la década de 1970. De ser receptora de inmigración proveniente de ultramar, se convirtió en un par de décadas en una de las regiones con los índices más altos de emigración. Los Estados Unidos se han consolidado como el destino principal de los flujos migratorios, si bien en los últimos años destacan nuevos destinos, como algunos países europeos (Portes, 2005).

La migración internacional actual de la población de América Latina y el Caribe ha ido adquiriendo creciente complejidad, debido a la gran diversidad de factores que la estimulan y caracterizan. En la región todos los países son emisores, algunos receptores y otros son territorios de tránsito hacia un destino extrarregional. Los países mostraron en las últimas décadas un comportamiento económico inestable, y la recuperación insinuada en algunos durante los años noventa y luego en el 2000 apenas consiguió revertir las graves consecuencias de la “década perdida” de 1980 y la volatilidad actual (CEPAL, 2002a).

Las asimetrías del desarrollo parecen afectar fuertemente a las economías de la región. A ello se suma la precariedad del empleo y la profundización de las tensiones sociales, que devienen en una sensación generalizada de vulnerabilidad social. Es por ello que ha cobrado cuerpo la creciente aceptación de la emigración como alternativa para enfrentar las difíciles condiciones de vida, la incertidumbre laboral y la disconformidad con los resultados del patrón de desarrollo (CEPAL, 2002a).

El análisis del panorama migratorio entre los países de América Latina y el Caribe permite apreciar continuidades y cambios, motivados por un conjunto de factores que configuran el escenario social sobre el que se desenvuelven las estrategias de movilidad internacional de la población regional (CEPAL, 2002a y 2002b). Entre muchos factores cabe destacar:

- 1) Crisis económicas y políticas que han afectado a diversos países de la región y que, en varios casos, han sido prolongadas en el tiempo, provocando deterioros abruptos de la economía, como sucedió en Argentina a fines del 2001.

2) La relativa estabilidad política y económica alcanzada por países como Costa Rica y más recientemente Chile, que los han convertido en nuevos focos de atracción dentro de la región.

El desarrollo y despliegue de las nuevas tecnologías —como las vinculadas a las comunicaciones— y la disminución en los costos relativos de transporte, han permitido que la opción de migrar esté disponible para amplios sectores de las sociedades de la región que antes no tenían posibilidades de emigrar. Aun cuando siempre es necesario un capital para migrar, hoy en día, gracias a las redes sociales transnacionales establecidas a lo largo de los años, cada vez son más las personas que tienen la posibilidad de desplazarse internacionalmente.

El incremento en las restricciones de ingreso y permanencia impuestas por los Estados Unidos y la Unión Europea, principales destinos de la migración latinoamericana y caribeña, ha motivado una emigración por conductos irregulares, incentivada por la demanda laboral e instrumentalizada por mafias que trafican con personas, lo cual coloca a los Derechos Humanos en el centro de las preocupaciones que despierta la migración de latinoamericanos y caribeños.

Como se puede deducir de lo expuesto en esta somera revisión histórica, los procesos migratorios son altamente complejos, tanto en virtud de la multiplicidad de actores involucrados (Estados, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, familias, individuos) como de la diversidad de espacios y tiempos que se intersectan entre los países de procedencia y de llegada. Esta complejidad redundo en importantes consecuencias económicas, sociales, políticas y culturales en las sociedades de origen y de destino.

En la siguiente sección se revisa el aporte a la comprensión de los movimientos migratorios que ha planteado el desarrollo del enfoque *transnacionalista*. Esta perspectiva teórica trata de dar cuenta de la profunda transformación que introduce la migración en los sistemas de vida, que trasciende a las personas involucradas, en tanto visibiliza la formación de comunidades de inmigrantes que traspasan los espacios territoriales. También plantea nuevos desafíos a nivel político, en la medida en que abre las puertas para la configuración

de ciudadanía dual, lo que encuentra sustento en que los migrantes mantienen vínculos emocionales, familiares, económicos y políticos con las sociedades de origen y de destino.

Según Sassen, los movimientos migratorios transfronterizos existían mucho antes de la etapa actual de la globalización, puesto que incluso siglos atrás muchos flujos migratorios generaban redes internacionales entre países de origen y países receptores. Si bien estas redes representaban claras diferencias con las actuales migraciones en materia de contenido y modos de comunicación, ellas existían en tanto hecho social (Sassen, 2007).

Para explicar la configuración de los movimientos migratorios internacionales se pueden señalar los principales factores de expulsión tales como la pobreza y el desempleo, mientras que los factores de atracción más importantes son la posibilidad de obtener un empleo y una mejor remuneración. Si bien muchos migrantes consideran que la migración es resultado de sus decisiones personales, la opción de migrar en sí misma es un producto social. Este dato se pierde con facilidad en gran parte de los análisis sobre el tema porque los movimientos migratorios suelen compartir muchas características: la mayoría de los inmigrantes provienen de países menos desarrollados que el país receptor y tienen un nivel de ingresos y de educación bajo o medio, lo que a su vez genera la idea de que la pobreza y el desempleo son los principales factores de expulsión (Sassen, 2007).

La migración internacional encuentra sus determinantes básicos en las desigualdades en los niveles de desarrollo, cuya notoriedad en el mundo globalizado contemporáneo acrecienta las presiones migratorias. De esta manera, los países de América Latina han mostrado en las últimas décadas un comportamiento económico inestable y la recuperación insinuada que en algunos durante los `90 apenas consiguió revertir la tragedia de los `80. Las insuficiencias estructurales, la precariedad del empleo, las tensiones sociales, provocaron una sensación de vulnerabilidad social en la región lo que produjo una creciente aceptación de la emigración como una alternativa válida para enfrentar las difíciles condiciones de vida en cada país latinoamericano.

Por su parte, las economías desarrolladas siempre han necesitado trabajadores de los países menos desarrollados. Esta demanda, que en ocasiones va más allá de la influencia inmediata de los ciclos económicos, opera en virtud de la conformación de mercados

laborales duales, que abren espacios para la inserción de trabajadores extranjeros en los extremos del espectro de calificaciones. Este tipo de migración puede llegar a ser un mecanismo de ajuste en los países de recepción en la medida que contribuye a llenar los vacíos que deja la oferta nacional.

Es conocido que los inmigrantes menos calificados se integran a los mercados de trabajo para desempeñar labores habitualmente desdeñadas por las poblaciones locales. En función de la posibilidad de reducir costos laborales, algunos empleadores obtienen beneficios de este flujo. Como contrapartida, es posible que los trabajadores extranjeros acumulen capital social y puedan emprender una movilidad ocupacional ascendente (Bickell, 2002).

1.3 Migración en América Latina

Los procesos migratorios se relacionan directamente con la globalización. Este concepto permite describir mejor la complejidad de este fenómeno. Los primeros estudios de la migración han sido descritos desde este contexto y por tanto desde todas las aristas que lo implican, tales como los factores económicos, sociales, políticos y culturales vinculados a los movimientos migratorios. Por tanto hay una estrecha relación entre globalización y migración, lo que permite concentrar el análisis desde esta perspectiva.

La revisión del desarrollo histórico de los movimientos migratorios desde el siglo XIX hasta la fecha y del papel que han desempeñado en la evolución y expansión de la globalización permite ilustrar algunas características y consecuencias del desplazamiento de personas a nivel mundial y analizar las diferentes estrategias utilizadas para lograr la gobernabilidad de la migración internacional. En los últimos 200 años, los procesos migratorios han variado en intensidad y orientación. La mano de obra extranjera ha sido fundamental para el crecimiento económico, aporte que generalmente no se ha visto refrendado con un mayor reconocimiento de los Derechos Humanos y Ciudadanos, y la protección de los y las trabajadores inmigrantes y sus familias.

Para la OIM, Organización Internacional para las Migraciones, el concepto migración es: *“Un término usado para describir el proceso del desplazamiento de personas. Incluye el*

desplazamiento de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, así como migrantes económicos.”

La migración en América Latina según Jorge Martínez (2000) tiene tres patrones característicos:

Por una parte se encuentra la migración de ultramar, propia de fines del siglo XIX y principios del XX que se caracteriza por los movimientos hacia el continente de personas provenientes en su mayoría de Europa. Este tipo de movimiento fue impulsado desde los gobiernos latinoamericanos. En el caso de Chile dos fueron los motivos centrales: la colonización del sur de Chile y la idea de que al atraer europeos, éstos traerían consigo el desarrollo y la modernización (Stefoni, 2005).

Un segundo patrón identificado en los trabajos de CEPAL, es la migración intrarregional que ha estado presente a lo largo de la historia de la región. La orientación de los flujos estará determinada en gran medida por los vaivenes económicos y políticos de los países. En los últimos años Chile y Costa Rica han incrementado proporcionalmente el número de inmigrantes. Un elemento que caracteriza a estos movimientos es la mayor presencia de mujeres en varios de los flujos intrarregionales.

Un tercer patrón migratorio en América Latina y que en las últimas décadas ha experimentado un fuerte incremento es la migración hacia Estados Unidos. Con cerca de 15 millones de latinos viviendo en Estados Unidos, hoy son la primera minoría de ese país. Dentro de este patrón se distingue también un incremento en la migración hacia nuevos destinos que surgen a partir de vínculos históricos, convenios y leyes específicas entre los países de destino y los de origen.

1.4 Las políticas de Migración

En el año 2003 fue realizada la Conferencia Hemisférica de Migraciones, organizada por el Observatorio Control Interamericano de los Derechos de los y las Migrantes, OCIM, donde se señaló la existencia de 87 millones de migrantes en América (53 millones según los Estados), número que va conformando lentamente al grupo vulnerable con menor acceso a Derechos Humanos en el mundo: las y los migrantes (Informe 2003, OIM).

Quienes tienen a su cargo el estudio de las migraciones internacionales, establecen que en la actualidad hay alrededor de 125 millones de personas viviendo fuera de sus países de origen, por diversos motivos, entre estos destacan los referidos a mejorar condiciones económicas, profesionales o por problemas políticos.

Los *movimientos poblacionales fronterizos mundiales* se transforman en migración de trabajadores donde hay demanda de fuerza de trabajo para tareas agrícolas, en gran medida de tipo estacional. Además los movimientos de migración intrarregional acompañan la urbanización de la población, que en algunos casos se concentra en las zonas rurales, sustituyendo a la población local que emigraba (Pellegrino, 2003).

Jorge Martínez publica datos censales sobre la feminización, composición etarea, mercado laboral y concentración espacial que permiten avanzar en la caracterización del grupo migratorio peruano. Diversos autores han llamado la atención sobre la creciente feminización de la inmigración a nivel mundial, reconociendo que si bien no se experimenta de manera homogénea, es posible advertir en términos generales una mayor y más activa participación de las mujeres en el proceso migratorio (Hondagneu-Sotelo y Ávila, 1997; Patricia Pessar, 1999; Escrivá 1999 y 2003). Tradicionalmente, las mujeres han sido invisibilizadas por los datos demográficos en esta materia, asumiendo que sólo se trasladaban de un lugar a otro como consecuencia de la reunificación familiar, es decir, detrás de la salida del hombre, fuera éste su esposo o padre. Sin embargo en los últimos años las investigaciones han evidenciado que hoy las mujeres salen por sí mismas a buscar mejores condiciones de empleo, y en muchos casos incluso son los hombres quienes con posterioridad viajan para reencontrarse con ellas y sus familias (Lim 1995; Hugo 1991; Jiménez 1998). La migración peruana hacia Chile no es la excepción de este fenómeno y las principales causas que la explican apuntan a la estructura del mercado laboral en el país de llegada. En la medida en que la fuerza laboral femenina chilena vinculada al servicio doméstico se trasladó hacia otros sectores de la economía producto de la baja valoración social y reducidos salarios asociados a esta actividad, se generó un mercado laboral disponible que ha comenzado a ser cubierto por mujeres extranjeras principalmente de países como Perú y en menor medida Ecuador o Bolivia (Stefoni, 2003). En este sentido la migración de mujeres hacia Chile se asocia a la estructura del mercado laboral que genera

una demanda de mano de obra en trabajos tradicionalmente realizados por mujeres. En el pasado el cuidado de los niños y el trabajo doméstico era realizado por la dueña de casa o algún familiar cercano, más adelante comenzó a ser realizado por inmigrantes mujeres provenientes del mundo rural y hoy lo realizan en gran medida mujeres extranjeras. Esta realidad significa que la salida de la mujer al mercado laboral no ha contado con una reorganización del trabajo doméstico al interior de la familia, ni tampoco con la generación de un sistema social que garantice un mínimo de apoyo a la mujer. Por el contrario, las políticas económicas neoliberales adoptadas en las últimas décadas por el Estado han buscado la flexibilización del mercado laboral, lo que se traduce en trabajos part-time, sin contratos y por ende sin garantías sociales (pre y postnatal, derecho a sala cuna, entre otros). Ambos hechos han incrementado la demanda por trabajadoras de casa particular. A su vez, la emigración de mujeres para buscar oportunidades de trabajo y el hecho de que debe ausentarse por tiempos demasiado largos, debiendo dejar a sus hijos al cuidado de terceros, está generando profundas transformaciones al interior de la familia y el caso peruano no es una excepción (Hochschild, 2000; Weyland, 1998).

1.5 Migración en Chile

La transformación actual de la economía y del mercado de trabajo afecta de manera especial a América Latina, dado que se produce en el marco de la aplicación de políticas neoliberales, de una creciente globalización económica que ha reabierto el comercio al exterior implementado acuerdos económicos y comerciales, tanto continentales como intercontinentales. En este contexto se ha desarrollado la actividad agrícola comercial y la agroindustria de exportación, incorporando mano de obra temporal y feminizando el mercado de trabajo (Arteaga, 2000; Caro, Valdés y Araujo, 1999; Valdés 1988).

Las reformas económicas aplicadas a partir de los años ochenta en América Latina, orientadas a la apertura comercial de las economías nacionales, incluyeron también reformas en materia laboral, que posibilitaron la existencia de empleos no estables, la disminución de los costos del despido, la reducción del impacto del salario mínimo mediante una política salarial “conservadora”, la descentralización de la negociación colectiva y la reducción del empleo público.

Tales políticas se fundaban en el supuesto del mejoramiento de la competitividad de las empresas en el mercado externo con vistas a promover el empleo. De acuerdo a la mayoría de los estudios empíricos disponibles, estas reformas tuvieron un impacto negativo en la generación de empleo y equidad, produciendo entre otras consecuencias el aumento del desempleo y la precarización e informalidad del trabajo. Estas transformaciones dieron origen a la nueva estructura agraria que reemplazó al complejo latifundio-minifundio, las haciendas y comunidades campesinas, ya profundamente modificadas por la reforma agraria y que incluye desde complejos agroindustriales que están insertos en el sistema económico mundial y tienden a integrar eslabones de producción y servicios, hasta economías campesinas que no pudieron modernizarse; dando origen a la recomposición de la estructura social, a nuevos actores y formas de organización social.

En relación al resto del continente, en Chile esta clase de reformas fueron aplicadas tempranamente –desde 1978– reduciendo sistemáticamente los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores/as, y desmantelando el sistema de protección social existente, con el objetivo de instalar un sistema económico basado en el incentivo a la inversión privada, la disminución de la importancia del rol estatal y la desregulación de la economía e incentivos a la inversión extranjera.

Mediante estas reformas se pretendía insertar la economía nacional en el mercado externo – fundamentalmente a través de la explotación de los recursos naturales– de tal manera que junto con diseñar un mercado de trabajo adecuado a la nueva política económica, se potenciaron los sectores exportadores de materia prima como el agrícola, forestal y pesquero. Esto permitió una estrategia generadora de empleo que se basaba en el uso intensivo de mano de obra poco calificada y barata.

La flexibilidad, la precarización y su feminización caracterizan actualmente el mercado de trabajo agrícola. En el caso de Chile como de otros países de la región, las agroindustrias asumen la flexibilidad en el proceso de trabajo y en el empleo. Algunas características y repercusiones fundamentales de la flexibilidad en el mercado de trabajo agrícola apuntan a la inestabilidad laboral, y a la diferencia entre el número de personas contratadas como trabajadores permanentes, y la gran masa de empleados temporales y con horarios y

condiciones variables. Por otra parte, los salarios también se han vuelto inestables en la medida que se paga por tarea realizada, sin existir prácticamente otro tipo de prestaciones sociales ni legislación al respecto. La tendencia a la concentración y sucesión escalonada de la demanda produce complementariedad de ciclos en el mercado internacional, conduciendo a la especialización geográfica de la producción, obligando así al desplazamiento de los trabajadores y generando corrientes migratorias internas y externas.

En este sentido, el caso chileno no es ajeno a lo que ocurre tanto los países industrializados como los países en desarrollo donde se constituye un polo de atracción para personas que están dispuestas a emplearse en actividades que en su país de origen hubieran rechazado. Las diferencias de salarios entre los países de origen y destino, y la existencia de condiciones de pobreza explicarían su disposición a realizar trabajos con menor calificación, que exigen un gran desgaste físico, y/o la exposición a riesgos ambientales. La inserción de los migrantes irregulares en las ocupaciones menos calificadas responde a una necesidad estructural de las sociedades desarrolladas. Los empleadores demandan, para los puestos de trabajo menos calificados, a trabajadores que no presionen sobre la estructura de salarios. Dado que, por otra parte, los inmigrantes no ponderan la relación entre salario y prestigio social vinculado a una determinada contratación se evitan los inconvenientes económicos (inflación estructural) que podrían provocar los nativos que exigieran aumentos salariales. Los migrantes no autorizados al ingreso o al empleo se encuentran al margen de toda protección en cuanto a seguridad y salud en el lugar de trabajo, o salario mínimo. A menudo son empleados en sectores en que estas normas no se respetan o no se hacen respetar (Stefoni, 2001)

La temporalidad del trabajo, la migración y el desplazamiento de las zonas urbanas a las rurales junto a la falta de protección, determinan así la precariedad del mercado de trabajo agrícola. La incorporación masiva de mujeres y jóvenes a este mercado de trabajo, y luego, la desvalorización del salario debido a que el salario real es menor y corresponde exclusivamente al tiempo trabajado, también forman parte de este proceso, y derivan en la sobreexplotación de la fuerza de trabajo. En este contexto, y producto, entre otros factores, de la modernización de la agricultura, el trabajador permanente pierde preeminencia frente

al trabajador eventual, llegando el caso chileno para principios de la década de los ochenta, a un 72% del total del trabajo asalariado (Valdés, 2005).

La feminización del mercado de trabajo agrícola, por otra parte, se inscribe en “*un proceso global de inserción masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico*” (Valdés, 2005) y se vincula al modelo de flexibilización de las relaciones laborales, productivas y de la organización del trabajo en la medida que la mano de obra femenina se vuelve funcional a este modelo, como lo constatan estudios realizados en zonas agrícolas altamente modernizadas, relacionadas con la agroindustria de exportación, la agricultura comercial, industrias y maquilas.

En el caso chileno como ya se mencionó, las reformas laborales que fueron introducidas a fines de los setenta, aduciendo la mejora de la competitividad de las empresas que facilitarían la creación de empleos, se enfocaron en el sistema de contratación y despido, en la normativa y la negociación colectiva, la organización sindical y la seguridad social, equiparando los contratos indefinidos y los temporales, a diferencia de la legislación anterior que privilegiaba los primeros. La flexibilidad de los salarios sólo podía ser garantizada mediante un mercado laboral que funcionara libre y competitivamente, para que alcanzaran sus niveles de equilibrio, permitiendo la eficiente asignación de los recursos productivos. Desde esta perspectiva un mercado laboral competitivo supone un requisito para compatibilizar eficiencia económica con la libertad e igualdad que deben prevalecer en las relaciones de trabajo; la única vía para armonizar “*el crecimiento del empleo y de la economía y de avanzar hacia una distribución más equitativa del ingreso, colocando, al mismo tiempo, en manos de los trabajadores la decisión de su propio destino*” (Stefoni, 2001)

Durante la década del 90' se produce un alto tránsito migratorio de los países andinos a Chile, donde no se cuenta con leyes claras en cuanto a los Derechos Humanos de los y las migrantes, es un país estable económicamente que ejerce atracción a los migrantes, la dimensión económica es la que prima al momento de migrar.

Como ya se señalaba, desde hace algunas décadas, los patrones de movimientos migratorios han experimentado importantes cambios en Chile y América Latina en general. A partir de mediados del siglo XX la migración proveniente de Europa comenzó a disminuir, mientras que los flujos que llegaban de la región latinoamericana experimentaron un lento pero sistemático incremento. En el Chile de hoy, cerca del 70% de la inmigración total proviene de países de la región, concentrándose fuertemente en cuatro nacionalidades: Argentina (26%), Perú (21%), Bolivia (6%) y Ecuador (5%) (Martínez, 2003).

Pese a que la inmigración argentina es más significativa en términos numéricos (48.176 y 37.860 respectivamente para Perú), llama la atención que la migración peruana haya concentrado mayor interés por parte de los medios de prensa, opinión pública, políticos y estudiosos de la materia. Existen al menos tres factores que explican esta situación. Primero, mientras que la inmigración argentina (de acuerdo con los datos del censo de 1992 y 2002), se ha mantenido relativamente estable en la última década, la peruana experimentó un crecimiento del 394% durante el mismo período. Si bien existen otros países de procedencia con importantes incrementos en el número de inmigrantes, como es el caso de Ecuador (314%) y Colombia (145%), en ambos casos los números absolutos se mantienen bajo las 10.000 personas. El segundo hecho que explica el mayor interés por la comunidad peruana es su alta concentración en la Región Metropolitana. La tradicional centralización del país nos ha acostumbrado a pensar que aquello que ocurre en Santiago es materia de debate nacional. (Op .Cit)

En efecto, las cifras elaboradas por Martínez sobre la alta concentración de inmigrantes peruanos en la Región Metropolitana -78% versus un 46% de los inmigrantes argentinos que residirían en la misma región-, explica la mayor visibilidad de los primeros.

En los movimientos migratorios predominan los y las trabajadores/as con menor calificación. Por una parte, los que se limitan a las zonas de frontera y que se insertan en actividades agrícolas en muchos casos de carácter transitorio o estacional; por otra parte, se encuentran los trabajadores que se dirigen a las ciudades y cumplen una función complementaria a la migración interna, en que las actividades vinculadas con la

construcción predominan entre los hombres y el servicio doméstico entre las mujeres junto al comercio minorista, como estrategia de supervivencia (Pellegrino, 2003).

1.6 Propósito y contexto del estudio

Desde esta premisa me interesa desarrollar en este trabajo las características en cuanto a condiciones laborales de los inmigrantes al Valle de Copiapó, región de Atacama, Chile, puesto que en los últimos diez años se ha desarrollado ampliamente la producción agrícola en el Valle y se concentra la mayor parte de su producción en la exportación (www.prochile.cl). Este fenómeno se debe al clima desértico que favorece las condiciones de expansión de la frontera agrícola, la explotación se concentra en 10.000 hectáreas destinadas a parronales y otros frutales como cítricos y olivares. Alrededor de 7.500 hectáreas corresponden a grandes productores y empresas agroexportadoras. (Valdés, Ximena. 2005)

Este fenómeno es interesante puesto que la población migrante se integra a trabajar en las empresas agroexportadoras, insertándose como temporeras/os, conformando un núcleo de nuevos trabajadores/as estacionales, que llevan consigo a sus familias o en muchos casos están solos. Nuestro segundo punto de interés, es la vida familiar del migrante y sus impactos a partir del trabajo y de los desplazamientos geográficos.

El censo de 2002 ha arrojado una cifra total de 185 mil personas nacidas en el extranjero residentes en Chile. Para nuestros fines, estos pueden considerarse inmigrantes. Junto con ellos, un total de poco más de 10 mil personas fueron empadronadas como *transeúntes*, es decir, quienes residen habitualmente en otros países (Martínez, INE, 2003).

La gran cantidad de inmigrantes de la comunidad andina llegan a Chile en busca de mejores condiciones de vida. Este creciente aumento se refleja desde la década del 90' y se estiman entre 230.000 a 280.000 extranjeros. El principal componente de esta migración es la población peruana con aproximadamente 50.000 y la Argentina 40.000 (Fundación Instituto de la Mujer).

Chile pasa a ocupar un lugar importante para la migración por la apertura del mercado laboral, la estabilidad económica y el retorno a la democracia, factores que hacen de este un país atractivo para los y las inmigrantes.

En Chile la migración no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, las crisis económicas y políticas de determinados países de la región y el crecimiento sostenido que ha experimentó la economía nacional durante los años noventa, generaron una transformación significativa en su naturaleza. Hoy, en Chile el origen geográfico de la inmigración ha variado, y el número de inmigrantes provenientes de países latinoamericanos ha experimentado un aumento sustancial, lo que nos obliga a revisar los dispositivos sociales existentes para dar una debida respuesta a las cambiantes demandas que este fenómeno implica.

En el mundo globalizado, la conformación de sociedades multiculturales ha pasado a ser una realidad que con el correr del tiempo tiende a profundizarse y acrecentarse. Elementos como el idioma, la cercanía cultural y geográfica, el conocimiento y la imagen que se maneja de los respectivos países son factores que afectan profundamente la elección de un lugar para ir en busca de mejores oportunidades.

La diversidad cultural, racial y social que se genera a partir del incremento de las movilizaciones humanas, comienza a demandar nuevos marcos de referencia para el análisis social. Requiere asimismo de modificaciones en la institucionalidad de los Estados para asegurar la adecuada integración de los individuos en un marco de respeto de las diferencias e identidades culturales, de los Derechos Humanos, la prescripción de todo tipo de discriminación y que tienda hacia un trato cada vez más igualitario. En el contexto del fortalecimiento de las relaciones entre los Estados, una política migratoria requiere incorporar y asegurar el respeto a la diversidad e incentivar una cultura de acogida en la sociedad civil (Stefoni. 2001)

Esta investigación, además busca dar cuenta de los/as migrantes nacionales, que van de sur a norte en búsqueda de trabajo, ya que la temporada de cosecha de uva requiere gran cantidad de mano de obra temporal. Las empresas exportadoras solicitan empleados a través de contratistas o directamente, es por eso que los migrantes van al norte en busca de

salario. Además es importante indagar las diferencias que existen entre migrantes nacionales y extranjeros en las condiciones laborales.

El objetivo es caracterizar las condiciones laborales de los/as inmigrantes y sus consecuencias al interior de la familia, puesto que hay muchos que viajan por meses trabajando como temporeros/as, lo que produce el distanciamiento o el rompimiento del núcleo familiar. Otros viajan con sus familias, que también se ven expuestas a precariedades laborales, o bien se integran al trabajo en el campo llevando a las y los niños y produciendo situaciones más complejas tales como: el trabajo infantil.

2. EMPLEO Y FAMILIA EN LA AGRICULTURA

2.1 FAMILIA: Cambios en los roles familiares.

Las últimas décadas han sido testigo de cambios fundamentales en los roles de los miembros de la familia, fuertemente influidas por las instituciones sociales y políticas, por los discursos públicos y por las transformaciones políticas, sociales y culturales.

La familia de la sociedad salarial (Valdés 2007) fue perdiendo sus bases materiales e institucionales a partir de los años setenta. Se desregularon los salarios, que habían gozado de una relativa estabilidad, y comenzaron a privatizarse los sistemas de protección social, que habían permitido el acceso a servicios y prestaciones sociales entre quienes gozaban de empleos formales. Este escenario cambia, el desmantelamiento del rol del Estado en lo social sumado a una serie de crisis económicas que produjeron altas tasas de cesantía, constituyeron el contexto y un punto de ruptura con respecto de las décadas precedentes. El marco cultural y político en el cual se dio el quiebre en los patrones familiares está caracterizado por la asfixia de libertades públicas (Valdés, 2007) y por la privatización de la sociedad, es decir, la resolución de los problemas privados se concentraban en la familia, una vez que el Estado redujo su intervención en lo social para limitarse a un papel subsidiario, las personas se retrajeron a su mundo privado, perdiéndose en muchos casos los lugares de asociatividad.

En este contexto de crisis estatal, aparecieron las primeras fisuras del modelo de familia moderno-industrial. Las estructuras familiares comenzaron a modificarse, al igual que las formas de unión que hasta entonces indicaban que la familia convencional, unida por el matrimonio parecía estable. De todos modos, la familia estructurada formalmente en el matrimonio siempre había sido más importante en las ciudades que en el campo. Entre la poblacional rural y el campesinado se mantenían todavía, en ciertas franjas de la población, formas de unión no convencionales que se traducían en una mayor proporción de convivencias e hijos nacidos fuera del matrimonio. Esto era el resultado del menor grado de interacción social que caracterizaba este medio, en que había una alta proporción de campesinos, mientras que la reforma agraria y las políticas que acompañaron contribuyeron

a la mayor formalización de las relaciones laborales entre los trabajadores agrícolas e inquilinos, y de forma paralela, a la formalización de las uniones. (Valdés, 2007:161)

Desde hace algunos años se han puesto en el debate fenómenos nuevos que comprometen a la familia, lo que ha dado lugar a diversas interpretaciones sobre el proceso de desinstitucionalización y sobre la fractura del modelo basado en el hombre proveedor que se extendió en el período de industrialización (Valdés et.al. 2006).

Por otro lado, Elizabeth Jelin propone el concepto de “desintegración familiar” para dar cuenta de que lo que está ocurriendo es un proceso de crisis del modelo patriarcal de familia, marcado por tendencias autoritarias. Desde la perspectiva de la familia nuclear patriarcal, la baja en la nupcialidad y el aumento en las tasas de divorcio, así como el aumento en la participación laboral de las mujeres dan cuenta del alejamiento de este modelo.

2.2 Relaciones familiares y migratorias.

Los procesos migratorios implican siempre la fragmentación de las unidades familiares, sea de manera temporal o en forma más permanente. Esto afecta indudablemente la organización familiar y doméstica de las familias de origen y las de destino, produciendo y activando redes comunitarias y de parentesco multi-localizadas (Jelin, 2005).

Tanto la migración interna como las migraciones internacionales han sido significativas en la región durante el siglo XX, con variantes en magnitudes y ritmos diferentes en los diferentes países. La mayor parte de los movimientos migratorios (sean temporales o permanentes) tienen una motivación económica que combina factores de “expulsión” y de “atracción”. La gente abandona lugares cuando enfrenta mayores dificultades económicas y reacciona frente a mejores oportunidades en otros lugares, sea en sus propios países o en otros. Con la crisis económica y las recesiones de los años ochenta, se desplegó un doble proceso: más gente quería migrar y al mismo tiempo las condiciones de pobreza, la falta de recursos y las barreras internacionales al libre movimiento de personas se constituyeron como fuertes impedimentos para hacerlo, y la forma de realizarlo muchas veces fue entrar a los países en forma ilegal, con menores recursos y mayor desprotección social.

Las condiciones económicas no siempre son los únicos motores para migrar, también lo son las situaciones políticas que puedan llevar al exilio y al desplazamiento. En las décadas recientes América Latina producto de las dictaduras produjeron un considerable número de exiliados políticos.

La migración es parte también de una estrategia familiar, las decisiones de acerca de quién, cuándo y hacia donde migrar muchas veces son tomadas en base a criterios de género, redes de parentesco, mejorar calidad de vida para los que quedan en la ciudad de origen. Los adultos jóvenes, tanto hombres como mujeres, han migrado del campo a la ciudad, los hombres para insertarse al trabajo no calificado (construcción, industria mayoritariamente) y las mujeres predominantemente en el trabajo doméstico y así ayudar a sus familias en el campo. Los cambios en los patrones migratorios (rural-urbano/ urbano-rural) y los aumentos en niveles educativos y profesionales de las mujeres están creando condiciones para migraciones y mudanzas de mujeres menos ancladas a motivaciones familiares y más ligadas a las oportunidades laborales o autonomía económica.

Los flujos migratorios están enraizados en redes de parentesco y relaciones familiares. Los hombres y las mujeres solteras que migran a las ciudades son parte de estas redes, tienen parientes en la ciudad y estos a van a actuar como mediadores o amortiguadores en su adaptación a la vida urbana. Cuando los hombres migran solos y dejan a sus mujeres e hijos en la comunidad de origen, es probable que luego traigan a sus familias o que regresen. Por tanto las redes de parentesco constituyen un factor importante para la posibilidad de migraciones permanentes.

Las migraciones de base familiar (Jelin, 2002) se realizan normalmente en etapas: diferentes miembros de la familia migran en distintos momentos constituyendo una “cadena migratoria” y estructurando redes familiares multilocales. En ambos casos, lo que resulta significativo es que las responsabilidades familiares se desligan de la convivencia y la interacción cotidianas. Por tanto las distancias entre los lugares de residencia tiende a aumentar como resultado de las transformaciones en las tecnologías de transporte, la globalización y los diversos canales de comunicación.

Como estrategia económica, las familias multilocales y las de redes de parentesco tienen un vínculo crucial que es el financiero, que se traduce en remesas que son muy importantes económicamente y también son importantes como nexos que vinculan, ligan y conectan entre sí a los miembros de la familia que no viven en el mismo lugar.

2.3 Empleo agrícola y familia

El empleo agrícola de temporada está marcado por la precariedad laboral, lo que se refleja en condiciones de inestabilidad, temporalidad, falta de contratos escritos, bajos salarios y en definitiva el incumplimiento de los derechos laborales producto del sistema neoliberal y las transformaciones y reformas al Código del Trabajo que se sucedieron desde fines de los años setenta.

La precariedad remite a que el trabajo está despojado cada vez más de los atributos que generan responsabilidad del empleador sobre el trabajador que se contrata. Ya sea por la temporalidad en el contrato o su inexistencia. Ambos aspectos llevan a la fragilización de las protecciones sociales. El trabajo precario entendido como aquel que rompe con los moldes tradicionales y típicos definidos por la relación laboral clásica, se caracteriza por la desprotección del trabajador por parte de la legislación laboral y la seguridad social, a pesar de considerarse trabajador asalariado y ser dependiente de un empleador. (Guerra, 1994 en Valdés 2005).

El trabajo típico se basa en una relación donde se construyen protecciones sociales, aparte de la retribución por un trabajo realizado. Está caracterizado además como el empleo asalariado a tiempo completo, para un único empleador, por un periodo indefinido, por tanto como un relación jurídica entre la empresa y el trabajador y que permite ganarse el sustento con cierta seguridad .

En este sentido se advierte, que hombres y mujeres temporeras ocupan un lugar permanente en la estructura económica y social, forman parte de un patrón de empleo que se reproduce de año en año, y cuyas condiciones salariales, trato y permanencia, no permiten la integración o inclusión en la sociedad, dado que el empleo temporal produce una integración precaria, o una invalidación social, al estar inserto en una actividad económica,

sin embargo desprovistos de los mecanismos de protección social que existen en torno a las relaciones laborales.

Se puede decir que el régimen de trabajo temporal en las condiciones actuales no permite ni a hombres ni a mujeres temporeras consolidar una vía de integración social, sino que están excluidos de una integración plena dado que su situación laboral inhibe el acceso a los derechos y las protecciones construidas en torno a las relaciones laborales.

Este tipo de empleo temporal, se adscribe al proyecto modernizador neoliberal, marcado por la flexibilización desregulada de los mercados de trabajo, donde el Estado ya no puede intervenir. La modernización inscrita en el capitalismo tardío constituye lazos más débiles entre el mundo del trabajo y el Estado, favoreciendo una cultura más pragmática e individualista. De hecho, la modernización ha traído la inclusión en los nuevos procesos globales de producción al país, pero a la vez ha generado nuevas formas de exclusión como las que se producen con la flexibilización del trabajo.

Resulta paradójico comprender que, siendo el sector de la agro exportación uno de los sectores económicos que genera grandes remesas al país, sea sólo un grupo el que obtenga todo los beneficios económicos y sociales, y los/as asalariados agrícolas que entregan su vida, sacrifican muchas veces su salud, sólo obtengan desprotección, ya que su trabajo no les asegura una obtención de derechos sociales básicos, sino más bien, una vida plagada de carencias económicas e inseguridades.

Es en este marco en que se despliegan las migraciones hacia las actividades agroexportadoras.

El fenómeno migratorio está vinculado a una actividad que genera empleo estacional y a la flexibilidad laboral que caracterizan el presente, donde ni los capitales ni la fuerza de trabajo tienen fronteras (Sassen, 2003, 2010). Las migraciones estacionales se definen en relación a cómo los entrevistados le asignan un nombre. Algunos dicen: “siguiendo el trabajo”, “trabajadores de norte a sur”, es decir, depende de desplazamientos territoriales para hacerse el salario, en función de la latitud conforme madura la fruta (Valdés, 2011).

La forma en que se conforman los ingresos en temporeros de ambos sexos, distintas edades, nacionalidades, orígenes étnicos, se propone como una forma de avanzar en la comprensión del empleo temporal, entendiendo que éste tipo de inscripción en el mercado tiende a reconfigurar el mundo familiar, pues produce formas de empleo del tiempo que no se condicen con el patrón convencional de familia con respecto a la conyugalidad, la parentalidad e incluso, con el papel que la sociedad espera que hombres y mujeres desempeñen (Valdés, 2008 y 2010). Estas modalidades de empleo del tiempo se inscriben en los procesos de flexibilidad laboral conducentes a la precarización del trabajo. Tales fenómenos están alimentados por el aumento de las incertidumbres causadas por la inestabilidad laboral bajo un telón de fondo de fragilización de las protecciones sociales (Castel, 2007).

Cada hombre o mujer asalariado agrícola temporal se inserta en un mercado de trabajo frutícola ajeno a las protecciones colectivas, pugnando por escapar a un proceso diseñado hace algunas décadas que se nombró como “salarización de la pobreza” (Díaz, 1991 en Valdés 2010). La inclusión precaria e inestable en el empleo deriva en que no es el empleo el que incluye a los trabajadores de manera estable, sino que son los trabajadores los que deben buscar trabajo desplazándose de empresas o lugar a objeto de prolongar el tiempo de salarización para generar mayor frecuencia de ingresos. Las interrupciones en la relación trabajo-familia en este sector laboral están vinculadas a la economía exportadora en la medida que produce deslocalización de la residencia con respecto al lugar de trabajo, lo que es una evidencia del proceso desencadenando con la reorganización del trabajo y sus resultantes a nivel familiar y de la reproducción de la sociedad.

El empleo temporal agrícola figura entre los con más baja remuneración en el conjunto del empleo generado por las actividades de exportación lo que en parte obedece a su temporalidad. Los regímenes de trabajo en la agricultura de exportación se caracterizan por su estacionalidad; en ciertos períodos del año por la larga extensión de la jornada laboral que afecta más a mujeres que a hombres. Las formas de reclutamiento de los/as temporeras es en forma directa o a través de subcontratistas lo que profundiza la precarización laboral, por las formas de remuneración que están orientadas por el rendimiento por tarea bajo la norma de pago a “trato”. Por un lado entonces la economía configura un determinado

mercado de trabajo determinado por el empleo, por otro dada sus características, los trabajadores/as despliegan distintas modalidades para constituir sus ingresos salariales habida cuenta de la inestabilidad laboral (Valdés. 2010).

La fuerza de trabajo temporal agrícola se ha feminizado, así como también acusa la presencia de migraciones de hombres y mujeres chilenos y extranjeros, motivadas por la búsqueda de empleos mejor remunerados que los que hay en los lugares de residencia.

La reorganización del trabajo evidencia el abandono del mundo laboral que caracterizó la sociedad salarial construida al alero de los Estados de Bienestar cuyos sistemas de regulación lograron establecer las 8 horas de trabajo y lugar de residencia. Sin embargo, en la agricultura, el trabajo estacional y migratorio no es nuevo, la figura del afuerino y del peón itinerante acompañó la historia social del campo chileno y sus Actividades estacionales. Lo nuevo es que hoy se ha feminizado el sector, que involucra a población urbana y rural, que contempla mayores distancias y que incorpora poblaciones de países andinos y población indígena (Valdés 2010).

A diferencia de la organización del trabajo del período de industrialización hasta la reforma agraria donde hubo una proporción mayor de trabajadores agrícolas con empleo estable y formal, en economías globalizadas como las actuales, regidas por la flexibilidad laboral, el principio organizador basado en un importante contingente de trabajadores estables, en su mayoría hombres, hoy no rige ni el funcionamiento del mercado de trabajo ni tampoco implica, a nivel familiar, la separación de esferas laborales para hombres y domésticas para las mujeres. Un nuevo orden de género alejado del principio del “salario familiar” y maternidad moral (Goody, 2002 citado en Valdés 2010) ganó terreno en las economías como la chilena, globalizadas del capitalismo tardío. La ausencia de las mujeres de hogares con hijos, por su papel en la reproducción, abren interrogantes frente a las formas de encarar períodos largos de migración y jornadas laborales que se extienden a altas horas de la madrugada en los meses estivales.

Desde hace algunas décadas, al mismo tiempo que se elevó la tasa de participación laboral femenina se precarizó el trabajo en paralelo al proceso de desmantelamiento y de desarticulación del modelo de Estado de Bienestar y su sistema de protecciones sociales.

Hoy se habla del “trabajo sin calidad” (Sennet, 2000, en Valdés 2010), precario, desregulado y flexible, generador de mayor incertidumbre, alejado de las seguridades, que proporcionan el vínculo laboral estable, en el límite de colocar a los trabajadores en el riesgo de la exclusión, pero más bien en situaciones en medio camino entre la integración y la exclusión que están a la raíz de la vulnerabilidad social (Castel, 1997, en Valdés 2010)

Es en este escenario de transformaciones del trabajo, el modelo de familia de la sociedad salarial también ha sido testigo de cambios significativos, entre las más importantes el estancamiento del proceso de nuclearización, el aumento de las familias monoparentales con jefatura femenina, la informalización del lazo conyugal- matrimonial, el aumento de las separaciones y divorcios, el que la mayoría de los hijos nazcan fuera del matrimonio, entre otros. En concordancia con esta metamorfosis ocurrida en la familia y el alejamiento del modelo a la que apostó la sociedad salarial de “familia conyugal” hoy se habla de “familia en desorden” (Roudinesco, 2004) así como también de la familia “incierto” (Roussell, 1989, en Roudinesco, 2004), aunque los síntomas se refieran al proceso que afecta a la familia conyugal y que su des-institucionalización visible en indicadores de caída de la nupcialidad y fragilidad del lazo conyugal conviva con el reforzamiento- a nivel jurídico como social- los lazos de parentesco y filiación. Estas transformaciones de orden demográfico extendidas en las sociedades contemporáneas se acompañan por el debilitamiento de las protecciones sociales de la sociedad salarial constituida en el siglo XX y han contribuido a desplazar las funciones protectoras del Estado de Bienestar a la “sociedad de bienestar” donde el sistema de parentesco y los vínculos de proximidad actúan como sistema de protección social (Souza Santos, 1998 en Valdés 2007).

Por tanto, en el campo laboral como en el familiar, soportes fundamentales en la vida de las personas y del establecimiento de lazos sociales, son testigos de procesos de informalización y precarización con el alejamiento por un lado de la jornada laboral de 8 horas y de la estabilidad en el empleo; por otro lado la inestabilidad e informalidad del lazo conyugal, procesos que nutren la aparición de nuevas formas de vida en común o del aumento de otras que siendo conocidas hoy tiene mayor significación.

Este tipo de transformaciones sociales que se agolpan bajo nuevos modelos de acumulación y funciones del Estado modificando el campo laboral y familiar implican revisar los marcos analíticos que sostienen que la división sexual del trabajo en la familia. Explicar lo que ocurre en el mundo del laboral implica que interfiere directamente en el modo en que se organiza la familia. En este sentido se busca comprender lo que ocurre en la esfera productiva/pública que otorga elementos para comprender lo que ocurre en la esfera reproductiva/privada. Esto ha llevado a que algunos autores insistan en una sola dimensión- Familia/Trabajo- y adoptar el estudio de la relación inversa: Trabajo/familia. Más que analizar cómo la familia y la situación de hombres y mujeres en ella explican el modo en que ambos sexos se insertan en el mercado del trabajo explica lo que ocurre en la esfera doméstica y la familia (Valdés 2010).

En este contexto, la flexibilidad laboral y los regímenes excepcionales de trabajo que contemplan ampliación de la jornada laboral, la deslocalización del trabajo con respecto de la residencia, migraciones, feminización del mercado laboral, movimientos de población de ambos sexos en búsqueda de empleo, contribuyen a la desarticulación familiar, lo que pone de relieve las consecuencias de la economía en la familia y el hecho de que la familia es producida por la sociedad que habita (Op.cit).

La globalización incorpora transformaciones en los procesos productivos apoyados en la revolución informática y de las comunicaciones que incidirán en los procesos de trabajo y la generalización de los procesos de trabajo requerirá para su funcionamiento la flexibilización de las relaciones laborales eliminando las anteriores formas de contratación y negociación colectiva por una individualizada, lo cual implica una frontal ofensiva a los sindicatos, interlocutores tradicionales y altamente poderoso en las décadas anteriores (Aragón, 2004).

Según Sassen, un dato fundamental es que muchos inmigrantes se muestran dispuestos a vivir en condiciones de incomodidad extrema y a realizar trabajos indeseables que no aceptarían en sus propios países y que incluso aceptarían ubicarse por debajo de su estrato social y educativo. Por lo tanto, los inmigrantes de primera generación tienen un nivel de motivación que debe contemplarse. Puesto que la globalización produce un efecto que

genera nuevos imaginarios y condiciones materiales a partir de los cuales la emigración aparece como una opción, cuando antes no lo era.

La mayoría de los movimientos migratorios comienzan mediante una contratación de mano de obra directa por parte de empresas, gobiernos, contratistas o traficantes. Una vez que existe esta comunidad de inmigrantes en una ciudad determinada, el funcionamiento de la red de inmigrantes comienza a reemplazar a la contratación por medio de la inmigración en cadena. (Sassen, 2007)

2.4 Caracterización del sector agroexportador

En los años 80' la agricultura chilena cambia su sistema de producción, desde el hacendal a uno agroindustrial, lo que significa un giro radical en las relaciones de trabajo, desde el sistema de inquilinaje al trabajo asalariado. Es en esta década se origina una rápida proliferación de empresas agroindustriales especializadas en la comercialización y exportación, lo que abre un amplio espectro de incorporación de mano de obra femenina.

Estas trabajadoras, las mismas que dan vida a uno de los sectores más importantes de la economía, viven mayoritariamente en condiciones de pobreza y se concentran en las familias del primer y segundo quintil. Es por ello que muchas mujeres que trabajan en este sector son beneficiarias de diversos programas de Gobierno. La residencia de los temporeros/as es tanto rural como urbana, estimándose que alrededor de un 30% del total son residentes urbanos, otro 20% reside en localidades rururbanas y la mitad serían residentes de áreas rurales. Se precisa además que un 31,2% del total de temporeros/as rurales se encuentra en situación de pobreza, porcentaje que para los temporeros urbanos alcanza al 55,3% (Riquelme, 2000)

Las asalariadas agrícolas se articulan temporalmente al mercado del trabajo en un contexto de flexibilidad de las relaciones laborales y precarización del empleo. Los/as asalariados rurales que incluye las siguientes categorías: trabajadores/as permanentes, temporeros/as

“permanentes”, temporeros/as de predios y packings¹ y temporeros/as de los grandes packings. Los primeros son trabajadores permanentes y con estabilidad laboral. Los temporeros permanentes son los que en general trabajan para alguna empresa durante todo el año pero no tienen trabajo estable. Los temporeros de predio trabajan en la época de la cosecha y son preferentemente mujeres y jóvenes. Los trabajadores de packing son mayoritariamente mujeres que trabajan en la preparación de los productos previamente a su distribución-comercialización. Entre las funciones que realizan los distintos tipos de trabajadores/as temporeros están las labores de poda, desbrote, amarre, raleo, limpieza y cosecha, cuando lo hacen en predio; haciendo la selección, limpieza y embalaje de la fruta cuando se está en los packing. Para todos el modo de pago varía destacándose el hecho de que para las mujeres que trabajan en los huertos, ya sea del “raleo” en primavera o el “amarre” en invierno, no es raro que se les pague por día y la jornada de trabajo bordea las ocho horas a diferencia del packing que son más horas de trabajo. (Valdés, 1992).

El trabajo temporal transcurre en un tiempo determinado, pudiéndose definir en oposición al trabajo indefinido. De acuerdo a diversos estudios realizados, se estima que la temporalidad promedio de los trabajadores/as del agro es de 4 a 6 meses al año (Riquelme, 2000; Caro, 2004). Si bien la condición de trabajar por temporadas durante el año no es una condición exclusiva del agro (pues existe empleo estacional en el sector turismo, comercio, etc.), en Chile se ha acuñado el término “temporero/a”, para designar exclusivamente a aquella persona que trabaja vinculada a la agroexportación.

Determinar el número de trabajadores/as que se insertan temporalmente a la agroindustria es una tarea aún pendiente, pues falta una cuantificación precisa, continua y comparable que permita, entre otras cosas, apoyar el diseño de políticas públicas (Caro y de la Cruz, 2005). No obstante, hay acercamientos parciales desde los cuales se extrapolarán algunos elementos para ayudar a conformar una imagen representativa de los trabajadores/as en esta situación. Tomando la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN, del año 2006, se obtiene que el número de personas ocupadas en Producción Agrícola y Servicios Agropecuarios, corresponde a 668.132, lo que representa un 10,2% del empleo total. No

¹ Los Packing son construcciones de grandes dimensiones donde se recibe la fruta para limpiarla, embalarla y pesarla.

obstante, esta cifra incluiría sólo las actividades de carácter primario. Para obtener el porcentaje de ocupados en la agroexportación industrial, es necesario revisar la rama Industria. Pero, no existen cifras desagregadas, que nos permitan conocerles con precisión.

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

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

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

la lógica del mercado, habían sido denunciadas por organizaciones de trabajadoras como la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI) con anterioridad y durante el proceso de discusión legislativa, que se extendió alrededor de cuatro años. (Willson, Caro, 2010)

Por lo mismo, se trae a colación la información entregada por Durán y otros (2007) que, distinguiendo 15 grupos de ocupaciones u oficios que podrían estar relacionadas con la producción agrícola y pecuaria primaria e industrial, determinan que el universo de ocupados agrícolas asciende a 725.242 personas.

La comparación de las cifras de los Censos Agropecuarios de 1997 y 2007, por su parte, permiten observar que el empleo en la agroexportación es eminentemente temporal y ha se ha incrementado en un 43% durante estos años, pasando de 280.662 trabajadores/as en 1997 a 402.383 obreros/as en el 2007. Al comparar las proporciones existentes entre el empleo permanente y temporal, en el Censo 2007, se observa que la segmentación existente por sexo: el 89,4% del empleo permanente lo realizaron hombres y sólo un 10.6% mujeres, proporción que cambia para el empleo temporal (65,7% hombres, 34,3% mujeres). Se estima, además, que del total de la fuerza de trabajo femenina de la agroindustria, el 88% se emplean de manera estacional, y sólo un 12% lo hace como obrera permanente (Caro, 2008).

Aunque la fruticultura y agroindustria se reparten entre el sector primario y secundario de la economía, existen diferencias regionales en la generación de empleos en el sector primario. A comienzos de la década del dos mil, en Atacama, el 27% de los empleos se generaban en la minería y fruticultura.

Tomando datos otorgados de Ximena Valdés (Valdés, 2008), se entiende que en los diez años que pasaron de 1997 al 2007, los hombres asalariados temporales aumentaron en 54.903 efectivos y las mujeres en 46.523, no obstante las mujeres aumentaron más que los hombres en los rangos de edad de 20 a 44 años, es decir, en edades reproductivas. Mientras el trabajo temporal masculino aumentó entre los 15 y 19 años y en las cohortes que van de los 45 a más de 65 años. Como suele ocurrir, los jóvenes se incorporan en mayor número

que las jóvenes y también los hombres mayores de 45 (lo que podría ser una señal del desplazamiento de los hombres del empleo permanente a temporal).

El mayor número de asalariadas en edades reproductivas, mayor acceso a la previsión, estrechamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres, aumento de la jefatura de hogar femenina (del 13,4% en el 2000 al 18,4 el 2006), harían plausible la idea que las asalariadas temporales están cubriendo cada vez más las necesidades monetarias de las familias y que además ya no forman esa masa errática de dueñas de casa que trabajaban para cubrir necesidades económicas del momento sino se constituyen como actores laborales estructuralmente articulados al sistema productivo agroexportador de nuestro país (Valdés, 2008).

Sobre la distribución del sector agroexportador se precisa que los y las ocupadas agrícolas no permanentes están distribuidas entre la región de Atacama a la región de Los Lagos, incluida la Metropolitana siendo la zona centro-sur (Región Metropolitana, L. Bernardo O'Higgins, y Maule) la que concentra el 57,2% de las mujeres.

La exportación de fruta chilena tiene como origen los predios frutícolas ubicados entre la tercera y décima región. Las etapas productivas primarias son realizadas en el predio, comenzando por el manejo de huerto y terminando en la cosecha. En este punto, se integra la unidad de "Packing", que tiene el propósito de seleccionar la fruta y empacarla para ser enviada directamente al embarque, o a la bodega de productos terminados, o bien a la agroindustria.

Las exportadoras frutícolas, según el tamaño de la empresa, contarán con el equipamiento necesario para el período de la cosecha, o bien lo arrendarán sólo por la temporada. Bajo este mismo esquema, la mano de obra puede ser clasificada como de planta o de temporada, y se incorporará, mediante contrato directo con la empresa o a través de una empresa contratista, a las labores del campo mientras dure la cosecha (Durán y otros, 2007).

La distribución de las jornadas de trabajo varía en función de las actividades de campo y de packing. Se trata de empleo estacional o permanente, dependiendo de las distintas faenas. Las actividades de empaque se concentran entre primavera y verano y requieren de más

fuerza de trabajo femenina, dándose movimientos migratorios estacionales de poblaciones que se desplazan en latitud en función de la maduración de la fruta (Caro, 2006; Valdés 1999; 2005), de forma tal que los trabajadores construyen su salario en base a desplazamientos geográficos.

Los sistemas de turnos así como las horas extras que alargan la jornada laboral se dan con mayor frecuencia en las labores asociadas al packing donde se establece un proceso continuo de producción, mientras las labores de potrero se caracterizan por jornadas normales de ocho horas (Caro, 2005). Existen faenas vinculadas a los packing –selección, limpia, pesaje y embalaje- que se realizan en sistemas de turnos y frecuentemente con extensión de la jornada a más de ocho horas (Caro, 2005).

La composición por sexo del empleo difiere según actividad (Valdés et al., 1999; 2005; Caro, 2005). Como ya se dijo, en el marco de la generación de empleo masculino y femenino, las faenas que corresponden al cultivo son preferentemente masculinas mientras las de procesamiento, acondicionamiento y embalaje se ha feminizado más. Una encuesta realizada por Agrocap (2001), a una muestra de 1.680 trabajadores/as muestra que el 79,1% de la fuerza de trabajo en los packing corresponde a mujeres. Otro estudio realizado a una muestra de 104 temporeros/as (Caro, 2005) da cuenta que el 62,5% de la fuerza laboral que trabaja en packing en labores de empaque corresponde a mujeres.

Se conoce además el aumento sostenido de la demanda empresarial por empleo femenino en los packing, porque tal como lo señalara el gerente de Agrocap “*las mujeres realizan mejor el trabajo delicado*” (citado en Ramos, 2007). La valoración positiva respecto al trabajo delicado y minucioso que realizan las mujeres contrasta con las exigencias y resistencia física asociadas a la realización de procesos de trabajos continuos, repetitivos, con altos niveles de exigencia en términos de concentración y rapidez que, junto a la extensión de la jornada horaria, afectan la salud laboral de las temporeras.

Sin embargo, en ambas actividades se ha producido una feminización de las categorías salariales (Valdés, 1988, 1991, 2007). Proceso que está al origen de la mitigación de la pobreza (doble salario en familias de bajos ingresos e incorporación de jefas de hogar al mercado de trabajo, CASEN 2006) aun cuando se trate de procesos de inclusión salarial

precarios y vulnerables -desregulados, subcontratados, estacionales.- (Caro, 2005; Todaro, 2004).

2.5 Condiciones laborales

Las condiciones laborales de los trabajadores/as temporales de la agroindustria varían conforme a una multiplicidad de factores, entre ellos: su género, el rubro en el cual trabajan, la función específica que desarrollan en el proceso productivo, la ubicación geográfica del espacio de trabajo y la contraparte que oficie como contratante, sea la misma industria o terceros. A ello se debe agregar el hecho de que la información disponible, aunque amplia y satisfactoria en su dimensión descriptiva, no satisface criterios muy amplios de representatividad remitiéndose siempre a sectores o rubros. Ello porque, entre otras cosas, estudios de esta naturaleza son cotosos en virtud de su misma magnitud, por la misma diversidad que deben integrar y, además, por la característica temporal de las labores que desempeñan esos trabajadores/as, lo que exige diseños metodológicos originales, flexibles y eficientes. Pese a estas limitantes, existe un conjunto de indicios, que se irán exponiendo a continuación, que sí permiten afirmar que sus condiciones de trabajo no son las más óptimas ya que los empresarios del sector (intermediarios incluidos), en la búsqueda por tornar este negocio rentable y obtener las utilidades deseadas, les sacrifican. A tal grado llega la disconformidad de los trabajadores/as en algunos casos que no dudan en calificarle como una suerte de esclavitud (ANAMURI, 2007: 11, 16, 41, 57, 63; Henríquez y otras, SF: 20, 23 y 53)

La exposición de las condiciones laborales de los trabajadores/as temporales de la agroindustria se realizará destacando aquellos aspectos más problemáticos, no necesariamente los más usuales o extendidos, que son aquellos que han de concentrar la atención de todas las personas interesadas en mejorar efectivamente sus condiciones de trabajo y con ello, al mismo tiempo, mejorar sus condiciones de salud.

La exposición de estas condiciones laborales se ha dividido, analíticamente, en dos ámbitos: el que involucra a la relación contractual entre trabajadores temporales de la agroindustria y sus empleadores, y aquellos que dicen relación la infraestructura con que cuentan para desenvolverse en sus labores.

3.1 Aspectos contractuales

“Los trabajadores de temporada soportan un alto grado de infracción a la ley [...] El no hacer contrato de trabajo escrito, la presión para que las trabajadoras firmen un contrato en blanco, la retención de las cotizaciones previsionales sin integrarlas a la institución previsional, la extensión excesiva de la jornada laboral y el no pago del tiempo extraordinario de trabajo son las infracciones más usuales.”
(Henríquez y otras, SF: 23)

La Asociación Nacional de Mujeres Campesinas y Rurales, ANAMURI, en su último Congreso Nacional realizado en el año 2007, hizo un levantamiento detallado de las demandas y necesidades laborales de los trabajadores/as temporales de la agroindustria a nivel nacional, dentro de las cuales lo asociado a la relación contractual que se establece entre empresario y trabajador/a es uno de los aspectos más sensibles.

La primera constatación obtenida fue que muchos de los trabajadores/as temporales de la agroindustria no poseen contrato. Otros, cuando firman, se no se quedan con una copia del documento o, sencillamente, firman contratos en blanco. Siendo todas situaciones poco favorables para el trabajador/a más aún en caso de haber discrepancias sobre algún aspecto laboral, cosa que siempre ocurre. Como muestra se exponen aportes de Pamela Caro y Catalina de la Cruz cuando precisaron, en una obra del año 2005, que en la Región del Maule “un 63% de los trabajadores declaran haber firmado contrato en su último trabajo. [Y que,] de los que firmaron contrato, el 82% afirma haber recibido copia. (Caro y de la Cruz, 2005: 147).

Se ha de precisar que en muchos casos el contrato no se establece entre el trabajador/a y la empresa para la cual se trabaja, sino que se media entre ambos una empresa contratista. Esta triangulación asegura a la agroindustria de una provisión efectiva de mano de obra en función de sus requerimientos, les desentiende de sus responsabilidades como empleadores y les significa un ahorro en costos, “pues la empresa transfiere todo lo administrativo

(incluyendo riesgos) sin que esto les ‘cueste’ más.” (Caro y de la Cruz, 2005: 104). Para el trabajador/a, eso de trabajar efectivamente para una empresa pero tener una relación contractual con otra no es algo que facilite las cosas, es más, las complejiza, pues se aprecia trabajando para uno pero siendo otro el responsable. Esta triangulación mal articulada lleva a malos entendidos que, por lo general, se resuelven menoscabando los intereses y derechos de los trabajadores/as (Caro y de la Cruz 2005: 24).

Para ayudarnos dimensionar las proporciones de situación contractual de los trabajadores agrícolas en general, y de las temporeras en particular, se apunta que serían 725.242 las personas que trabajarían en labores agrícolas, de ellas sólo 515.392 tendrían contrato. De estos últimos, el 33,9% es a plazo indefinido, un 18,2% a plazo fijo y un 44,5% por obra, faena o servicio (Durán y otros, 2007: 39). Ahora, tomando datos de la Casen 2000, “del total de mujeres asalariadas sólo el 58,2% ha firmado contrato (en su trabajo principal actual), en el caso de las temporeras sólo el 48,6% de las mujeres ha firmado contrato y en el caso de las trabajadoras permanentes lo ha hecho un 79,5% de los casos, lo que demuestra que la informalidad contractual es mucho mayor en el caso de las temporeras.” (Caro y de la Cruz, 2005: 65). Por otro lado, se sabe que “la mayor proporción de personas con contrato se da en los packing [empaquetadoras] y para el segmento femenino, mientras que para el mismo segmento femenino los contratos de trabajo en los huertos son menores que en el caso de los hombres.” (Valdés y Araujo, 1999: 116). Por último, independientemente de que el contrato se realice con la agroindustria o el intermediario, ambos casos presentan aspectos poco claros y que los trabajadores/as evalúen como desfavorables a sus intereses. Siendo sí, más abundante y profunda, la disconformidad con las empresas intermediarias (Caro y de la Cruz: 2005: 167).

Dentro de las y los temporeros, una altísima proporción es empleada por intermediarios contratistas, por lo tanto si hablamos de empleabilidad, ellos son sus empleadores directos.

No obstante, no todos los que sí poseen contratos regulares están insertos adecuadamente en los sistemas de salud y previsión, ello porque en muchas ocasiones las empresas subcontratistas no cancelan las cotizaciones respectivas como es su obligación, lo que es una manera un poco más sofisticada de robarles ese dinero y aumentar sus ganancias

(Henríquez y otras, SF: 20). Se debe reparar, sin embargo, que en muchas ocasiones esta última situación, el no pago de las cotizaciones o el pago correspondiente sólo al salario mínimo, se da con el consentimiento de los mismos trabajadores/as, quienes lo entienden como una manera de obtener mayor cantidad de ingresos líquidos (Caro y de la Cruz, 2005: 67).

Según informaciones aportadas por Caro y de la Cruz, en el año 2000 el 45,3% de los ocupados agrícolas permanentes no estaban cotizando en ningún sistema previsional, porcentaje que se elevaba a 68% en el caso de los ocupados/as temporales, siendo aún mayor en el caso de los varones (Caro y de la Cruz, 2005: 66). Informan, además, que en la situación específica que observaron en la Región del Maule en el año 2004, sobre el 80% de sus encuestados estaba incorporado a alguna Aseguradora de Fondos de Pensiones (AFP), sin significar ello, no obstante, que hayan cotizado todos los meses (Caro y de la Cruz, 2005: 156). Con respecto a su situación en salud, según la muestra observada en el mismo estudio, habría un 16% de personas que no está incorporada ni al sistema público ni privado, un 55,8% que estaría efectivamente cotizando en el sistema público y un 28% que también lo haría pero sólo en calidad de indigente (Caro y de la Cruz, 200: 160). Al desagregar los datos por sexo observaron que el 67% de los hombres tiene cobertura en salud frente a un 43% de las mujeres. Asimismo, un 45% de ellas lo hace en calidad de indigentes mientras que en los varones ese porcentaje ascendería sólo al 10% (Caro y de la Cruz, 2005: 161). Los mismos datos, pero desde otra óptica, informan que “de los trabajadores que no están bajo dependencia de contratistas, tan sólo 12,1% se atienden con tarjeta de indigente. De los trabajadores con contratista un 28,2% tienen tarjeta de indigente y de ese universo el 68% son mujeres (20 casos)” (Caro y de la Cruz, 2005: 161).

La irregular, ambigua y/o precaria situación contractual de los trabajadores/as temporales agrícolas también tiene consecuencias en los ámbitos del salario y de la extensión de las jornadas laborales. Son reiteradas las demandas relativas a mejorar los bajos salarios por parte de parte de las asociadas de ANAMURI, quienes demandaron, a su vez, que desaparezcan las diferencias observadas entre los sueldos dados a los trabajadores hombres y mujeres (ANAMURI, 2007: 19, 41, 49 y 57). Al respecto Caro y de la Cruz informan que para el año 2000, el promedio de ingresos para los trabadores/as temporales era de

\$107.472 y para las trabajadoras temporales de \$81.599, es decir, la brecha es era significativa (Caro y de la Cruz, 2005: 65). Se apunta, a su vez, que durante el verano, el sistema de pago a destajo, alarga enormemente la jornada de trabajo de ocho horas, seis y siete horas extras más. Si las mujeres entran a trabajar a la una de la tarde, salen entre la una y las tres de la madrugada, dependiendo esto de los apuros de la empresa por la maduración inminente de la uva. Se superpone a la jornada laboral, muchas veces, la preparación de comidas por las mañanas y una labor de ordenamiento de la casa y el lavado de la ropa cada domingo. Hay que señalar que justamente cuando más larga es la jornada de trabajo es precisamente cuando las tareas de la casa son mayores y su presencia en ella más necesaria, por cuanto, los niños y niñas en verano no asisten a la escuela.

La inconformidad con los salarios por parte de estos trabajadores/as tiene directa relación con su percepción de que este no guarda relación con su carga de trabajo y con lo prolongada de su jornada laboral (Henríquez y otras, SF: 20). Una jornada laboral que puede prolongarse por veinte horas seguidas en casos excepcionales (Ciper, 2007: 1), y que está sujeta a un alto grado de incertidumbre pues muchas veces no se sabe con certeza cuando ella culmina, ni se respetan los horarios destinados a la alimentación (ANAMURI, 2007: 49; Henríquez y otras, SF: 49). Algunas informaciones parciales permiten suponer que respecto a la extensión de la jornada de trabajo no habría diferencias significativas entre aquellos trabajadores/as temporales que son contratados por la agroindustria o por terceros (Caro y de la Cruz, 2005: 152). Otra fuente informa que “los hombres que trabajan en las temporadas tienen, en su mayoría, jornadas de trabajo inferiores a 8 horas (70,8%) mientras esta proporción para las mujeres es del 52,5%. Estas tienen jornadas más largas; el 15,1% hasta nueve horas, 17,6% hasta 10 horas y 14,7% más de 11 horas de trabajo diario” (Valdés y Araujo, 1999: 116).

3.2 Aspectos infraestructurales y de seguridad

Dos son los escenarios en que estos trabajadores temporales de la agroindustria desarrollan sus labores, en los huertos y/o en las empaquetadoras. Ambos poseen características particulares y en ambos, también, se aprecian falencias a la hora de garantizar un desempeño adecuado de las labores.

En los huertos, en donde se llevan a cabo todos los procesos que tienen que ver con el cultivo, el cuidado y la cosecha de los insumos principales de la agroindustria, las labores se realizan preferentemente al aire libre, es decir, en contacto directo con las condiciones climáticas imperantes: el sol, la humedad, la lluvia, el calor y el frío. Y muchas veces los trabajadores/as no cuentan con la ropa e implementos necesarios para resguardarse, pese a que por ley se obligue a los empleadores a proveerles (Henríquez y otras, SF: 20 y 49). El trabajo en el huerto, además, por desarrollarse en grandes extensiones de terreno, adolece también en algunas ocasiones de condiciones de infraestructura mínimas para el desempeño adecuado de las diversas funciones que ahí se realizan, como la provisión de agua potable y de baños tanto para hombres como para mujeres cada 150 metros, según lo legal. Por lo general ésta última condición se cumple, aunque sólo medianamente, pues los baños son mixtos y suelen estar en precarias condiciones (Ciper, 2007: 3).

Tanto en los huertos como en las empaquetadoras hay falencias frecuentes que dicen relación con la falta de comedores y/o duchas, con las malas condiciones de salubridad de las bodegas, con carencia de botiquines y, aunque en menor grado, de transportes adecuados para trasladarse entre el lugar de trabajo y las casas de los trabajadores/as (Caro y de la Cruz, 2005: 162).

En las empaquetadoras específicamente, en donde se realizan los procesos de selección, procesamientos y embalado de los productos agroindustriales, se reiteran estas apreciaciones aunque en menor medida, ello en gran parte porque los trabajadores/as están más concentrados lo que baja los costos de instalación de los servicios necesarios para su buen desempeño. No obstante, aquí también se registran, en algunas ocasiones, problemáticas particulares asociadas al exceso de frío y/o a la carencia de sillas u implementos ergonómicos que faciliten su labor.

Con respecto a los elementos de seguridad la situación es más delicada pues todas las fuentes coinciden en que la aplicación de pesticidas es una labor que se hace muchas veces sin tomar precauciones que resguarden la salud de los aplicadores, de los otros trabajadores/as y/o de las comunidades colindantes (ANAMURI, 2007: 10). Eso significa que en algunas ocasiones (más frecuentemente cuando el empleador es un intermediario),

no se proveen mascarillas, guantes u otros elementos de seguridad, no se respetan los período de tiempo adecuado para que los trabajadores/as vuelvan a trabajar a los predios fumigados, no se provee la información adecuada sobre las precauciones que se deben tomar (ANAMURI, 2007: 20, 50; Caro y de la Cruz, 2005: 132, 160, 163 y 164). Sobre este último punto Verónica Riquelme advierte que la desinformación llega a tal punto que en concreto no se sabe “¿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?” (Riquelme, 2000: 4).

2.6 Condiciones de salud

Las condiciones de trabajo descritas en el apartado anterior, por estar lejos de ser las óptimas, tienen consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores/as a distintas escalas y con distintas implicancias. Todas las cuales se ven agudizadas porque, en la opinión de los mismos trabajadores/as, muchas veces “no existe un sistema eficiente y bueno de salud en los sectores rurales, las distancias, los malos caminos y la falta de recursos impiden que tengamos una salud de calidad” (ANAMURI, 2007: 31).

Las largas y extenuantes jornadas de trabajo, en condiciones que no son siempre las más adecuadas, sobre todo si recordamos que no siempre hay instalaciones sanitarias y/o comedores idóneos, generan en los trabajadores temporeros una serie de dolencias que, de no ser atendidas oportunamente, aparte de bajar la calidad de vida de los afectados, pueden transformarse en problemas que revistan mayor gravedad. Entre estas dolencias se cuentan las derivadas de desórdenes nerviosos como los dolores de cabeza o el estrés, de las molestias osteomusculares como la tendinitis o el lumbago, los trastornos digestivos como cólica o náuseas y las dolencias producidas por la excesiva exposición al sol como la insolación o las quemaduras. También se consigna la ocurrencia de infecciones urinarias, sobre todo en las mujeres debido a las deficientes condiciones de salubridad de los servicios higiénicos (Véase ANAMURI, 2007: 16, 22; Caro y de la Cruz, 2005: 165; Ciper, 2007: 1; Henríquez y otras, SF: 51).

De mucho cuidado son también las intoxicaciones por el mal manejo o la exposición inadecuada a los agroquímicos o pesticidas. Y es que al menos un 50% de los

trabajadores/as agrícolas de temporada tienen algún nivel de contacto con este tipo de productos (Riquelme, 2000: 5).

Un estudio que abarcó a temporeras de la zona centro del país determinó que las dolencias asociadas al contacto con pesticidas eran en su mayoría de carácter leve (dolor de cabeza, de estómago, mareos, etc.), seguidos de problemas a la piel, de dificultades visuales y, por último, respiratorias (Riquelme, 2000: 5). Un aspecto a considerar es que la pesquisa de este tipo de intoxicaciones se ve dificultada pues los trabajadores/as tienden a “normalizar” y/o “subvalorar” estos síntomas como respuesta precautoria ante posibles amonestaciones o despidos (Gutiérrez, 2005: 8). Se agrega que, “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.” (Riquelme, 2000: 5)

Parte importante de los trabajadores/as temporales de la agroindustria también ven mermada su salud al vivir en zonas rurales afectas, de manera más o menos, a las aplicaciones de pesticidas en los predios agroindustriales. Esta contaminación estropea los alimentos de las huertas familiares y también las aguas consumidas o de riego. Producto de esto es que diversos son “los problemas de salud que se sufren por la contaminación: alergias, intoxicaciones, deformaciones y enfermedades en los niños, cáncer, etc. Los cultivos son cada vez menos productivos porque la tierra está pobre y hay falta de agua, la alimentación ya no es sana, desaparecieron las plantas medicinales” (ANAMURI, 2007: 35).

La salud mental y/o psicológica también es una dimensión que se ve afectada por la labor y las condiciones en que le realizan los trabajadores/as temporales de la agroindustria. Ello porque sumado a la temporalidad (e incertidumbre que ella supone), a las deficitarias condiciones laborales y a las visibles consecuencias que ellas tienen en su salud, estos trabajadores/as perciben que su situación no es sopesada ni por el Estado ni la sociedad,

sintiéndose solos y subvalorados, lo que incide en que se vea afectada su autoestima, primer paso conducente a la depresión.

Con relación a su reconocimiento por parte de la sociedad en general también se sienten invisibilizados, los medios de comunicación, salvo excepciones, no se preocupan de sus problemáticas, y menos aún de aportar a su solución. En este sentido expresan su deseo de que “que los problemas de salud de las mujeres temporeras sean de conocimiento público.” (ANAMURI, 2007: 17).

Por su misma condición de trabajadoras y muchas veces madres, las mujeres que laboran por temporada poseen una preocupación constante por el cuidado de sus hijos/as menores y el devenir de sus hijos/as jóvenes. El horario de trabajo muchas veces les impide acompañar a sus hijos/as, quienes deben pasar así mucho tiempo solos. Por otro lado, las empresas no siempre cumplen las prerrogativas legales que les obligan a asegurar salas cunas cuando poseen un número de trabajadoras superior a veinte (Ciper, 2007: 2-3). Aparte de la preocupación o estrés que aqueja a las trabajadoras por esta situación, ellas emprenden en ocasiones medidas desesperadas que pueden acarrear consecuencias serias para ellas y sus hijos (Caro y de la Cruz, 2005: 91; Henríquez y otras, SF: 20). Por ejemplo se da el caso de que algunas de ellas “ingieren estimulantes y dan a tomar a sus hijos, disueltos en jugos de sobre, diazepam para mantenerlos tranquilos en las casas mientras ellas trabajan.” (Valdés y Araujo, 1999: 117)

Las características temporales y horarias de su trabajo hacen que sus familias en general se vean resentidas. Hay poco tiempo para compartir con sus amigos, familiares e inclusive con sus parejas. Les cuesta encontrar espacios “para la intimidad y para compartir con la familia lo que también afecta la calidad de vida no sólo de la mujer sino que de todo su entorno.” (ANAMURI, 2007: 41). Para reforzar esta idea se recuerdan los resultados del estudio realizado a mediados de los 90 por Helia Henríquez, Patricia Román y Teresita Selame, cuando refieren a que “el problema de la excesiva duración de la jornada de trabajo tienen consecuencias negativas en la vida personal y familiar de estas trabajadoras, pues ello puede fácilmente significar: a) descuido de los niños y del hogar (28 entrevistadas señalan

este problema); b) el deterioro de la unidad familiar (14 respuestas) y c) dificultades con la pareja (7 respuestas).” (Henríquez y otras, SF: 51)

II. ANTECEDENTES DE LA REGION DE ATACAMA



La región de Atacama tiene una superficie total de 75.573,3 km² (7,5 millones de hectáreas) con una densidad de 3,38 habitantes por kilómetro cuadrado, una de las más bajas del país. Está dividida administrativamente en tres provincias: Chañaral, Copiapó y Huasco y nueve comunas: Chañaral, Diego de Almagro, Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Vallenar, Huasco, Freirina y Alto del Carmen. El valle del río de Copiapó comprende las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla.

1.1 Población e indicadores sociales

De acuerdo al Censo del año 2002, la población total de la región es de 254.336 habitantes (el 2% del total nacional). Esta aumentó en 10,2% respecto al Censo de 1992, sin embargo es la cuarta región con menor crecimiento poblacional al ubicarse 3 puntos por debajo del crecimiento del país, de 13,2% (Valdés, 2005). Del total de la población el 91,5% es urbana y el 8,5% rural. El 50,8% masculina y el 49,2% femenina. Según datos del INE para el año 2000, la Tasa de nacimiento llegaba a 16,2 (por cada 1000 habitantes), mientras la de

mortalidad infantil (por mil nacidos vivos) era de 14,4, la más alta del país, pero menor en dos puntos a la registrada en 1996.

El ritmo en la disminución de la pobreza durante la última década ha sido significativamente menor que en el resto del país. En el año 1990, el total de pobres (incluyendo indigentes) llegaba al 70,3%, mientras que en el 2000 alcanzaba a los 62,5% registrando una variación de sólo -7,7%, mientras que en el resto del país la variación llegó al -18,38%. Por otra parte, respecto al número de viviendas se registró una variación de 26,2% en el total regional, entre 1992 y 2002; las comunas de Caldera y Copiapó, fueron las que registraron un mayor aumento (Alvear, Fernando en Valdés 2005)..

Respecto al ámbito educacional, la región registró una significativa reducción de la tasa de analfabetismo que se redujo en 2,3 puntos en una década, de 5,4 en 1990 a un 3,1% en el año 2000, con una disminución mayor que la observada en el país. Sin embargo, no hubo un incremento significativo de la escolaridad, que aumentó de 8,9 en 1990 a 9,7 años en el 2000, sólo 0,8 más frente al 1,2 nacional.

De acuerdo a los datos del Censo de 1992 la Región de Atacama ocupó el tercer lugar entre las regiones que obtuvieron menores porcentajes de destino para las migraciones con un 3,2%. El Censo 2002 arrojó un saldo migratorio negativo para la III región junto con la VIII, Metropolitana y XII, desde las cuales salieron en conjunto poco más de 41.000 personas más de las que llegaron a vivir en ella (INE. Síntesis de resultados Censo 2002. Características demográficas. www.ine.cl/cd2002/sintesisiscensal.pdf).

Aunque la región tiene una tradición minera, hoy posee una marcada vocación productiva en la agricultura, configurándose desde fines de la década de los noventa, una amplia lista de instrumentos de apoyo público para el fomento de la agricultura, para temas como riego, asociatividad, comercialización, investigación, transferencia tecnológica, manejo y fomento forestal, sanidad animal y vegetal. A estos programas e instrumentos se destinan anualmente alrededor de US\$ 300 millones y a ellos se agregan líneas de trabajo del sector público en apoyo de la agricultura. Además se ha implementado un conjunto de políticas agrarias para facilitar el desarrollo del sector. En la actualidad, Atacama tiene cerca de 30.000 hectáreas aprovechables, entre los valles de Copiapó el Huasco, para el desarrollo

de la agricultura. El 12,8% de la mano de obra de la región se ocupa en este rubro, lo que suma un total cercano a las 12.000 personas (www.corfo.cl).

El sector agrícola aporta aproximadamente un 16,7% al PIB regional y genera un 14% del valor de las exportaciones y junto con el sector pesquero, ocupan más del 15% de la fuerza de trabajo. Desde hace dos décadas ha tenido un avance sostenido, principalmente por los proyectos frutícolas existentes y los nuevos que están actualmente estableciéndose, mayoritariamente vinculados a la producción olivícola (www.todochileinversiones.cl)

Atacama es una región árida atravesada por los valles de Copiapó y del Huasco, ambos especializados en la uva. De tradición minera que aún conserva, con la agricultura orientada al mercado interno hasta la década del setenta. A partir de los ochenta, se instalan grandes empresas transnacionales y nacionales que producen también en la zona mediterránea del valle central chileno fruta de exportación, se expande la frontera agrícola por la introducción de riego por goteo y se asiste a la reconversión productiva de las grandes y medianas explotaciones a las plantaciones de uva para exportación y olivares para la fabricación de aceite (Valdés, 2010).

1.2 Trabajadores migrantes en Atacama.

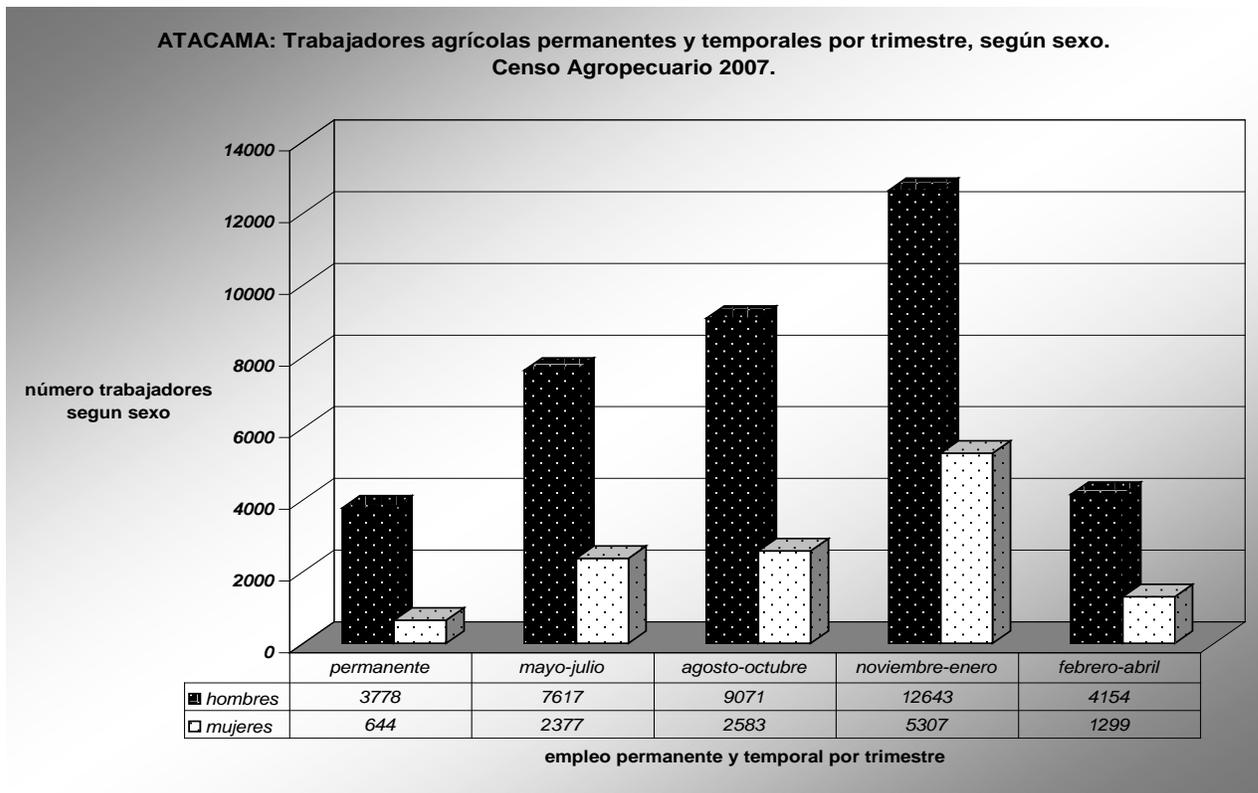
Hasta los años ochenta Atacama fue una región minera; en las escasas tierras fértiles se cultivaron primores y hortalizas para el mercado nacional. Desde esa fecha se expandió la frontera agrícola mediante riego artificial y se dieron dos procesos: reconversión de cultivos para el mercado interno a uva de mesa y expansión de las plantaciones de patronales. De tal suerte que el antiguo territorio árido surcado por el río de Copiapó y de limitadas tierras agrícolas, hoy es un vergel de monocultivo de uva para exportación en el cual surgen nuevas plantaciones de cítricos y olivos. Estas actividades se desarrollan con fuerza de trabajo local y migrantes hombres y mujeres.

Según el estudio realizado en el 2005 por Valdés, entre el empresariado se sostiene como argumento que existe escasez de mano de obra en el valle y es necesario contratar mano de obra migrante. Esto haría pensar que la mano de obra local no sirve para el trabajo de la uva como los migrantes pese a que trabajan hombres y mujeres del valle en la uva. La tasa de

cesantía en Copiapó para el trimestre enero-marzo 20011, alcanzó al 7,8% (INE, 2011), cifra que si bien comparada con otras ciudades no es tan alta, sí es un indicador de la necesidad de empleo en la zona.

Desde fines de invierno hasta el otoño se suceden labores de potrero de cuidado de las plantas y la cosecha que anteceden a las labores de embalaje en los packing y hacia fines de verano se realizan actividades vinculadas al secado, recolección y embalaje de las pasas, lo que permite que una parte de los temporeros/as trabaje varios meses al año.

Cuadro 1: Estacionalidad del empleo en Atacama



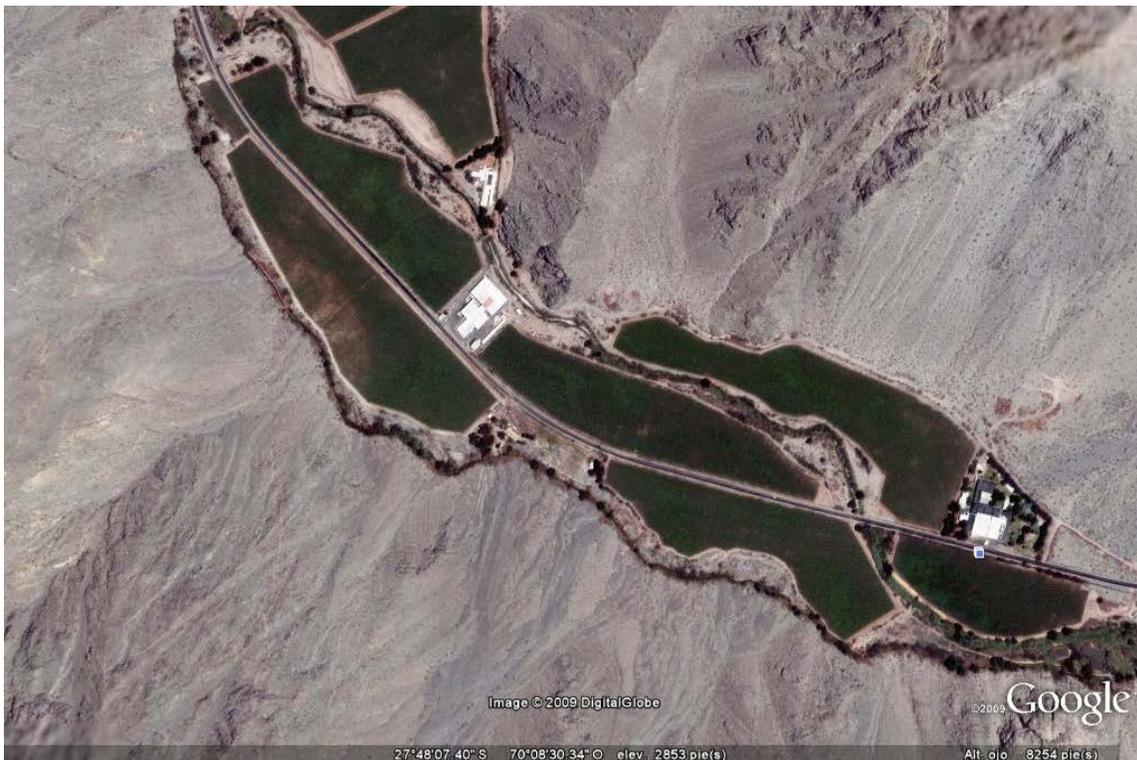
Fuente: Censo Agropecuario 2007, INE

El cuadro anterior explica la temporalidad del trabajo y la estacionalidad del empleo en Atacama. El empleo agrícola de Atacama se concentra en los valles de Copiapó y Huasco. Como se observa en el gráfico la estacionalidad del empleo afecta de distinta manera a hombres y mujeres. Durante los meses de otoño e invierno se observa una franca

masculinización en el trabajo de temporada. 76,2% de los hombres trabajan en el potrero mientras que en los meses de primavera y verano el empleo temporal se feminiza un 23,8% se incorpora al trabajo de packing. Hay diferencias entre el trabajo que realizan los hombres potrero mayoritariamente y las mujeres en el packing. Además se observa que los hombres son contratados y tienen una relación contractual formal 85% mientras que las mujeres que cuentan con contrato alcanza al 15%. Por tanto las mujeres tienen menos derechos contractuales que los hombres en la región.

Siguiendo el estudio realizado en el 2005, esta da cuenta de una encuesta aplicada a las empresas del valle de Copiapó, donde se verifica la gran contratación de mano de obra migrante.

“El 87% de las empresas contrataron trabajadores/as migrantes durante la temporada (2004-2005). En promedio el 60% de los trabajadores/as de las empresas son migrantes, pero la empresa con mayor proporción de trabajadores/as de fuera del valle el porcentaje llegaba al 100%. En el 36% de las empresas de los contratados. En el 40% de los casos, no superó la mitad del total de trabajadores/as” (Valdés, 2005)



Según antecedentes que se recabaron en el Valle de Copiapó específicamente la localidad de Tierra Amarilla ubicada a 16 Km de Copiapó, una gran cantidad de inmigrantes se quedan a vivir allí, tienen poca conciencia de derechos y no están organizados en sindicatos o asociaciones, lo que será profundizado en el desarrollo de la tesis (Valdés, 2005).

En el Valle de Copiapó las empresas agrícolas, en su mayoría de tamaño mediano y grande, se dedican a la producción y exportación de uva. La Asociación de Productores y Exportadores APECO ha señalado numerosas veces que es necesario aumentar la mano de obra migrante. Las empresas agroexportadoras no pueden exceder al 15% de mano de obra migrante, esta normativa regula la cantidad de migrantes. En el 2006 la Asociación de Productores y Exportadores Agrícolas del Valle de Copiapó APECO y la Asociación de Exportadores ASOEX, piden al Ministerio del Trabajo aumentar dicha cifra. Este hecho podría avalar la hipótesis: *Los trabajadores/as migrantes aceptan peores condiciones de trabajo y precariedad en el empleo por lo tanto están expuestos a una mayor vulnerabilidad familiar.*

Según el estudio realizado en la región de Atacama en el año 2005, se explica que la mayor parte de las empresas de la región contrataron a trabajadores migrantes, los trabajadores están compuestos por trabajadores de la región de Coquimbo, provenientes de Ovalle, del sur del país y migrantes extranjeros, principalmente de los países andinos (Valdés, 2005).

La principal motivación de las empresas para contratar mano de obra migrante es que son mejores trabajadores ya que cuentan con un mayor grado de especialización, pero esto no tiene relación con lo que demuestra el estudio, puesto que no necesariamente se requiere experiencia y queda demostrado en el hecho que buena parte de la fuerza de trabajo de temporada es joven y sin experiencia anterior.

Se intentará profundizar en este tema, ya que no ha sido suficientemente investigado, el tránsito migratorio extranjero y nacional de la mano de obra en la temporada de cosecha y para generar recursos en esta época del año, e indagar en cómo viven y el efecto del trabajo en la familia de los migrantes.

Es relevante porque apunta a conocer e indagar en las condiciones laborales y la incidencia de este trabajo estacional al interior de las familias, lo que implica investigar aspectos como el: salario, jornada de trabajo, asimismo las relaciones de género y la segmentación ocupacional. Ello implica analizar tiempo de desplazamiento, cuánto ganan y las diferencias de salarios entre nacionales y extranjeros.

Los trabajadores migrantes se insertan en trabajos menos calificados, menor salario, menor capacidad de negociación y por lo tanto más expuestos a la sobreexplotación, por tanto se producen desequilibrios entre los trabajadores extranjeros y nacionales, ya que estos buscan mejoras salariales y los extranjeros no tienen el poder de la negociación para lograrlo lo que es favorable para los empresarios puesto que se pueden mantener bajos salarios y contar con mano de obra barata.

III.METODOLOGIA DE INVESTIGACION

1.1 Pregunta de investigación

El trabajo de investigación se enmarca en una pregunta central dirigida a describir y comprender *¿Cuáles son los impactos en la familia de las condiciones de empleo de los inmigrantes nacionales y extranjeros que trabajan en la agroexportación, en el Valle de Copiapó?*

De esta pregunta se desprenden tres subpreguntas que orientarán la investigación:

- *¿Cuáles son las motivaciones tienen los inmigrantes nacionales y extranjeros para ir a trabajar en la agroexportación al Valle de Copiapó?*
- *¿Cuál es el origen de los y las inmigrantes, por sexo, edad y calificación escolar o técnica?*
- *¿Se producen cambios en los roles de género de los y las trabajadores agrícolas en el ámbito familiar, sabiendo que las migraciones interfieren en la vida familiar?*

1.2 Hipótesis

Los trabajadores/as migrantes extranjeros y chilenos están sometidos a peores condiciones de trabajo y precariedad en el empleo lo que los hace estar expuestos a una mayor vulnerabilidad familiar.

El trabajo estacional que comporta desplazamientos geográficos y migraciones de hombres y mujeres conduce a la reorganización de la familia y alteraciones de los roles de género.

1.3 Objetivos

Objetivo general:

Conocer las condiciones del empleo y su influencia en las familias de los y las migrantes de la agroexportación en el Valle de Copiapó.

Objetivos Específicos

- Indagar en las motivaciones que tienen los migrantes para ir a trabajar en la agroexportación al Valle de Copiapó.
- Dar cuenta de la situación familiar de los migrantes nacionales y extranjeros que llegan a trabajar al Valle de Copiapó y de las redes que facilitan las migraciones.
- Conocer las implicancias de la migración en la organización de la familia y los roles de género de los y las trabajadores agrícolas de ambos sexos.

Variables e indicadores

1. Migración laboral nacional e internacional

2. Familia

3. Relaciones de Género

La investigación es descriptiva e intentará conocer y describir las condiciones laborales en las agroexportadoras de la uva, tales como salario, jornada de trabajo, además indagar en ¿cómo inciden las migraciones en la familia y conocer el ciclo del trabajo estacional de los distintos tipos de migrantes extranjeros y nacionales?

Se realizó un análisis bibliográfico y diversas entrevistas en profundidad a los siguientes informantes claves, expertos/as en el tema migraciones; a inmigrantes y su familia; actores sociales y locales, como la Pastoral de Temporeros/as en Copiapó, Red Atacama de Mujeres Rurales e Indígenas RATMURI y Central Unitaria de Trabajadores Atacama CUT. Estos dieron sus visiones y acercamientos al trabajo temporal.

El recurso de técnicas cualitativas y entrevistas en profundidad a temporeros/as permitirá conocer en profundidad las condiciones de trabajo en las que se encuentran los y las migrantes contrastadas con los actores locales significativos a nivel local.

1.4 Diseño metodológico.

- **Tipo de Estudio.**

El estudio será *descriptivo*, puesto que busca describir una situación particular: cómo se manifiesta el fenómeno de la migración en el empleo y sus implicancias en la familia. Este análisis describe o mide los conceptos independientemente, indica cómo se relacionan las variables medidas.

- **Enfoque metodológico**

Enfoque es desde el paradigma cualitativo, que consiste en descripciones detalladas de trayectorias, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos. (Pérez, 1998)

- **Técnicas de recolección información**

Los métodos de investigación cualitativa según Vela Peón: pone énfasis en la visión de los actores y el análisis contextual en el que ésta se desarrolla, concentrándose en el significado de las relaciones sociales.

La técnica seleccionada corresponde a la entrevista, la cual se abordará desde un enfoque cualitativo, debido al énfasis de este acercamiento en la visión de los sujetos, su subjetividad, significado de las relaciones sociales y el contexto en que estas se desarrollan.

La entrevista es una técnica que permite la generación de conocimiento sistemático sobre el mundo social en el plano de las subjetividades. Corresponde a una situación construida con el fin específico de que un sujeto pueda expresar en una conversación ciertas partes esenciales sobre sus referencias pasadas y/o presentes, así como sobre sus anticipaciones e intenciones futuras. (Kahn y Cannell, 1997 tomado de Fortino Vela Peón).

En este sentido, permite acceder a un determinado fenómeno de estudio a través de la reconstrucción del lenguaje en el cual los entrevistados expresan sus pensamientos, deseos,

motivaciones. La entrevista es ante todo un mecanismo controlado, donde al menos interactúan 2 sujetos: entrevistador y entrevistado, en un proceso de intercambio simbólico.

Para desarrollar el estudio se trabajará en base a *Entrevistas no estructuradas* porque en ellas existe un alto grado de libertad y de profundidad. Suponen una conversación más libre y flexible donde no existe una lista de preguntas ni un orden preestablecido, lo que permite que sea el entrevistado quien decida parcialmente estos puntos.

Y se utilizarán además *Entrevistas semiestructuradas* puesto que integra parte de la libertad y profundidad de las entrevistas no estructuradas, con las características de las estructuradas. Esta técnica irá dirigida a conocer por ejemplo el origen de los países migrantes, sexo y empleo que realizan, carácter temporal del empleo, etc.

1.5 Muestra:

- 2 Entrevistas semiestructuradas a informantes claves.
- 3 Entrevistas semiestructuradas a expertos en migraciones.
- 4 Entrevistas no estructuradas, en profundidad a migrantes nacionales, internacionales y residentes, en el caso de las migrantes internas se intenciona la muestra a mujeres solteras sin hijos y jefas de hogar con el objeto de avanzar en el conocimiento del proceso de feminización de las migraciones :

18 entrevistas en total a migrantes.

Peruanos	Chilenos
Grupo Familiar Fanny- Willson- Rosa- Florencio	Grupo Familiar Lidia- Madre e Hija
Pareja Arturo- María	Sureñas Viviana- Valeria
Solteros y Casados Marilú- Paul- David	Temporeras de Ovalle Filomena- Juana- Sofía

3 entrevistas a informantes clave:

Red de Atacama de Mujeres Rurales e Indígenas RATMURI	María Cartagena
Ex Encargada de la Pastoral del Temporero de la región de Atacama.	Donata Cairo
Presidenta del Sindicato de Temporeros	Rosa Ortega

IV. ANÁLISIS DE CASOS



De Norte a Sur.

El trabajo de campo se llevó a cabo durante las temporadas de verano de los años 2009 y 2010 en la región de Atacama. Éste consistió en la inmersión dentro de la cotidianidad de los migrantes- tanto chilenos como extranjeros- y en el desarrollo de entrevistas a familias que viven en la zona central y sur del país (Los Andes y Temuco).

En la ciudad de Copiapó pude observar cómo el terminal de buses y sus alrededores constituye un lugar clave para las y los temporeros que llegan de otras partes de Chile y de otros países en busca de empleo. Es un espacio donde los migrantes buscan alojamiento y trabajo temporal. Durante el verano, este sector se inunda de trabajadores flotantes.

Es usual ver en los campamentos a familias completas que vienen sólo a trabajar en la fruta. Muchos de ellos son recibidos por otros migrantes que, previamente establecidos en el lugar, reciben a sus familiares o compatriotas- algunos por la temporada y otros por más tiempo-, nutriendo de este modo redes de nacionalidad, parentesco o amistad.

Hay distintas estrategias migratorias y una de ellas dice relación con la edad. El grupo de temporeros/as migrantes está compuesto por: 1) una fracción de jóvenes que salen por períodos cortos; 2) adultos jóvenes que alargan la permanencia en el trabajo temporal; y 3) adultos que aprovechan la temporada alargando lo más posible su permanencia fuera de su residencia habitual. Este último segmento busca, por medio del trabajo de la uva, obtener los ahorros suficientes para permanecer en el sector el resto del año. Los jóvenes en cambio, dado que tienen menos responsabilidades familiares, permanecen menos tiempo fuera de su residencia y obtienen menos ingresos.

Para ésta investigación se realizó un primer contacto con la Pastoral del Temporero, institución que funda la iglesia católica para mitigar las malas condiciones laborales existentes. Por medio de esta fundación, se ubicó a la Pastoral del Migrante, y específicamente a uno de los encargados: don Luis Hernández (peruano), que es una de las personas que acoge a los migrantes cuando llegan a Copiapó. Él hace de nexo para la búsqueda de trabajo y colabora en la resolución de todos los temas formales para la legalidad de los migrantes. Esta persona además subarrienda la casa en la que vive a otros extranjeros. En su casa vivían 6 familias peruanas. Todas ellas fueron entrevistadas para la investigación y a su vez me pusieron en contacto con otras familias que venían por la temporada a Copiapó.

En los casos de las entrevistas del Valle Central y sur de Chile, los contactos para conocer a mujeres que migraban de Norte a Sur fueron proporcionados por las organizaciones Anamuri (Asociación Nacional de Mujeres Rurales e indígenas) y Ratmuri (Red de Atacama de mujeres rurales e indígenas).

Es así como se configura la muestra de entrevistas a 9 peruanos/as y 7 chilenas/os, más las entrevistas a tres informantes claves y dos expertos en migraciones: Jorge Martínez y Carolina Stefoni.

1. INFORMANTES CLAVES

1.1 María Cartagena:

Ella tiene 63 años, es casada y tiene 7 hijos. Es dirigente nacional de las mujeres temporeras de la organización RATMURI y ANAMURI. Trabaja como temporera hace 30 años y vive en Copiapó.

1.2 Donata Cairo

Donata tiene 50 años. Es religiosa de la Pastoral de los temporeros en Copiapó. Ha trabajado desde los 19 años en las parras. Fue una fundadora del sindicato de trabajadores temporeros/as. Es parte de la Mesa Agrícola en Copiapó y defiende los derechos de los y las trabajadoras.

1.3 Rosa Ortega:

Rosa tiene 35 años. Tiene una hija y es soltera. Es dirigente del primer sindicato de trabajadores/as temporeras del valle de Copiapó. Está afiliada a la CUT y siempre ha trabajado de temporera. Ahora, por formar el sindicato, está sin trabajo y en las listas negras de las empresas de la uva.

Historia del Valle y el trabajo en las parras

Las entrevistadas son dirigentes sociales y fueron piezas clave para configurar el trabajo de la agroexportación. Algunos de los hitos importantes presentes en los testimonios de las entrevistadas son los relatos sobre el comienzo de las plantaciones, el inicio del empleo temporal de la uva en la región, así como el surgimiento y consolidación de este oficio en el Valle.

Además, en los testimonios se entrelaza el trabajo y las relaciones familiares, es decir, se describen los cambios en la vida familiar que significaron para las mujeres integrarse al trabajo temporal.

1. María:

María Cartagena comenzó a trabajar en la década de los 80' como temporera. Ya tenía 7 hijos y necesitaba empleo. Fue una vecina quien la llevó a la instalación de los parronales.

“Entonces, que fue lo que pasó, de que una vecina me invitó a los parrones, me dijo que habían unos terrenos y que iban a iniciarse los trabajos de los parronales”.

Fue en esa época cuando se plantaron los primeros parronales en el Valle de Copiapó y se inició el trabajo temporal en esa zona.

“Nunca había visto, yo no sabía que es lo que era parronal. Yo no sabía que es lo que era, había que ir a hacer unos hoyos a unos terrenos. Pero yo decía “¿hoyo cómo?” Y me fui pos, me fui con ella y llegamos a unos terrenos eriazos así. Y un hombre dijo que el necesitaba hombres, no mujeres. “Es que acá vamos a hacer hoyos de medio metro...” estaban alineando y yo también ayudé a alinear y vieron que las mujeres éramos más trabajadoras que los hombres. Empezamos a alinear y después de alinear pusimos las cuatro esquinas, los muertos que se llamaba, eran así unas piedras tan grandes con un alambre para levantarlas... los alambres primero hacerles cuadrada. Había de distintos. Seguro que tenían que haber visto caballeros de todos lados, porque tampoco jóvenes yo vi ahí. Era la necesidad a lo mejor”.

La primera empresa agroexportadora que se instala en la región es Unifrutti. Primero se enterraron las parras y se introdujo la tecnología necesaria para la iniciación de la actividad productiva de la uva. Según María, se plantaron en la década de los 80' alrededor de 6.500 parras.

“Todos aprendimos a formar parras y todos aprendimos cuantos metros. Ahí no llegaba un técnico agrícola. Entonces se plantaba una parra acá, tenía un palito, la otra acá. Uno tiraba las parras, el otro venía de atrás, el otro así. Era como una cuadrilla. Yo creo que la cuartilla esa hicimos como tres cuarteles. Y era una uva chiquitita, la primera uva que nosotros cosechamos en el mes de diciembre del 85. Y ahí esa fue mi primera cosecha con un packing oscuro, no tenía luz. El espacio, no era un packing, packing porque las mesitas eran apenas unas mesitas. Y empezamos de ahí, las primeras cajas que salieron fueron 1.500 cajas. Ya el segundo año eran 7 mil, 15 mil cajas. Y yo, bueno, ellos se iniciaron conmigo. Todo lo que ahí se empezó, a mí no me despedían nunca, yo nunca tuve vacaciones durante los 20 años y trabajé los 20 años continuados, sábados y domingos”.

En cuanto a las condiciones laborales de la empresa (Unifrutti), los contratos no se cumplían, no había regulación en torno a la higiene y seguridad, ni en ningún ámbito de lo laboral.

“Nunca fui una mujer contratada, siempre fui temporera. Me daban contratos yo tenía altos de contratos, unas hojas rozadas. Si la única que guardé que no la puedo encontrar fue el año 1988, 89 que fue que yo gané 635 mil pesos.

Yo trabajaba, llevábamos la comida, nos íbamos a pié, no teníamos locomoción. Entre todos llevábamos harina tostada con azúcar. No teníamos agua, no había baño. Y ahí yo empecé a trabajar con los hombres. Llegaba llena de tierra con las manos hecha tiras. Y ahí yo empecé con las parras”.

Copiapó se destaca por ser zona minera, por lo que la introducción del mercado de la Agroexportación en los 80' fue algo llamativo. Las empresas de la uva ya se habían

instalado en la región del Maule, por lo que fueron las mujeres del sur quienes iniciaron a María en el trabajo de la parra.

A mí me enseñaron las sureñas. Yo también tengo que ser sincera, yo no aprendí por querer aprender. No sé por qué le caía bien a la gente, llegaron unas sureñas y ellas me enseñaban las pillerías, no pillerías, ellas me enseñaron a trabajar a mí, a embalar de diez formas. Unas rubias, medias choras.

La entrevistada constata que las condiciones de higiene y seguridad siempre han sido precarias, pero que al comienzo las empresas no tenían ninguna regulación y los abusos eran extremos. *Los baños eran de esos baños de hoyos, salían los guarenes*, señala nuestra entrevistada.

Los salarios, sin embargo, eran mucho más altos que ahora. Se ganaba muy bien en la temporada pero en base de trabajo **intensivo** y desregulado. No obstante, la labor en los parrones daba cierta libertad y autonomía a las mujeres. El ambiente laboral creado en los parronales se lo describe en el límite del libertinaje, un espacio sin control social al que concurrían hombres y mujeres de distinto origen y condición social.

Los hombres, los del sur, tomaban mucho trago. Las mujeres, como que hasta las profesionales que iban a trabajar cambiaban también su personalidad porque también se portaban mal, no tan solo las mujeres que no teníamos educación. Pero las mujeres profesionales, profesoras también iban, secretarias, de todo iban a la cosecha, es que eran muy buenas las cosechas, se ganaba plata. Pero también ellas se desprestigiaban porque ellas les gustaba también, muchas iban a puro lesear, a puro buscar hombres y eso es feo que yo lo diga, pero es así, las cosas pasaban en los parronales. Se iban con los sureños o los copiapinos se quedaban con las sureñas. Siempre hubo dentro de las cuadrillas que había siempre había problemas de amor, de separación.

La discriminación por ser temporera no afecta sólo a los migrantes. También hay cierta discriminación por trabajar en la fruta, ser parronera se lo asociaba al olor a azufre, las manos rotas y a la condición de errante.

Las niñas sentían vergüenza de decir que yo trabajaba en las parras, porque estaba toda quemada, quebrajada la cara. Pero los niños hombres nunca han desconocido que yo he sido una parronera y todo lo que les he dado es gracias a las parras. Yo nunca he sentido vergüenza de las parras porque las parras me dieron que comer.

Para María la organización fue fundamental para poder denunciar las consecuencias del trabajo de temporada. Ella dejó la misión de la Iglesia por la organización de mujeres con el fin de defender los derechos de las personas que vienen a las parras y para pelear por el respeto y la dignidad de las personas que van a trabajar al norte.

Ahora vi todo lo que se ha luchado por intermedio de las iglesias y por intermedio de Anamuri, todo lo que hay es gracias a Anamuri y a la iglesia. Porque resulta que antes comíamos debajo de las parras. En Valle Dorado nos daban un pan con lechuga y un pan con paté y una paleta. Los baños, los baños eran... salían los guarenes, había que correrlos antes de entrar. Agua, había que caminar kilómetros, si no rompíamos las mangueras y tomábamos agua de las mangueras. Los buses, todos amontonados nos rozaban y... teníamos que aguantar. Ahora no pos, nadie anda parado, nadie va parado en los buses, todos van sentados. Ya no caminamos cuantos kilómetros pa' llegar a las parras. Que por la carretera nos salieran los sureños que nos iban a violar, les decíamos a los pacos y nos decían que a nosotras nos gustaba la violación, todo eso.

En el año 1989, junto con la Pastoral de los trabajadores agrícolas de temporada liderada por el Monseñor Fernando Ariztía, se realizaron misiones en las parras y se coordinaron reuniones para generar mejoras en el ámbito laboral. Una de las informantes, Donata Cairo (religiosa entrevistada), era quien informaba de las malas condiciones laborales a la Iglesia. Se realizaron varias acciones para delatar las situaciones del trabajo en las parras y se hizo una carta para denunciar las prácticas de maltrato, escrita por el mismo Fernando Ariztía.

La primera carta que tiró el Obispo en contra de los maltratos fue cuando yo me metí en Unifruti, la tiré en el comedor, en donde todos los trabajadores se sentaban. Puse como 200 y nadie sabía quién, porque yo nunca contaba donde yo andaba metida porque esto era muy oculto. Y después me mandaron a ralear allá a David

del Curto, también las dejé en los baños y después me mandaron allá pal Valle. Siempre yo andaba con un bulto, pero yo siempre las anduve trayendo acá entonces a mí nunca me vieron en la mochila que yo andaba con cosas, pero a mi acá me enseñaron que las anduviera trayendo. Todo el valle sabía las denuncias del Obispo.

Me robaba las etiquetas de los tambores de los productos químicos yo se las llevaba al Obispo y ahí el Obispo iba a hablar con un intendente de esa época. Todo eso ayudé en la iglesia. Después formamos la Pastoral del Temporero. Yo soy una de las que formé la pastoral con Don Fernando, pero me di cuenta de que yo no servía para misionar, yo servía para defender.

Relaciones familiares y de género.

María comenzó a trabajar a los 37 años. Tenía siete hijos pequeños y tuvo que hacer diversos arreglos para poder cuidarlos pues en términos de roles de género la rigidez era absoluta. Su marido no cuidaba a sus hijos y era ella quien se encargaba del asunto.

“A los mayores los puse en una escuela. Le enseñé a los dos hermanitos irse de la mano, donde tenían que tomar la micro, ir a la cancha y después volver. Yo a los niños les tenía prohibido salir pa’ afuera, porque la casa era grande. Y las niñas igual, las más grandecitas los cuidan, así que todos adentro de la casa. Y cuando salió la tele a color los niños míos fueron a ver a la casa de una tía por fuera en la ventana y los corrieron. Y cuando yo llegué a la casa me dijo el Lorencito, llorando, que lo habían corrido, que él estaba viendo los monitos a colores. A mí me dio re mucha pena, esa fue la pena más grande que yo tuve, porque yo no tenía tele. Llegué a las parras, y yo era la “tratera”² más rápida, si yo tenía que ganar plata, si eran siete (hijos). Los cabros míos yo los vestía, parecía como que yo no era parronera. Yo a todos los niños a las niñas los anduve trayendo muy bien vestidos, pero eran ellos, ellos, ellos no más. Los zapatos, el pelo, yo me preocupaba de todo. Ellos tenían una parada (ropa) para el hospital, una parada

² Se refiere al pago a trato o diario según la cantidad de cajas que haga es lo que pagan, porque no hay sueldo base.

para salir y una parada... y la otra ropita vieja pa la casa. Yo llegaba en la noche y se los lavaba y nunca junté la ropa sucia. Yo la lavaba al tiro. Y eso, yo a los niños y a las niñas, cuando ellos estaban... yo les dejaba todo el almuerzo hecho”.

En torno al tema del cuidado infantil, la entrevistada no recurre a las redes de parentesco, sino que al Estado, específicamente al Programa de Jardines Infantiles para niños/as en la temporada agrícola. La razón es que ella no contaba con pareja ni con familiares que pudieran apoyarla en el cuidado de sus hijos.

“A las niñas más grandes me la llevaban al jardín y después me la iban a buscar. Y yo también le agradezco a los jardines infantiles. El jardín infantil, cuando hablan en contra de ellos, yo soy una que los defiende. Los jardines me ayudaron a darle qué comer a mis hijos, los jardines me ayudaron a que mis hijos no les faltara su comida, porque yo era muy pobre. Pobre, pobre. A veces no tenía luz, ni agua, ni gas y yo a nadie le pedía. Me comí dos piezas prefabricadas cocinándoles a los niños con fuego. No tenía apoyo de nadie, de nadie. Yo por eso que tenía que trabajar por obligación después que se murió mi papá. Los panes duros los mojábamos y los calentábamos, pero nadie sabía. Y yo salía con los niños. Decían “mira, la pinta de los niños, seguro que esa tiene un lacho”. Siempre me vieron lacho. No, nunca me fijé en otro hombre yo”.

2. Donata Cairo

Donata, religiosa italiana de la congregación Hermanitas de Jesús ingresa a trabajar como temporera en 1990 con 19 años. A esa edad llega a Copiapó. Ella ha conocido todo el trabajo de las parras, ya que es una temporera más en la temporada de la fruta en el Valle. Es una religiosa bastante particular, pues no viste hábito y es una ferviente luchadora por los derechos de los temporeros. Trabajó con el Monseñor Fernando Ariztía; constituyó la mesa de diálogo en el 2003 para exigir mejoras en el ámbito laboral para los temporeros/as; es también fundadora de la Pastoral del Temporero; y apoya al primer sindicato de la región.

Del 75' que estoy trabajando con los temporeros, con las Hermanitas de Jesús, yo llegue en el 90' y empecé a trabajar con 19 años y este es el primer año (2010) que no estoy trabajando por otras situaciones contingentes, el año pasado no sabían que yo estaba participando en la huelga y me tomaron presa y con eso se armó la grande hasta en el país, por que tomaron a una religiosa presa.

Nosotras porque estamos aquí por que como Hermanitas de Jesús, nuestro carisma es compartir con los más pobres y en los lugares de mayor conflicto, a imitación de Jesús en Nazareth que ha vivido una vida cotidiana, que ha compartido penas y alegrías con el pueblo, ha estado en las buenas y en las malas con la gente que vivía.

La misión de estas las religiosas es trabajar y vivir como cualquier persona pero que se encuentre en una situación de vulnerabilidad. La misión de la congregación es vivenciar lo que otros sufren y es por ello que trabajan y viven en una comunidad bajo situaciones de pobreza.

En el 75' vinimos a trabajar, siempre en la región (Copiapó). Siempre ha habido una hermanita trabajando. Hemos estado ausentes 2 años en el 89' y el 90 y en el 90' llegue yo, porque claro hay que tener fuerza porque es duro y las otras hermanitas tuvieron que cerrar. Se cerró un par de años y llegue de 19 años con fuerza más joven y desde el 90' me inserte yo, desde los 33 años que llevamos con los temporeros 19 años son míos entonces es una continuidad, ahora ya no estoy en la faena con los temporeros, pero trabajo con la CUT, con los temporeros.

En su testimonio, relata las condiciones laborales que vivían los trabajadores/as de los 90', y cómo ella veía el tema de la explotación y la desregulación empresarial.

La iglesia juega un papel importante al involucrarse en las relaciones laborales, ya que pone límites a los empresarios y exige mejorar la realidad temporal de la fruta.

Son la Iglesia en conjunto con Anamuri los actores fundamentales en la representación de los intereses de las y los trabajadores por medio de negociaciones y mesas de diálogo con representantes del gobierno y empresarios.

“En los 90’ yo llegué a las empresas y eso era tierra de nadie, más bien era explotación, explotación, porque claro no había ninguna contraparte. De ahí en el año 2000 con don Fernando Ariztía creamos la Pastoral del Temporero para que los temporeros pudieran desahogarse. A muchos les parecía que en ese sector no se podía hacer nada y creo que con la Pastoral hemos creado la base y ha preparado camino para el sindicato, que no es la misma base, pero cuando en el 2003 hemos fundado la Mesa de Trabajo desde el comienzo hemos avanzado en temas básicos que son tener agua, baño, contrato de trabajo. Lo que para mí es un éxito es no tener niños trabajando porque cuando llegue yo habían niños trabajando, niños no de 14 años, 15, 16 años sino de 7 u 8 años que ayudaban al papá a la mamá, tiraban la caja por ahí, o sea no era un trabajo y ahí estaban bajo los químicos en la tierra y escuchando conversaciones de adulto y de un adulto duro porque ahí se habla de todo.

Actualmente esto no existe y la mayoría de las empresas tiene agua y baño, en la mayoría se está cumpliendo, y están en buenas condiciones laborales o sea mucho mejor que en otras regiones del país, están mejores y eso es un trabajo que hemos hecho con la Pastoral”.

El trabajo de la Pastoral ha sido fundamental en las denuncias y en visibilización del trabajo de los y las temporeras. Las Cartas de denuncia que hace Fernando Ariztía a las empresas es una de las acciones que enfrenta al mundo empresarial con el mundo público. Hasta ese momento los y las temporeras no eran sujetos de derechos.

Las cartas de don Fernando Ariztía tuvieron repercusiones y una hermanita fue despedida de su trabajo por haber divulgado esas cartas dentro del trabajo, pero no había una organización detrás. Era don Fernando el que tenía fuente desde adentro y lo hacía pero desde el 2000 al 2003. Nosotros hemos hecho cartas como Pastoral del Temporero y se la entregamos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo que me valió un problema con el Obispo, porque en ese momento no estaba don Fernando estaba interno. Este problema fue porque se suponía que teníamos una Mesa de Dialogo, entonces había que exponerlo ahí y no en la OIT y

al Ministro y lo que más les dolió a los empresarios fue Pro Chile por la imagen, porque con la Dirección del Trabajo no están ni ahí, pero Pro Chile sí y los llamaron y en esto lo tomaron como traición por que debimos haberlo dejado en la mesa y no publicarlo.

Las primeras demandas que se hicieron para la Mesa de Diálogo convocada por la Dirección del Trabajo en el 2003 fueron: agua, baño, comida, condiciones de los campamentos, condición higiénica, trato de los jefes y contrato. Estos temas adquirieron carácter de urgencia en términos legales.

Al año 2003 no existía en la región ningún sindicato de temporeros/as, debido al carácter estacional y migratorio del trabajo. Además no podían negociar colectivamente ya que el contrato no se realizaba con la empresa mandante y muchos ni siquiera contaban con contrato, por lo que, sumado al abuso empresarial, se puso en marcha la idea de un sindicato, que posteriormente fue apoyado por Donata en la temporada del 2009.

“El sindicato había empezado antes, era un grupo de trabajadores que estaba con contratistas y no le había pagado pero no recuerdo la situación puntual, pero quedaron en armar un sindicato y como siempre hacen y se fueron a la Dirección del Trabajo y de un día para otro formalizaron un sindicato y se hizo la primera huelga, después en la segunda.

En la huelga yo tenía que participar. Si había estado en la constitución del sindicato era normal que tenía que estar. Nos pusimos allá, porque la primera fue todo un éxito. Seis mil trabajadores en el puente Nantoco. Entonces después pensábamos hacer algo parecido, porque se había hecho una huelga. Después de la toma del puente hicimos las negociaciones, se firmaron acuerdos que no se cumplieron y entonces ahí convocamos otra huelga. Los empresarios ahí lo que echaron en cara al gobierno regional es que no supieron intervenir la huelga a tiempo, entonces la segunda vez intervinieron a tiempo y el puente tenía más de 60 carabineros en el puente. Ellos llegaron antes que nosotros. Ya a las 6 de la mañana había como 50 carabineros. Esto fue 26 o 27 enero 2009 y llegamos allá y ahí nos decían que teníamos que irnos porque éramos 6 y la idea es que nos vieran

y pudieran bajarse de los buses, porque si no viene nadie, nadie para y al momento de pasar los buses pararan, y cuando empezaron a llegar los buses los carabineros se asustaron y empezaron a perseguirnos y la gente también se asustó empezamos a correr, porque eran unos pocos los que se bajaron del bus porque cuando vieron a los carabineros nadie bajó, entonces 12 personas corriendo por la carretera y yo que fuerza para correr no tengo quede parada y total si me toman presa me toman no más, entonces como yo no corría, los carabineros pasaron delante de mí, pasaron, pasaron y vi cómo le pegaron a la gente y todos los buses pasaron de largo y un carabinero dijo allá a esa señora, por que otras señoras tampoco corrieron y volvieron poco a poco sin correr y uno corrió y cuando llego le dije no se canse que yo voy con usted y empezó a reírse y me subió a la patrulla, sin violencia, pero todo lo demás con mucha violencia y nos llevaron a la comisaría”.

Si bien hay mejoras en los temas básicos, aún existen temas pendientes que no se han podido solucionar desde el 2003. Donata advierte dos temas conflictivos.

Hay dos cosas, el tema salarial y negociación colectiva son los dos temas conflictivos, porque todo lo otro lo podemos discutir con cualquier empresario, antes no lo podíamos discutir, pero ahora hasta te dan la razón, después hay otras situaciones puntuales, pero si tú tomas el tema sueldo y negociación estoy frita y eso lo hemos tocado y jodimos todos.

3. Rosa Ortega:

Rosa es la actual presidenta del Sindicato. Ha liderado y representado a los trabajadores temporales. Ha sufrido las consecuencias de ser sindicalista. Se encuentra en las “listas negras” de los empresarios por haber liderado las huelgas y tener representatividad en la Mesa de Diálogo. Actualmente se encuentra sin trabajo y ya no puede ser temporera.

“Hasta como el 2006 trabajé con el mismo contratista y en una misma empresa, en esta empresa de Buenaventura. Uno trabajaba por plata no más, si yo me hacía 50 lucas, 50 lucas me ganaba. Ahí no valía el mínimo, no había un contrato que a nosotros nos asegurara un mínimo. Debido a todo eso, a la explotación, a que cada

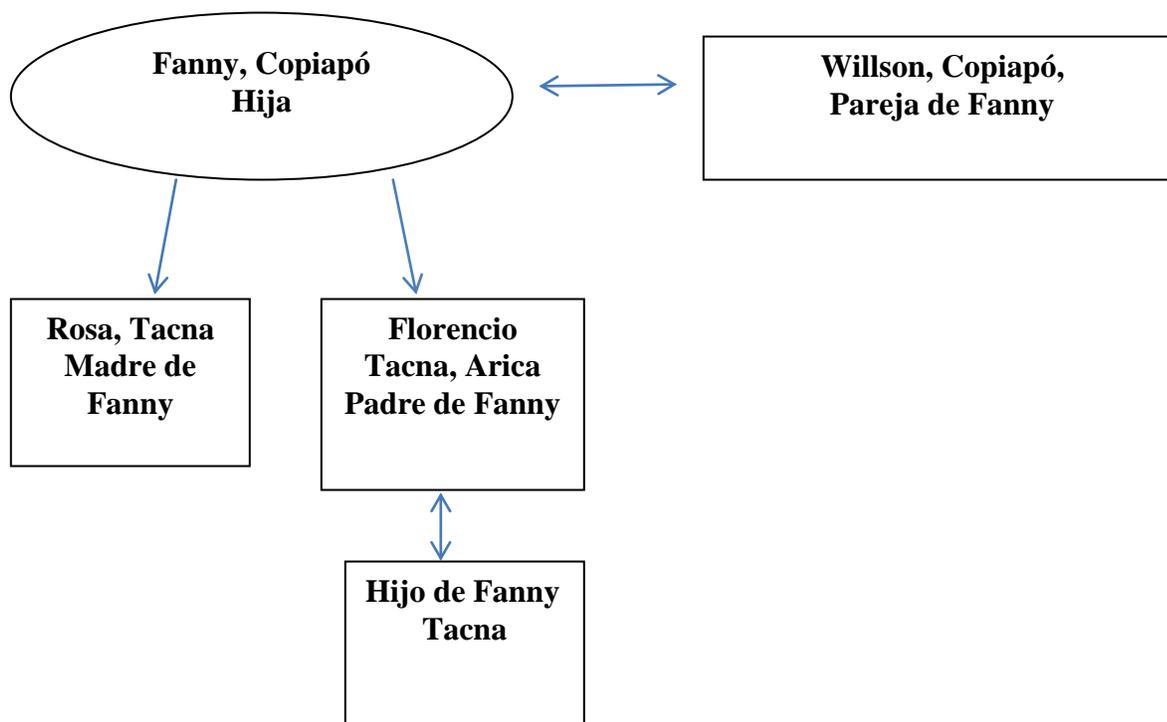
año uno iba soportando más cosas y más se indigna porque una trabajaba horas extra que no las pagaban, las alimentaciones eran malas, los baños eran antihigiénicos. No había como un control. Bueno y como ya del 2000 más menos para adelante, del 2001, por ahí, aparecieron las buenas prácticas laborales, sí, el 2001, las prácticas laborales. Y en las buenas prácticas laborales empezaron a exigir y por eso que las empresas empezaron a ordenar. Ellos no lo hicieron por beneficio del trabajador, sino para ellos, para poder exportar. Ellos tuvieron que arreglar las condiciones, pero ellos no lo hicieron como un favor para nosotros, sino para ellos mismo para poder exportar. Por eso había empresas que si tenían mejores condiciones, porque por ejemplo empresas Prohens acá no trabaja con contratistas. Pero por el abuso, a que de repente se debían las platas, las AFP, que los precios eran malos, que muchas horas extra, todo eso agarró un caos que la gente dijo BASTA. Luego unos trabajadores, familiares, se unieron y ellos decidieron hacer el sindicato. Buscaron un apoyo.

La familia Alquinta logró formar el sindicato. Se realizaron acciones, paros, huelgas, pero al poco tiempo la familia renunció al Sindicato por problemas de contratación pues no les daban trabajo en el Valle. Otras personas asumieron los cargos y Rosa fue postulada como presidenta junto a un equipo. Con el apoyo de Donata, ellas continúan en el trabajo permanente por los derechos laborales de temporeras y temporeros.

1.2 PRESENTACIÓN DE LOS CASOS

MIGRANTES DEL PERÚ

1. Grupo Familiar y lugar de residencia actual:



a. Fanny:

Fanny tiene 26 años. Proviene de Tacna, específicamente de la provincia de Candarave. Es soltera con un hijo. Estudió hasta tercero de secundaria. Trabaja desde los 18 años en distintos rubros y actualmente se desempeña en el trabajo agrícola en la uva durante los meses de septiembre a mayo, y desde julio en adelante es cocinera en la construcción.

b. Willson:

Willson tiene 26 años, nació en Puno. Desde los 12 años vivió en la ciudad de Tacna. No tiene hijos y llegó hasta quinto medio. Él es pareja de Fanny, se desempeña en la construcción y en la temporada de la fruta durante los meses de septiembre a abril.

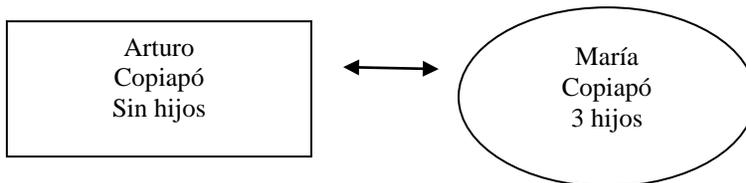
c. Rosa:

Rosa tiene 45 años y vive en Tacna. Tiene 6 hijos, 4 mujeres y 2 hombres. Es madre de Fanny y cuida a su nieto en Tacna mientras que Fanny vive y trabaja en Chile. Llegó hasta tercero de primaria. Trabaja vendiendo comida en Tacna y viene sólo a Copiapó en la temporada de cosecha de la uva desde diciembre a marzo.

d. Florencio:

Florencio tiene 45 años y tiene 6 hijos. Es casado con Rosa. Es el padre de Fanny. Sólo cursó la primaria. Vive en Tacna parte del año, mientras el resto trabaja en la construcción en Arica. Tiene tierras agrícolas en Candarave y fue una autoridad política en la provincia. . Viene a Copiapó a la temporada de cosecha de la uva pero también al olivo desde diciembre a abril-mayo dependiendo de los contratistas.

2. Pareja de migrantes peruanos:



a. Arturo:

Arturo tiene 35 años. Es de Arequipa, sur de Perú. Es soltero y no tiene hijos. Trabaja en la uva desde el año 2004. Se desempeña en el packing y trabaja en la agroexportación durante todo el año.

b. María:

María, tiene 36 años. Es de Lima, específicamente del pueblo de Guaral. Tiene 3 hijos que quedaron a cargo de su hermana. Estudio enfermería en la universidad pero no pudo trabajar allá porque le pagaban mal lo que la motivó a migrar y trabajar en la uva. María es pareja de Arturo, se conocieron en Copiapó. Se desempeña en el packing y la cosecha de uva durante todo el año.

3. Migrantes casados y solteros del Perú

Paul
Copiapó
2 hijos (Lima)

David
Copiapó
1 hija (Tacna)

Marilú
Copiapó
Sin hijos

a. Paul:

Paul es de Lima. Tiene 24 años y 2 hijas que viven en Perú. Terminó la secundaria, vive en el campamento Pedro León Gallo en Copiapó y tiene una pareja chilena. Al igual que el resto, trabaja en la uva durante todo el año, principalmente con contratistas.

b. David:

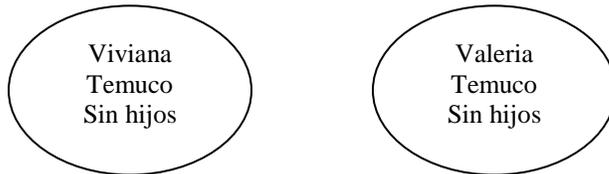
David tiene 35 años. Es del Departamento de Puno, Provincia de Collao. Está casado y tiene una hija de tres años que vive en Tacna con sus abuelos maternos. Terminó la secundaria e hizo el servicio militar. Llegó a trabajar en la uva porque su pareja iba a trabajar a Copiapó durante la temporada de cosecha y packing. Llegó el 2006 a Copiapó.

c. Marilú

Marilú tiene 28 años. Es soltera y no tiene hijos. Proviene del norte de Perú, de Trujillo. No finalizó la secundaria y por la muerte de su padre no continuó sus estudios. Llegó a Santiago a trabajar como asesora del hogar. Le comentaron que Copiapó era un buen lugar para trabajar por lo que se fue a trabajar como cosechera.

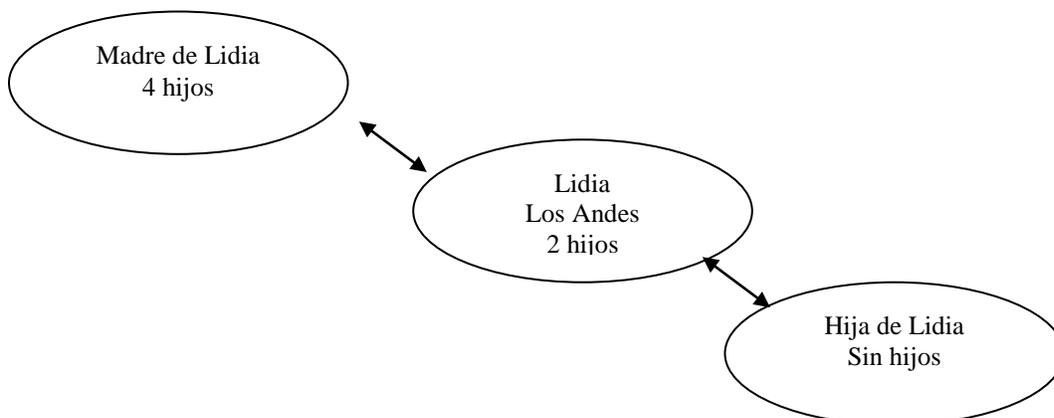
1.2 Migraciones de Chilenos

a. Viviana y Valeria:



Viviana tiene 28 años y Valeria 23. Vienen de Temuco. Se alojaron en una especie de campamento para migrantes que recibe a chilenos y peruanos. Son estudiantes de Educación Intercultural de la Universidad Católica de Temuco. Son solteras y de origen mapuche.

b. Lidia y su familia (Hija y madre):



Lidia tiene 34 años y vive en Los Andes. Tiene dos hijos y es soltera. Trabaja de temporera desde los 17 años y viaja a Copiapó todas las temporadas trasladándose en algunos meses con sus hijos y su madre.

c. Temporeras de Ovalle:



Filomena, Sofía y Juana son temporeras de Ovalle. Filomena tiene 2 hijas de 28 y 21 años que viven en Santiago. Sofía tiene dos hijas de 10 y 1 año quienes durante la temporada son cuidadas por su suegra y su pareja. Juana es soltera y no tiene hijos. Es técnico agrícola. Todas llevan 5 años trabajando en la misma empresa (empresa agrícola El Oasis) y trabajan durante el año en Ovalle y para la temporada se trasladan a Copiapó o Alto del Carmen. Al interior de Vallenar, Valle del Huasco.

1. TIPOS DE TRABAJO Y TRAYECTORIA LABORAL ANUAL POR SEXO

Migrantes x sexo	Meses y Tipos de trabajo											
	Cosecha				Pasas/Olivo		Construcción		Amarra/Poda			
	Packing						/otros		Uva/ Olivo			
	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
Fanny	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Rosa	x	x	x	x					x	x	x	x
Marilú	x	x	x						x	x	x	x
María	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
Lydia	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x
Filomena	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
Juana	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
Sofía	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
Viviana	x	x	x									
Valeria	x	x	x									
Florencio	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Paul	x	x	x	x			x	x		x	x	x
David	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x
Arturo	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x

1.3 MOTIVACIONES Y TRAYECTORIAS LABORALES

MIGRANTES PERUANOS

a. Fanny

Ella vivió toda su infancia en el campo, en Candarave, un pueblo de la provincia de Tacna. A los 8 años se fue a vivir a Puno donde residió 2 años. Luego, a los 11 años, se fue a Tacna a trabajar en la casa de una tía para cuidar a sus primos. Por el día cuidaba a los niños y en la noche estudiaba.

“Tenía que cocinarles porque me quedaba solita con los niños. Porque ella trabajaba en el mismo pueblo donde vivíamos nosotros. Ella es enfermera y sus hijos estudiaban. Un niño tenía siete años y el otro tenía once años. Con ellos tenía que quedarme yo, cocinarles, levantarme temprano, tenía que cuidarlos, llevarlos al jardín, al otro al colegio. O sea yo era responsable de los dos niños cuando mi tía estaba allá, y mi tío era policía y él venía a la semana una vez. Me dejaban para cocinar. Ya después cuando me fui a trabajar a otro sitio con una señora que era su esposo ingeniero y ella también trabajaba en el hospital, ahí no sé por qué me volví bien delgadita y después me enfermé. Lo único es que me enfermé donde esa señora. Pero era buena la señora. Seguramente por usar ropa mojada, que se yo, me resfrié”.

Los hermanos hombres de Fanny sí pudieron estudiar y todos ellos están en la Universidad. Ella no pudo ingresar a la universidad porque quedó embarazada a los quince años. A los 16 tuvo a su hijo y cuando tenía 18 años vino a trabajar a Chile.

“Mi error fue que cuando yo salí a los ocho años fue porque yo me fui de donde mis papas. Vinieron unos tíos al campo donde nosotros vivíamos, unos tíos de Puno. Ellos eran solos, no tenían hijos. Vinieron y me hacían mucho cariño a mí. Me decían ‘Fanny por qué no te vas para allá, vas a poder estudiar, todo te voy a dar, vas a ser como una hija para mí’, y yo como niña me iba ilusionando. Me iban a comprar todo. En navidad, porque mi tío es militar entonces le regalan en navidad para las sobrinas muñecas y cosas así, y a mí me regalaban más. Y me fui po. Y mi

papá me dijo 'no, no te vayas'. Porque yo estaba estudiando en el campo. Mi mamá me decía 'cómo vas a ir', yo le decía 'quiero ir, quiero ir, quiero ir'. 'Ya anda', me dijo mi mamá, y después yo me fui. Después llegué allá. El primer mes todo estaba bien, y después empezaron ya, mis tíos vivían también en el campo allá y yo tenía que cuidarles los animales, tenía que salir a pastear los animales. Salía del colegio al tiro tenía que venir a almorzar, tenía que ir a cuidar animales. Y después cuando ya estaba cuidando venían ellos como a las cuatro de la tarde y me traían el almuerzo. Ahí corriendo yo, y así. Mi tío que era tan bueno cuando me dijo que yo iba a ser como una hija y después me pegó y me trató mal. Entonces yo aguanté porque era chica. Hartas veces intenté escaparme. Dije 'me voy a ir, voy a tomar un bus de acá y me voy a subir en ese bus' decía yo. Después me ponía a pensar '¿qué tal si me pierdo?, ¿adónde voy a llegar?'

No le pagaban, sólo la mantenían con ropa y materiales de aseo. En su relato, Fanny se culpa de no haber continuado estudiando y por haber dejado su casa a tan temprana edad.

"Yo tuve la culpa de haberme ido así de repente. Yo pude haberme quedado allá en el campo con mi mamá y no me hubiera ido donde mis tíos de repente habría estudiado".

Ella fue la primera de su familia en migrar del Perú para trabajar en las actividades frutícolas de exportación. Cuando cumplió la mayoría de edad emprendió su viaje. Una vez que ella se estableció como temporera el resto de su familia hizo lo propio.

"Cuando cumplí los 18 años, en abril saqué mi DNI y me vine a Arica a trabajar..."

Su padre siempre realizó viajes desde Tacna a Arica para trabajar en la construcción. En alguna oportunidad también fueron sus hermanas, pero al momento que Fanny decide viajar a Arica no tenía ninguna red de parentesco que la acogiese.

"No estaba mi papá, no estaban mis hermanas, nadie había para ir pa allá porque ellos se habían quedado en Tacna. Y me vine sola, sola me vine, ahí en el terminal ahí en Arica, ahí me senté y ahí me llevaron pa' trabajar"

A Fanny la “engancharon” en el Terminal de Buses de Arica, lugar habitual de búsqueda de trabajo para los migrantes. Una mujer, probablemente contratista, la llevo a trabajar a una Chacra en Lluta. Le pagaban 3500 pesos diarios. Tenía que cosechar cebollas, ajos, etc. Ahí trabajó durante una semana y le pagaron todo lo estipulado, pero Fanny buscaba un trabajo más estable, algo que fuera con un sueldo fijo. Entonces, buscó trabajo en una panadería.

“Trabajé en una panadería. Estuve casi un año trabajando, pero sin contrato, así no más. Entrando por 7 días y cada semana me iba a Tacna. De ahí después me salí de ese trabajo, trabajaba en otra cosa, ya no en la panadería, en una casa. Después ya me aburrí de trabajar en casa”.

En Arica conoció a su pareja actual, Willson. Él trabajaba en la construcción y empezaron a trabajar los dos en este rubro.

“Yo le ayudaba a él, y así pasaron como 5 años que estuve en Arica, pero así ilegal, no legal con contrato nada. Ahí después escuché que aquí, o sea me dijeron que en Antofagasta se ganaba bien. Y después vinimos el año pasado, el año ante pasado, para Copiapó, hace tres años estamos acá.”

Desde que ella vive en Copiapó su familia viene a trabajar en cada temporada:

“Vivo con mi pareja no más. Ahora vinieron mis papás, hace como siete meses más o menos que están, porque igual como no hay pega allá se vinieron acá, como vieron que hay chacra, y se vinieron. Pero más vivo yo con mi pareja. Ellos se van pa’ Perú y vuelven pa’ la temporada”.

Fanny partió a Copiapó porque una amiga de ella que trabajaba allí le ofreció que se fuera con ella a trabajar en “la parra”. En ese momento, Fanny pasa del rubro de la construcción a la cosecha de uva:

“Si hay trabajo, pero puras parras”. Yo le dije “no importa, porque yo quiero trabajar”. Ya, me dijo y me esperó, me quedé en su pieza y después a mi pareja no le gustó y se fue y yo me quedé acá en Copiapó un mes. Al mes me llevaron pal sur, a Rancagua, al lago Rapel y ahí me gustó más y ahí me acostumbré y ahí entramos

al packing. De ahí volví a Perú, después como que me quería volver acá y volví a Arica pero a trabajar en una chacra. Fui para allá para estar cerca de mi hijo”.

Fanny trabaja durante todo el año en la agricultura: La primera parte trabaja en la aceituna, las habas y la uva. En julio empieza con la poda y la amarra, lo que continua hasta febrero. Algunas veces ha trabajado en las pasas, una labor muy sacrificada ya que los trabajadores no cuentan con sombras, deben estar agachados todo el tiempo y hay mucha suciedad. El período que comprende esta etapa de la uva es de marzo a mayo.

“El año pasado trabajé en las pasas, pero este año no porque es muy matado. Tienes que pelear por cajas, además sacar toda la fruta y cosechar es diferente. Tu agarras el racimo, cortas lo que te sirve, lo limpias y armas la caja. Pero en la pasa entra todo, tienes que llenar así la caja, no es así como cosechar. Es como más liviano cosechar que sacar pasas. Pero el año pasado trabajé en la pasa pa arriba pa Las Terrazas (sector de Tierra Amarilla). Trabajé en las pasas y me fue bien ahí, estuvimos como un mes trabajando. Ha estado ahí este año, como hay pa cosecha todavía, sigo aguantando ahí. De repente si hubiera pasa después que termine la cosecha yo creo que igual me voy a ir a sacar pasas. Tengo un contratista que saca pasas y nos está llamando, pero no he firmado por estamos cosechando todavía”.

En general los migrantes trabajan con contratistas, quienes actúan como intermediarios con las empresas, las cuáles no reciben a los trabajadores en forma directa: *“La (empresa) Villa María te recibe de manera temporaria, pero en otras empresas no, pura permanencia definitiva, que no puedes trabajar. Ni por contratistas podemos entrar en otras empresas. Pero en Villa María si podemos entrar con carné”.* Muchas veces los contratistas se quedan con parte de los sueldos de los empleados, quienes al ser contratados de esta forma, no reciben seguridad social y están más expuestos a accidentes laborales.

Cuando Fanny llega a Chile el mes de Noviembre, fue llevada directamente a las pasas. La amiga que la recibió le “enseñó” a trabajar en la parra.

“Nos llevaron a la pasa... un contratista me dijo... o sea la niña que me recibió, ella estaba trabajando en las pasas. Me dijo “vamos a trabajar en las pasas. Ya y

me fui. Me decía “así no más saca la uva”. Con la mano no más jalaban todo y las llenaban las cajas, ya y me puse a llenar ahí y llenábamos, llenábamos, pero no sabía cosechar todavía, solo sacar pasas. Se terminó las pasas. No, nos echaron a nosotros. Nos echó porque no teníamos los papeles. Nos dijo que no podíamos trabajar porque no teníamos los papeles. Después nos fuimos, después el mismo nos llamó pa ir al sur, ya hace 15 días estábamos trabajando en una construcción también, porque mi esposo había encontrado una pega y estábamos trabajando por mientras ahí. Después nos llamó para ir al sur y fuimos al sur.

Los migrantes comienzan a trabajar en Copiapó y se desplazan al sur buscando la fruta madura y son los mismos contratistas los que los llevan o “enganchan” para continuar la ruta de la cosecha en el sistema de campamentos. Se trasladan muchos temporeros de una ciudad a otra abaratando el costo de la mano de obra. *“Trabajé pero para el sur. En Rapel, en Rancagua, en San Fernando hemos trabajado con campamento”.*

Los contratistas son piezas claves para la movilidad geográfica de los migrantes ya que proveen de transporte, alojamiento, alimentación y contratación en las empresas.

“El sur es mejor que acá, porque en el sur la gente te trata bien. De repente los campamentos no son tan buenos, pero la gente, lo que es la gente como te trata te hace que no te importe hacer cosas. Por el trato es diferente que acá en Copiapó. Digamos cada año yo voy para allá. El año pasado fui, ahora este año pienso ir. Pensaba ir a ralear pal verde pero no fui, pero ahora pa la cosecha pienso ir”.

Generalmente cuando termina la cosecha en el norte comienzan a desplazarse a fines de febrero para trabajar en el raleo. Se quedan en el sur hasta el mes de abril. En ese trabajo generalmente realizan las funciones en la cosecha y el packing.

“Me fui San Fernando a la empresa Tagle y después en la Paloma que es un packing y después en Rancagua en Los Troncos”

En cuanto a los salarios, Fanny comenta que son mejores que los otros que ha tenido:

“Lo que pagan es poco, pero igual te salva. Te ganai tu plata, a no estar haciendo nada. Pero conviene igual porque si me voy a trabajar a una casa o a una tienda, no sé, yo creo que no voy a sacar tanto como allá. Allá me esfuerzo por ganar un poquito más porque en una casa yo tengo un sueldo fijo y el mínimo, que son como 160 y en la temporada uno saca unos 200, 250 y así”.

Respecto a los precios pagados por caja, éstos comienzan a bajar cuando hay sobreoferta de mano de obra por la gran cantidad de migrantes que llega al Valle. Los empresarios fijan las normas y los precios de las cajas de uva.

“A los empresarios no les importa, si tú te vas dicen que vienen diez, veinte. Si haces un paro para que te aumenten el precio de lo que te tienen que pagar ‘es lo que hay nomás’ te dicen, ‘sino las puertas están abiertas’...”.

Con respecto a la higiene y seguridad de las empresas, éstas son bastante precarias. Si bien se ha regularizado el tema de los baños en los predios y se cumple con la norma de localización de baños cada a 200 metros, estos muchas veces no dan abasto por la gran cantidad de personas que trabajan en los parronales. Además las empresas no cuentan con la infraestructura requerida por la Dirección del Trabajo.

“El baño es asqueroso. El día que lo limpian está limpio, pero después... está asqueroso, cochino. Cada cuadrilla tiene su baño. Un baño para mujeres y un baño para hombres. Pero igual, lo limpian como dos veces a la semana. Y con el calor que está haciendo ahí en las parras y eso como que empieza a tener todo el mal olor. Los baños son químicos No dan ganas ni de ir al baño. Prefieres ir a un lugar, detrás de un árbol a orinar”.

El Casino es otro de los problemas que existe en la agroexportación, pues la gran mayoría de los entrevistados señala que no cuentan con este espacio, y cuando lo tienen la calidad de los alimentos son pésimos, por lo que finalmente son los mismos temporeros/as los que deben abastecerse de ciertos alimentos, sobre todo los que están en sistema de campamento.

“La comida, todo es malo. Tenís que comer porque tenís hambre, si no, no. a veces el pan de tres días debe ser y lo dan igual.

Fanny, en su experiencia laboral, ha sentido discriminación por parte de los trabajadores/as chilenos, sobre todo por el tema de los paros y la poca colaboración de los extranjeros en temas más políticos. Al respecto, ella realiza la distinción entre el norte y el sur.

“De repente hay racismo. De tus propios compañeros de trabajo, digamos, son chilenos “Ay peruano esto”, ellos hacen un paro para subir el precio y nosotros estamos parados “y donde están los extranjeros porque no se paran”. Nosotros tenemos que hacerlo por miedo”.

En Copiapó, la competencia por la fruta es lo principal ya que los salarios se componen por las cajas de fruta que son embaladas en la cosecha o en el packing. No hay sueldo base y todo el pago depende de cuantas cajas realizaste durante el día. Es por eso que se pelean las cajas, el espacio, las hileras, etc. Si los trabajadores/as tuviesen un sueldo fijo quizás no ocurrirían este tipo de prácticas.

“A veces entraban a tu hilera y te sacaba la fruta y no le importaba. Y si ibas a decirle algo: “anda vete a tu país que vienes a robarnos la plata”. Ya que iba uno a decir, no quedábamos callados no más. No podemos decirles “estas malo, nosotros no le estamos robando la plata, nosotros estamos trabajando”, no le puedes discutir nada porque no entiende. Nos callamos no más. De repente digo yo “porque tengo que venir acá si podría estar allá, porque la gente tiene que mirarnos mal, si todos somos iguales”. Estoy trabajando, estoy igual que cualquier chileno. Pagamos las cosas, no estoy gratis acá. El otro dice “como los peruanos se llevan toda la plata. No es así, porque igual tenemos que pagar las imposiciones, nos cobran igual. Eso pasa acá en Copiapó, pero en el sur no.”

Fanny comenta que en el norte hay más conflictos, mientras que en el Sur hay mejor trato y amabilidad de parte de la gente:

“Allá es distinta la gente en el sur... no sé, son diferentes, te tratan mejor. Donde vayai, digamos, la gente te ve. Te habla, te dice “pasa a tomar un té”. Si conocís una persona, la saludaste no más y te invita pa’ dentro y vamos a tomar un té.”

Cuando está lloviendo hacen un fueguito, una cosa así. No, si el sur es diferente a la comparación de acá de Copiapó”

Un problema recurrente de los trabajadores migrantes es la legalidad de su residencia pues las empresas son fiscalizadas y necesitan tener el listado de trabajadoras y trabajadores en caso de accidentes laborales.

“Los papeles nos tienen ahorita complicados a nosotros. Esos de la permanencia definitiva nos tenían que llegar ya y sin papeles no te reciben en ningún lado si no tienes el carnet. Las empresas no entienden si esos papeles están en reglas, si no tienes esos papeles piensan que estás ilegal y ellos no pueden contratarte porque te puede pasar un accidente y dicen que le ponen multa a ellos. Les enseñan el papel de la permanencia definitiva y dicen que no, que tienes que tener carnet. A lo mejor pensamos trabajar en un trabajo fijo donde puedas ganar tu sueldo, pero no se puede...”

b. Willson

Se vino a Chile a los 18 años y lleva viviendo 7 años en Chile. Trabaja en el rubro de la construcción. En Perú siempre se dedicó a este oficio ya que sus hermanos mayores se desempeñaban en ese ámbito. Su hermano mayor viajaba frecuentemente a Arica para trabajar, lo que motivó a Wilson a hacer lo mismo.

“Él nunca trabajaba en la construcción (hermano) si, pero en Arica hay un valle, el Valle de Azapa. Él iba al valle a trabajar. Entonces él me comentó que aquí había pega en la construcción y me vine para acá. Claro que primero no me gustó, no me gustó pa’ nada Chile, pero de ahí me fui adaptando un poco como empecé a ganar un poco más que allá. Bueno, dije, echemos no más por acá y de ahí me quedé trabajando en Arica en la construcción como hace 5 años atrás y de ahí me vine para acá (Copiapó).

Al igual que Fanny buscó trabajo en el terminal de buses, lugar recurrente para los desempleados, sobre todo para generar redes de contacto. La estación funciona como espacio de encuentro y punto de referencia para el trabajo en cualquier rubro.

“Como un año estuve buscando pega en el terminal. Después ya no paraba ya, me llamaban, entonces como me hice conocido ya me andaban llamando y de ahí me gustó y me quedé hasta hoy día. Nunca me quise quedar pero sigo en Chile hasta ahora”.

Willson nunca antes había trabajado en la fruta, siempre en la construcción. Dice que jamás había trabajado en una chacra. Intentó hacerlo en Calama pero no funcionó. Se fue a Copiapó y comenzó a trabajar de temporero. Una amiga le comentó que había empleo, le ofreció trabajar en las parras y le enseñó las técnicas del rubro.

Él combina el trabajo de la fruta y la construcción, esto porque desde junio a agosto la agricultura cesa la producción. Se incorpora al pick de la uva. Además sólo lleva dos temporadas de trabajo.

“Recién ando trabajando un año por acá. El año pasado seguí en la aceituna, se acabó la aceituna y de ahí me fui a la construcción. Justo conocí un pastor aquí, también que era maestro contratista y de ahí me fui a trabajar de nuevo”

Por el contacto con contratistas él ha trabajado en diversas empresas. Gracias a los contactos que ha mantenido con otros compatriotas, grupos de amigos y redes, especialmente su compañera Fanny quien tiene más contactos de trabajo que Willson, ha podido sostenerse laboralmente en el rubro.

Trabajamos en Valle Dorado, en Buenaventura, Villa María, Deliver, Prohens, Las Terrazas y en la aceituna trabajé en la Mallorquina, después trabajamos hasta abajo, no sé no me acuerdo el nombre ahorita.

En cuanto a las relaciones laborales su percepción es que en general son bastante malas.

Yo lo veo malo. Claro, hay veces bueno, a veces malo. Claro que la gente dice: los peruanos con la plata que ganan acá, allá viven más. Yo siempre he dicho que no porque al estar viniendo nosotros de allá y ganemos una plata de acá igual que gana un chileno, nosotros tenemos que hacernos el alquiler, la comida, porque lamentablemente no tenemos casa acá, los chilenos tienen su casa acá, nosotros

tenemos que pagar el alquiler. Gastamos igual que ellos, comemos igual que cualquiera, entonces seguimos gastando lo mismo. Ahora, nos vestimos igual que cualquiera. Piensan que con la plata que ganamos acá allá en Perú a nosotros nos sirve de mucho más, pero no, porque uno come igual que cualquier persona, gasta lo mismo no más. Entonces si ellos ahorran 10 mil, nosotros también ahorramos 10 mil no más.

Él ha trabajado sólo en la cosecha, no le gustó el packing porque ese trabajo es de noche, monótono, repetitivo y cansador. Otro trabajo que también es agotador es la pasa porque están al sol, cargando cajas y corriendo por los predios.

Es más cansada ya la pasa, mucho más cansada. Tienes que andar todo el día carga una caja ahí, cortando la pasa, más rápido y te pagan un poco menos también. Entonces para ganar la plata tienes que hacer más cajas.

En relación a los precios por unidad de producción o caja y los salarios, ganan en promedio 500.000 a 600.000 en el pick de la uva en la cosecha. Como el entrevistado no trabaja en packing comenta que está bajando el salario y ahora gana 300.000 pesos por el mismo trabajo de años anteriores.

En general los migrantes trabajan con contratistas aunque éstos no cumplen con los pagos legales que corresponden.

Trabajo con contratista, porque siempre hemos trabajado por la empresa, pero nos has ido mal porque la empresa siempre te da hace puros cortes. Como la empresa paga todo, te pagan el finiquito, te pagan la colación, te paga las horas extra, entonces te manda lo malo. El contratista, claro que no te paga todo, pero ganas un poco más...

La higiene y seguridad es un tema recurrente para los trabajadores de la uva, las empresas no cuentan con las normas básicas de seguridad.

El casino ahora lo veo mejor que el año pasado, un poco más arregladito, pero las comidas lamentablemente siempre son malas, muy mala la comida. Tenemos agua, nos dan refresco, un pan y la porción de comida, nada más.

Los baños a veces se encuentran asquerosos. Cuando nos traen a terreno los baños son los baños químicos. Digamos hay veces que están sucios, están hediondos y no se puede entrar. Hay veces que los vienen a limpiar, no sé porque sería, pero hay veces que se mantiene limpio. Es que veces también yo digo que la gente son muy desordenadas... no todos somos iguales.

Con respecto a la discriminación que existe con los migrantes, también se patenta en algunas acciones de chilenos, pero indica que en este rubro lo ha vivido con mayor frecuencia.

“Mayormente insultos... insultos. A veces ocasionamos peleas, que como nosotros somos extranjeros nos van a manejar así, pero no. Obvio que ya me peleé con varios. Cuando estaba trabajando en la construcción nunca. Quizá dentro de ellos mismo, pero a mí nunca. Pero acá en la parra sí”.

Willson no se ha quedado tranquilo ante los insultos y malos tratos. Ha peleado bastante con otros chilenos. La competencia que existe en las parras es distinta a otros rubros. La exigencia por caja, el precio que se asigna por estas es una constante pelea entre los cosecheros/as.

Yo estaba trabajando tranquilamente, porque te dan por hilera en la uva, de los cuales te dicen: esta hilera es tuya y el otro compadre viene y, bueno, saca la parte de mi hilera, entonces yo también le saco de él, entonces no le gusta a él. Yo le digo: ¿para qué sacas lo mío si no te gusta que te lo hagan lo mismo? Entonces ahí viene “que estás insultando, peruano”. Bueno, yo me calmé ahí. Me vieron todos los jefes que estaban ahí alrededor. Después de almuerzo terminamos la colación “me dieron una patada”. Claro, los jefes nunca me dijeron eso, pero yo le devolví y le agarré igual porque a mí no me gusta. A mí si alguien me da una patada yo igual se la devuelvo. Me dijeron que ese niño siempre abusaba de peruanos y de

extranjeros. Yo no soy de esas personas de humillarme, de relajarme, no. Para mí, digamos, sea un peruano, lo que sea, es un simple ser humanos igual que yo. Yo no soy de ese pensamiento que porque esté en otro país me tengo que rebajar.

c. Rosa.

Ella se desempeña en el rubro de la alimentación. Durante el año vende comida en un mercado de Tacna,

“Allá yo vendo comida, pero a veces vendes, a veces no vendes, pero ya tienes la comida pa’ tus hijos segura, pal pasaje pa’ tus hijos. El sustento pa’ la casa. Por ejemplo en Tacna mismo yo no tengo casa, o sea, tengo si pero en otro sitio, en la provincia Candarave. Entonces en Tacna mismo no y tengo que alquilar casa, mensual pagamos eso. Y mi hijo el otro está estudiando particular también y tengo que sustentar todo eso. Por eso es que mi esposo más sale a trabajar, si porque como en Arica le conocen, en construcción lo llaman. Ahora se vino por la temporada a trabajar en la fruta”.

Rosa llega a Copiapó por medio de su hija Fanny quien ya estaba establecida en Chile, y le comentó que el trabajo de la fruta era bueno. Además de las motivaciones laborales en la fruta, Rosa trae a su nieto, al hijo de Fanny para que pase también la temporada con su madre.

Vine por el trabajo. Es que allá estamos también un poco bajo del trabajo y me decían que acá es bueno trabajar y por eso me vine y como mis hijos que están estudiando y están en la particular. También hay otro que ya termina y necesita la plata porque es bien costoso su estudio porque está estudiando medicina y para eso tengo que juntar bastante plata. Y entonces por eso es que vine. También vine porque traje a su hijito, porque tiene un hijo allá ella. Por eso lo traje para que pase una temporada acá.

Rosa se inserta al trabajo de cosecha. Ella es “*recoge uva*”, o sea corta racimos. Su hija Fanny le enseñó las técnicas de este trabajo ya que ella contaba con más experiencia, y la integró al trabajo temporal, con sus contactos y redes de trabajo.

Ella me enseñó. Pero ya tuve que ingeniármelo.

Como aún no se integra completamente al trabajo no sabe cuánto es el precio que le pagarán por el mes en la cosecha de uva.

También se refiere a la higiene y seguridad de los baños y casino.

Los baños, están descuidados. El día lunes al menos limpios, pero después no dan ganas de entrar, pero ¿qué se puede hacer? Quiera o no quiera tiene que entrar. Al casino también le falta un poco de higiene...

En el tema de la discriminación se siente marginada. Le da vergüenza y no entiende por qué la tratan de esa forma. Este tema se va repitiendo a lo largo de las entrevistas y en las empresas no tienen ningún resguardo para enfrentar la discriminación.

Nos marginan, dicen: Ay, los peruanos. Y ahí uno se siente incómoda. Ay no, que me miren así. Somos peruanos, somos chilenos, bolivianos, todos somos hijos de Dios ¿no? Seremos bienvenidos a donde estemos. ¿Por qué pues marginar? Si igual pueden pasear, pueden trabajar si gusta también. Si les conviene ya, pues bienvenidos también. A mí la mayor parte me gusta dar la mano.

d. Florencio.

La motivación que tuvo para venir a Chile en 1995 fue principalmente tener mayor constancia en sus remuneraciones, aumentar su capital y mantener a su familia, sobre todo a los hijos que están en la universidad privada. Asume que en Perú no hay trabajo estable y que está ligado al tema político.

“Lo que pasa es que en el Perú hay trabajo, pero todo es, como decirlo, político. Si Ud. es partidario del político que gana hay trabajo, sino no, no hay no más. Pero como yo tengo la necesidad y tengo la necesidad 5 años y más atrás todavía. Estoy educando a mis hijos, entonces tengo que pagar”.

Él posee tierras agrícolas pero ese dinero no es suficiente para proveer a su familia. Las parcelas sólo le reportan dinero una vez al año, por lo que decide migrar y además trabajar en la uva. Él tiene experiencia en agricultura y combina también la construcción.

“Yo tengo mis parcelas allá (Tacna, Candarave), pero eso me da a mí una cosecha una vez al año y no me alcanza, entonces Ud. sabe que los estudios es una forma permanente. Entonces yo tengo que aprontar a mis hijos. Más que todo por el estudio de mis hijos yo he salido de viaje. Y acá también en construcción se gana bien. Yo soy agricultor, yo me crecí en campo de verduras. Sembré papas, sembré habas, ajos, orégano. Hasta me dediqué a la crianza de truchas, me gusta criar las abejas, también crié abejas, fui apicultor”.

Llegó a Chile en 1995, específicamente a Arica. Trabajó como albañil, en construcciones independientes.

“Trabajaba en construcción civil, de albañil, sin contrato, mas aquí lo llaman pololo, ya, unos pololos, hacer unas casas, en Arica trabajé en muchas casas, construcción completa”

Trabajaba durante la semana en Arica y se iba los fines de semana. Esta migración es característica en zonas limítrofes, ya que la mano de obra va y viene, hay un flujo de trabajo constante y muchas veces trabajo barato, sin contrato, previsión ni ningún resguardo legal.

De Arica a Tacna, fin de semana a Tacna y de Lunes a Sábado en Arica trabajando. Si, ese era mi plan y del año pasado ya viene pa' acá con mi señora, como mi hija está acá, entonces ya ella viene como forma de visitarla y... me gustó sacar la uva, entonces ya me estoy quedando acá y pienso quedarme más, ya permanente acá. Este año ya saqué, como se llama, mi cédula chilena, entonces ahora me quedo ya acá. Tengo que aportar, cueste lo que cueste tengo que aportar, la ley es así, entonces tengo que aportar permanentemente. El año pasado, claro, el año pasado saqué mi visa.

La primera en migrar al trabajo de temporada agrícola, como se dijo, fue una de sus hijas. Él fue a Copiapó para acompañar a su esposa y nieto y se quedó a trabajar durante todo el año pues consideró que el trabajo era mejor pagado. Estuvo en la cosecha de aceitunas y recorrió con contratistas el valle.

Luego mi hija se vino, yo por seguirla a ella, por venir a visitarla me fui a trabajar y me gustó ir a trabajar con la uva. Y después de la uva el año pasado me quedé a trabajar acá hasta la aceituna, saqué la aceituna, mi esposa vino a visitarme y le dije “vamos unos cuantos días allá” Ya pos vamos me dijo, “me acompañas a mí no más”, le dije. Y me acompañó, estuvimos unos días trabajando y después ya se fue a Tacna. Ella es la que atiende en la casa en el caso de la alimentación a mis hijos, a los que están estudiando porque Ud., sabe que ellos requieren que les alimente, que les apoyen con eso porque ellos están dedicados a estudiar. No tienen tiempo a veces no para prepararse los alimentos. Entonces ella se va ahora, yo también voy a viajar a fin de mes, junto con mi esposa y mi nieto se van para allá porque ya empiezan las clases.

Su hija Fanny fue quien introdujo y orientó a la familia en el trabajo de la parra. Ella le enseñó y le dio pautas para desarrollar el oficio. Como Florencio viene del mundo rural está más familiarizado con este trabajo, sobre todo en la cosecha que es donde él trabaja.

Fanny me dio unas pautas antes de empezar el trabajo y siempre me las da. Ahora este año llegué y llegué a una parte del verde. Entonces ella: papá esto es así más o menos de hacer. Por allá te van a dar tus pautas. Y me dan mis pautas y voy ahí asimilando, esa es la forma de aprender mía.

Al igual que otros trabajadores migrantes, los contratistas son los que conectan a los migrantes con el trabajo de la uva. Probablemente trabaja con el mismo contratista de Fanny y Willson.

Trabajo a puro contratista, ahora este año si trabajé con la empresa Villa María, trabajé 15 días con ellos y me retiré también... claro que ahí si estaba bien, ahí yo no me puedo quejar de Villa María este año porque te pagan todo que le deben

pagar a un trabajador. Ahí si se está ganando bien, no me quejo de Villa María. Y pensaba que acá iba a ser igual que el año pasado acá en Buenaventura, pero no.

En relación a los salarios, Florencio compara la construcción y la cosecha de uva en relación a los descuentos legales que existen como Salud y AFP, puesto que en algunas empresas realizan contratos y descuentan el 20% de los sueldos.

“Yo no me quejo de construcción, ahora bueno, con esta caída de la bolsa de valores que le ha afectado tanto a Chile, yo creo que también está por debajo. Yo creo que los constructores tampoco no vamos a poder ganar tanto como se ganaba. Pero no sé qué irá a pasar todavía, no se sabe. Cuando yo fácil le puedo decir “no si, ya, gano bien, saco 300 a la quincena, gano 500, 600” no. bueno e año pasado aquí en la fruta pagaban bien, como le digo, yo estaba cobrando 4800 el piso diario más las cajas que yo hacía. Pero ahora, como le digo, están pagando las cajas que uno hace no más. Y encima el descuento es fuerte, el descuento para la AFP. Bueno Fonasa no es mucho, o sea salud que se dice, estaba analizando y tengo mi finiquito de una empresa, es poco. Pero pa’ la AFP lo que están descontando es mucho, es mucho porque estaba viendo que otro día, de 15 días nos descontaron como 60 mil pesos. Sí, es hartito y eso afecta”.

En la temática de la discriminación, afirma que el racismo es fuerte en la agroexportación, principalmente por la competencia del sistema de cajas y la forma de pago, lo que genera grandes discusiones y roces entre los trabajadores/as, sobre todo en el verde.

“Injustamente hacen el racismo, si uno no les hace nada a ellos, uno no les quita nada. Solamente uno viene a trabajar así como muchos chilenos, nosotros tenemos bastantes amigos. Hoy día mismo hubo un problema con una señora de salud y las señoras de acá se levantaron: Como, dijeron, va a ser esta señora así, si esta señora tenía que ir a curarse, se va a morir acá en el trabajo sangrando. Porque el caballero dijo que no y si te vas ahora ya no viene mañana, es así. Y así yo choqué personalmente con racistas, son gente igual que yo. Bueno racismo podemos decir efectivamente como los alemanes, ellos si son racistas. Pero acá yo veo una persona igual que yo, cholo, moreno. Los que iniciaron la forma racismo, me

marginaron. Eso me pasó allá con un contratista, no el contratista, sino el colaborador del contratista, un ayudante. Nos tuvo, señorita, marginados, marginados ¿en un día cuantas cajitas hicimos señora? 6 cajitas en un día. Ud. saca la cuenta, al hacer 6 cajitas, 300 pesos, son 1500 pesos que gana en un día, ahora de esos 1500 pesos me descuentan la AFP. No tuve pa' discutir con él, solamente le dije a su jefe: sabe que, yo me voy ahora y mañana ya no vuelvo. Pero ¿por qué? Me dijo. Porque el señor Luis me está tratando muy mal. Ya esta es la tercera queja que le estoy dando de qué me está tratando mal. Yo me voy, le dije, ya no vengo mañana. Ya no fui, me retire. A mí cuando se me pasa de la ira ya me conozco como soy, entonces hasta puedo cometer un delito fuera de mi país. No estaría bueno. Mejor me retiré de eso, me vine y nos vinimos acá a Buenaventura y ahí estamos”.

2. PAREJA DE PERUANOS MIGRANTES:

a. Arturo y María

Arturo:

Llegó a Chile en junio del 2004 en búsqueda de trabajo. En Copiapó se dio cuenta del costo de la vida en Chile, sobre todo en el norte del país que es un poco más caro que otras zonas. No tenía redes de contacto, por lo que le fue más difícil encontrar espacios de solidaridad o apoyo. Tampoco conocía el trabajo del campo, menos el de la uva, puesto que jamás se desempeñó en el área agrícola en Perú.

“Vine por trabajo. No sé si la mayoría que venía, venía por eso o por situaciones económicas. Digamos el 2004, no es fácil cuando uno llega acá pues. Uno no conoce a la gente, no conoce el trabajo, nada. Y otro es que no... Por ejemplo en mi casa yo nunca he trabajado en el campo allá en Perú. Trabajé un tiempo pero no trabajé directamente en el campo, trabajaba cosechando arroz y yo trabajaba donde se almacena, donde llegan todas las cargas que venían y se puso malo. Uno se aburría acá. Al principio no me gustó nada, nada, nada, nadita”.

El costo de la vida en la zona norte es caro, el gasto diario o mensual es distinto al de Perú. Arturo cuenta que tuvo que pasar muchas cosas para poder sostenerse y ganar dinero.

Recién trabajando en el campo ganaba 5 mil pesos creo. Y uno, es como decir allá en promedio son como 30 soles y allá 30 soles a uno le alcanza pa' vivir. No para vivir, sino para alimentarse... un jornal diario. Pero acá llegué al Valle y ganaba como 5 mil, 6 mil pesos y cuando yo llegué de acá directo al Valle, ni siquiera llegué a Copiapó y cuando bajé con la plata, pucha lo medios precios que habían acá. Una comida 2000 mil pesos y no me alcanzaba la plata tampoco. Ya quería juntar plata pa' irme pero uno ponía empeño, empeño en sacar un poco más, un poco más.

Los comentarios y conversaciones de compatriotas lo hacen tomar la decisión de trabajar en Chile. Llegó sin saber muy bien donde dormiría ni tampoco qué haría. Escuchó que la temporada es buena, que se gana bien y vino a probar suerte.

Hay los comentarios, los comentarios son de varia gente. Así se entera, uno escucha un rumor. Y que tiene si Ud. es sola y le va mal, no tiene que perder mucho. Igualito se da en el caso de los que son casados. Si escucha un rumor así, tiene urgencia económica entonces también se arriesga. Ha muchos de nosotros inmigrantes, tanto que vienen acá como que van para América, es un riesgo grande que se toma, incluyendo que tenga familia, que no tenga hijos. Los que no tienen hijos con mayor razón, no tienen casi mucho que perder. Igual es tanto la urgencia económica que hasta los que van a Estados Unidos, Europa, igual son riesgos que se toman.

Él viene desde Arequipa, llega a Arica y desde ahí viaja a Copiapó a trabajar en empresa con campamento. Lo “enganchó” un contratista y trabajó en la empresa Delivery, donde le fue mal. Dormía en cualquier lugar, vino con su saco de dormir y sin redes de contacto. De a poco fue conociendo personas.

No le digo que me fue mal y conociendo gente de acá, gente de Chile. Yo le digo, la forma de conocer acá personas, uno viene acá, yo soy extranjero, uno viene de

turista, paga su dinero, uy, la gente es una maravilla, a uno lo tratan bien. Pero uno acá cuando llega y vive con la gente que es de la población, la gente que es de acá, con o sin dinero, ahí conoce a la gente.

La fecha que escogió para venir a trabajar en la fruta fueron los meses azules (julio), por lo que no había trabajo y tuvo que arriesgarse a vivir en cualquier lugar. En esa travesía fue conociendo gente que le ayudó y colaboró con su viaje.

“Con los niños que acá conocí. Si dormimos en el Valle, dormimos pa’ arriba ahí en los matorrales, ahí en un saco de dormir porque había que esperar afuera de la empresa si recibían gente y yo llegué en julio y en julio no hay pega y uno no sabe, no hay pega en los parrones. Yo llegué, trabajé una semana y en una semana recibieron personal y nos cortaron ¿y dónde más iba a ir uno? Salimos con los niños de ahí, caminando, buscando trabajo ¿no? Llegaba la noche ahí afuera, me acuerdo, de Río Blanco, ahí había que... no, no hay trabajo y no tenía plata uno como para ahorrar y los niños de acá no estaban acostumbrados a esta vida ¿no? a ese sistema de los parroneros de acá. Ya pues y uno tiene que adaptarse. Si, la carpita arman ahí bum bum bum y listo, estamos listos. Y uno duerme ahí arriba pal valle”.

Vivió en esas condiciones por más de un año. En ese periodo fue conociendo el sistema de campamento. Arrendó entre varios compañeros y de a poco ordenando su sistema de vida.

En Junio el trabajo se pone malo acá y hay muchos que emigran, que se regresan Perú. Pero uno no sabía acá, a uno se le ocurrió venir en Junio. Yo le digo como más de un año, no más de uno... pasó mucho tiempo pa’ que conozca otro compatriota, no encontraba uno, no encontraba... poco a poco... estuve en una casa allá por Villa Arauco, 17 personas y yo era el único peruano. Pa’ allá pa’ arriba también conocía poca gente.

Cuando llegó a Chile en el año 2004, no había tanta masificación de migrantes en el Valle. Probablemente por las redes de amistad y parentesco fue aumentando la cantidad de personas que venían a trabajar en la fruta.

En estos tiempos que yo he estado ha ido aumentado porque a diferencia de muchos casos un inmigrante como uno que viene acá, es más fácil de encontrar ahora que el tiempo que yo vine.

A diferencia de los otros entrevistados, Arturo se conectó con otro compatriota para viajar al sur. Estuvo en campamentos de Rancagua, Rapel y otros lugares cercanos a la región de O'Higgins. Él se desenvuelve solo, va trabajando donde ve que está bueno el salario, tiene otras formas de búsqueda, más solitario, por lo que no cuenta con toda la información con respecto a los documentos que necesitaba para trabajar en las empresas.

En relación al trabajo con contratistas, comenta que ha tenido varios problemas. Por la falta de documentos legales no puede recurrir a la Dirección del Trabajo. Como no es ciudadano legal se ha visto obligado a aguantar mucho más el abuso de los contratistas.

Malas porque también así como uno no sabe por la documentación. Hay mucha gente que se aprovecha por la documentación...uno no tiene a quien reclamar, uno acepta lo que le da el contratista porque no puede ir a quejarse a la Inspección pues que lo pillan, obvio. También yo gané un mes... ¿Cuánto gané el mínimo? Como 87 lucas en un mes en packing. Trabajaba desde las... 2 de la tarde, hasta las 4 de la mañana ¿y cómo voy a ganar 80 lucas en un mes?

Después pasado el tiempo uno no se da cuenta. Porque yo trabajaba y trabajaba así como dice el Palomo “ya, ya de ahí arreglamos, ya arreglamos” y dice “ya arreglamos”. No, arreglemos ya, al tiro no más. Y uno va llevando bien la cuenta y todos tenemos sacado ya la documentación y acá eso de la Inspección es bueno.

Algunos contratistas se aprovechan de la situación legal de los migrantes, no les pagan lo que corresponde, no respetan sus derechos. Estas personas que “enganchan” trabajadores fueron regulados por la nueva ley de subcontratación: si no pagan ellos a las personas es la empresa mandante la que debe responder. Pero en el caso de los migrantes nadie dice nada ya que ni siquiera están en las listas de los contratados/as. Simplemente no aparecen por la ilegalidad e irregularidad de sus papeles.

“Me tocó con ese Fran Araya que se fue al sur, no sé, quebró, no sé qué cuestión. Se fue debiendo una plata, después de eso otro loco que se llamaba... Juan, no me acuerdo su nombre. Trabajé un tiempito no más con él, pero me dio la mitad de la plata y supuestamente iba a regresar de otro sitio a una fecha determinada, iba a darme la otra mitad. Regresé a su casa, que vive en una población Ramón Carnicer y ya no estaba, se había cambiado de casa. Me estafó y no solo a mí, a varios”.

Arturo se desempeña en el trabajo de cosecha y de packing. Se ha desempeñado en el oficio de temporero durante los años de estadía en Copiapó. Realizando todo el proceso de la uva, el trabajo en verde, la cosecha y packing. Durante todo el año trabaja en la agricultura, primero en la uva, después en los olivos, en Copiapó o se va para el sur. En el Valle, en las empresas Prohens y Villa María. El ciclo de la fruta comienza en octubre hasta abril, migra al sur en abril y si no se traslada se queda en la aceituna.

Primero todo el deshoje. Todo el deshoje se hace, no solo en el verde, el desbrote... eso en septiembre, octubre, hasta noviembre, en diciembre, casi mediados de diciembre empieza la cosecha y ahí entramos a packing y en el packing trabajamos hasta abril. Abril termina ya en el Sur, hasta la sexta, hasta Rancagua pa' allá.

El 20 de Febrero se empieza ahí. Esa es la fecha que se puede ir allá porque más antes no. Ahorita ya está en el sur ya, pero está empezando recién.

También trabajo desde marzo, abril, mayo, junio. El año pasado duró hasta agosto, en la aceituna. Cuando hay buena producción se estira hasta agosto.

El entrevistado realiza el ciclo completo de la agricultura. A diferencia de otros entrevistados, no se desempeña en la construcción ni en otros rubros.

El año pasado en septiembre paramos, de paso para vacacionar, para tomarse un descanso, porque generalmente los otros años no paramos y se va a trabajar en los tomates. Cuando termina en agosto y la uva empieza en... en octubre vamos nosotros, porque la uva empieza en agosto, por ahí empieza la uva, pero no se va a

trabajar porque no es bueno. Entonces se va a trabajar los tomates por ahí o a las habas.

Arturo recuerda el apoyo al Sindicato. Tenía conciencia que era para mejorar las condiciones laborales y denunciar las malas prácticas de los empresarios en la región.

Estuvimos en la paralización que hubo el año pasado, fuimos a apoyar porque era un derecho para nosotros también. Porque mejoró la comida, el mejor trato, campamento y luego los jefes que eran... hay jefes muy alzados, que tratan mal a una persona. Cualquier queja al tiro los cambia, ya no se puede sobrepasar sobre las personas. Por ejemplo Las Terrazas, que Las Terrazas era un asco ese casino que tenían, realmente ha mejorado en Villa María. Ud. llegaba y si lo comía era por hambre y no tenía hambre mejor no lo como porque las moscas estaban... uno puede ser humilde, todo pero la higiene se debe cuidar. Esos cambios que logró el sindicato, ese que quería formar y se disolvió, no hubo un continuo apoyo pero de algo sirvió porque ahora arriba del mínimo le pagan.

MARÍA

Llegó a Chile en enero del 2006. Vino recomendada por una amiga. Llegó a Santiago y por casualidad se la llevaron “enganchada” a los campamentos de temporada en el sur. El trabajo que había conseguido desde Perú era para trabajar en casa particular.

Yo vine a trabajar acá en otra cosa. Vine porque una amiga nos invitó y ella trabajaba de nana y yo digo: ya pues. Ella me dice: vente, estamos ganando bien. Pero hay muchos que te mienten... yo tenía una siembra que me fue mal y me quedé con deudas entonces la única solución era salir de mi país para yo pagar la deuda. Y sucede que ella me invita y yo con una amiga decidimos venirnos así, de repente. Y cuando llegamos nos dimos la sorpresa, cuando estuvimos por Calama la llamamos y no nos contestó. O sea que ya no estaba la amiga que nos invitó. Llegamos a Santiago, la volvemos a llamar, nos va a contestar decíamos y no. Quedamos así, llegamos a Santiago, no sabíamos que hacer. Nos dijeron que en la

Catedral había hartos peruanos. Nos fuimos a dormir al Hogar de Cristo porque la moneda se nos había acabado. Llegamos y nos fuimos a la Plaza Catedral y sucede que estamos ahí pues, pensando lo que vamos a hacer y conocemos alguna persona o nos regresamos, llamamos a Perú y que nos manden dinero.

En la Plaza de Armas, centro neurálgico de Santiago se encuentran con otro trabajador de la uva de exportación, quien les indico una posibilidad de trabajo.

Conocimos a un niño parronero y le vimos con uvas. Tenía unos potecitos con uva y como que le pregunto ¿no? que si estaba vendiendo porque me provocó y me dice: toma, te lo regalo. Y yo le digo: y de donde viene esta fruta, y me explica que trabaja en parra ¿y ustedes recién acaban de llegar? Porque las que llegamos recién del Perú se nota. Si, le digo, acabamos de llegar ayer. Una amiga nos invitó y ahora la amiga nos dejó, no quiere saber nada de nosotros, le dije. Entonces él me dice: ¿Y no tiene trabajo? No. y yo las llevo a trabajar, me dijo.

Esta persona las lleva hacia el sur. Les explica que puede llevarlas a trabajar cortando uva, les cuenta de los precios y cuanto es lo que podrían ganar. María saca cuentas de cuanto es convertido en soles y las remesas que podría enviar a sus tres hijos en Lima.

La cosa era pal sur. Y sucede que yo llegué y yo digo: pero ¿cómo es eso? Y él me dice: vas a cortar la uva, la vas a echar en estos potes, lo vas a pesar y vas a ganar tanto. Y yo sacaba mi cuenta: si ganas 5 mil pesos, la plata en Perú son como 10 dólares, hablemos ya así, 30 soles. Uy, yo emocionadísima. No, dije, voy a ganar y voy a juntar mi plata de mi deuda y me voy. O sea yo vine por un año y no fue así la cosa. Y nos llevó a un campamento. En San Fernando.

Las deudas, la falta de dinero hicieron que estas mujeres viajaran al sur sin mayor información. No tenían idea que era un campamento ni del trabajo que debían realizar.

Me pareció raro que mayormente nunca hemos estado en Perú en campamentos, hemos dormido en un hotel. Y todavía es raro, porque una pila de mujeres durmiendo otras. Y al día siguiente nos llevó a trabajar en eso. Me parecía raro, de ahí me fui acostumbrando. Y claro, la primera vez que yo llegué, no fue como el

Arturo que parece que sufrió más. Como yo soy de allá de Iguará, mi papá tiene terreno, como que yo ya sabía más menos lo que es la tierra y aprendí rápido, o sea que el primer mes gané como ciento y tanto y el primer día gané al tiro siete ocho lucas. Y mi amigo me dijo: oye esto está bueno, vas a aprender harto. Me fue bien y me gustó y de ahí comencé a andar así como él. Fui a campamentos, pero ya andaba con otros peruanos que eran mayores, les decía tío, por respeto o más de confianza así.

Comenzó a trabajar en las parras y le ofrecieron regularizar su visa para tener un contrato “permanente”, que le diera libertad para trabajar en cualquier fundo. Fue su compatriota quien le enseñó a dominar la técnica de los cortes, amarra o embalaje de la uva.

Los jefes sabían que en ese momento yo había ido como turista con puro pasaporte y me recibieron por la empresa. No sé, les caí bien. Fue tan bueno que trabajé por la empresa todavía y me pagaron todos los beneficios. Un día que yo hice medio escándalo porque me estaban robando unas cajas, comencé a reclamar. Pero no tenía derecho a reclamar, como decía el Arturo. Y digo: como si yo estoy trabajando se me van a perder las cajas, decía yo.

De ahí comencé a andar en casi todos los fundos, hasta que también llegó un momento en que un contratista ofreció hacerme contrato pa’ no irme. Porque yo dije que llegados los tres meses tenía que salir a Perú. Me dijo, no salgas, yo te hago contrato y ya sacas tu visa y si quieres trabajas conmigo y si no te vas con otro tipo. Porque yo le había contado que tenía familia, mis niños y yo era madre soltera.

Ella trabaja durante todo el año en el ciclo de la agricultura. Como tenía relación con las cosechas se ambientó rápidamente al sistema de empleo estacional o rotativo de la agroexportación.

A veces trabajo todo el año, es relativo. Lo que es ahora packing termina en el mes de abril. Ingreso para luego para la aceituna. Pero si por A o B me llego a aburrir de la aceituna, me salgo y me voy a esos parceleros, a cosechar habas.

3. GRUPO DE MIGRANTES SOLTEROS Y CASADOS

b. PAUL

Llegó a Chile en la primera quincena de febrero. Viajó desde Lima en bus hasta Santiago. Su mamá ya vivía en Santiago, y su papá estaba trabajando como capataz en las parras cerca de Rapel. Fue este último quien lo llevó y le fue enseñando este oficio.

Pa' mi primera vez, igual me dieron las pautas. De repente igual ahí hay gente que igual te enseña, las mismas niñas te enseñan "esto no va, esto sí". Si no es difícil pero igual es trabajoso no más. Todos trabajando en el campo y el sol, todo eso. Solo trabajé en la cosecha.

Cómo es recurrente en el trabajo de la agroexportación, los migrantes también recorren de sur a norte o de norte a sur según la maduración o cosecha de la uva. Es por eso que muchos van al norte a probar suerte.

Se acabó la pega allá (Rapel) y después un caballero nos ofreció pa' venimos pa' acá (Copiapó), nos ofreció darnos trabajo, entonces llegamos acá a Copiapó y en la siguiente semana creo que ya estábamos trabajando con el caballero. Y de ahí comencé a trabajar yo en la temporada del verde.

En los salarios, Paul dice tener un piso mínimo de ganancia, ya que si no gana más de 300.000 mil pesos no le conviene trabajar en la fruta.

Lo mínimo que puedo sacar o si no ya quedo pa' atrás, no me alcanza, a mí me ofrecieron una pega acá en el casino, el nuevo que han abierto, me ofrecieron trabajar pero el caballero me ofreció 200 no más, yo creo que pa' cualquier persona igual estaría bueno 200 mil pesos, se da vuelta todo el año ahí y tiene una pega segura, es tranquilo, trabaja limpio y no sé, trabajai 8 horas, pero es que a mí no me alcanza eso. Porque, mire, tengo que pagar, tengo que mandar 100 mil pesos

pa' allá al Perú mensual, de repente un poquito más porque es una cuestión del dólar de repente sube baja y ahí tengo que arreglarme yo.

El entrevistado sabe cuáles son las limitantes del trabajo de temporada, pero se auto explota para ganar su mínimo establecido. Trabaja solo y recorre el Valle buscando mejores sueldos. También trabaja con contratista.

Mira, donde estamos ahora nosotros, igual hay buenas empresas, pero donde estamos ahora nosotros no sé cómo que se han dado cuenta que la cosa está mala y te dicen “esto es lo que hay, si te gusta o no te gusta es lo que hay. Si no te gusta chao no más”. Si yo fuera solo hace rato me hubiera ido a otro lado, pero es que yo soy así, mire, de repente no me gusta y yo me voy a pa' otros lados. A parte siempre tengo buena suerte, me conocen, si yo no soy muy conocido pero hay gente que sabe que yo trabajo y todo, así que siempre me dan trabajo. Siempre he tenido... parece que me porto bien, no soy mal educado ni nada. Siempre me dan trabajo pero yo pienso, por eso le digo, yo de repente me quedo hasta el viernes trabajando acá y me quiero ir pal sur, porque acá ya se puso malo ya.

Hoy día veíamos el precio de la caja y decía 200 pesos la caja y hay gente que no se hace ni 10 lucas. O sea, yo la veo por mí yo igual me voy a salvar, igual poniéndole bueno y poniéndole más empeño igual me voy a salvar. Pero yo digo hay parejas, hay mujeres, hay personas de edad que no va a estar al mismo ritmo mío y yo creo que por 10 lucas, por 8 lucas hay que irse.

Paul tiene una fisonomía distinta al peruano migrante promedio. Él es rubio de ojos claros, no cumple con el fenotipo moreno y bajo, por tanto no vive discriminación evidente.

Sabes que nunca me ha pasado a mí eso. Yo he escuchado sí que de repente como que los paquean más a los peruanos pero ¿sabe qué? A mí no sé, yo digo yo vengo de Lima a la gente pero a mí no me creen, “no, estay webiando” me dicen. Pero conmigo no andan, no conmigo no. Pero todos los que me conocen me dicen Perú, “oye Perú” y todos me quedan mirando pero piensan que no y a parte el acento yo lo perdí. Ya no me queda ese acento de allá del Perú y paso piola como se dice.

Pero no, nunca he tenido ningún percance, ni un atado que me dicen “oye, gánate tu ahí” y cuestiones. De repente yo he escuchado así. De repente escucho así que dicen “oye este, están conversando así, oye puta que los peruanos culiaos que vienen apuro webiar” y yo les digo “que pasa”, yo me quedo piola primero, dejarlos que hablen, le digo soy peruano. Como que quedan pa’ dentro así, pero yo no me meto con ellos y ellos no tienen por qué meterse conmigo.

c. DAVID

David, se aleja de su familia por una pelea con su padre a los 16 años, por lo que debe comenzar a mantenerse solo y ser independiente. A los 28 años viaja a Chile.

En el año 2000 un amigo le comenta la posibilidad de trabajar en Chile. Con las recomendaciones necesarias David decide probar suerte en Arica.

Fui a Lluta, me dejó ahí, en el kilómetro 12, donde Juan Carlos Cisterna Mayorga, ahí me dejó. Como yo nunca he tenido el apoyo de mi papá, me hacía falta, entonces el caballero me dio todo ese apoyo, todo el cariño que yo necesitaba. Ahí aprendí a trabajar sobre la malla de cebolla, aprendí sobre el ajo, trabajé tres años en Yuta y dos años en Azapa.

Recién en el 2006, comenzó los trámites para lograr la legalidad y tener un contrato de trabajo, pero no resultó puesto que lo despidieron del trabajo en Arica. La esposa de David ha trabajado durante varias temporadas en la fruta, es ella quien lo lleva al empleo de la parra.

El 2008 me vine a Copiapó porque mi pareja estaba acá, trabajando en la parra. Ella siempre ha venido cuando tenía solo pasaporte, siempre vino y fue hasta más allá, a Santiago. Entonces yo le dije: para año nuevo puedo venir, le dije, voy a venir pa’ año nuevo y vamos a pasar juntos. Y ya, entonces yo me vine para año nuevo. Me vine, pero nunca en mi vida vine hasta aquí, es el primer año que he estado y me gusta.

Quien inició a David en la agroexportación, como se dijo, fue su esposa ya que ella tenía los contactos y conocía a los contratistas para trabajar en la uva.

El trabajo en la parra es porque mi esposa siempre me hablaba de la uvas, ya entrando te vas a acostumbrar. Yo por mi esposa podría hacer cualquier cosa y si no lo sé lo voy a aprender, aunque mirando lo voy a aprender ¿quién nace sabiendo? Le dije. Entonces yo lo voy a hacer. Y pasamos el año nuevo. El día viernes nos hemos ido a las uvas.

Sabía poco de las parras pues era su primera temporada. Aprendió rápidamente a cortar la uva. Su esposa le enseñó lo básico y trabajan en el verde, es decir cosechando, raleando, dependiendo del ciclo de la uva. Sin embargo, él no tenía experiencia de packing por lo que su esposa le dio las reglas para cosechar la parra.

Esta uva es madura, esta uva está verde. Pero no sé manejarlo, le dije. Me dijo: lo que tiene de seco, lo cafecito desde el inicio, eso quiere decir que ya está maduro, me dijo. Pero también hay que están maduros, donde tienen el tronquito, ya tiene cafecito pero el racimo está verde, en verdad mirando aprendí. Yo no lo sé, si lo que me falta es agilidad pa' cortar los ramos... Ahora estoy en el raleo, cortando las uvas y limpiándolas. Ahora vamos a entrar a las pasas que jamás... a partir de mañana.

David generalmente trabaja en otro tipo de oficios, principalmente en el rubro de la construcción.

Yo trabajo de todo, pinto departamentos, hago estuco, pongo cerámica. Ahora voy a las uvas, trabajo en lo que hay. Cuando no hay, tengo que buscar, ponerme un letrero, un aviso para la persona que necesita un obrero que ponga cerámica o estuco, techar, hacer departamentos.

d. MARILÚ

Marilú es la única que vino a Santiago en avión. Comenzó la travesía en bus desde Trujillo a Lima y en Lima viajó vía aérea. Como todos, ella tenía visa turista y se fue extendiendo

su estadía en Chile. Ella es muy joven y soltera. Quería conocer Chile, estar tres meses y regresar, aprovechar además de ganar un poco de dinero que pudiera sustentar el viaje.

Le ofrecieron el Trujillo un trabajo como asesora del hogar, la recomendaron otros compatriotas, por tanto venía con el contacto hecho.

“Toño está necesitando una niña, me dice, entonces le digo “pero yo me voy” y ella necesita por tres meses no más, me dijo. Entonces yo como aparte de conocer yo vine con esa idea de quedarme los tres meses, pero solamente tres meses, porque ellos se iban a regresar después de los tres meses, se iban a regresar a quedarse allá. Y entonces fue así cuando llegué acá.

Al igual que los otros migrantes las redes de parentesco o amistad van facilitando mucho los contactos, los lugares de alojamientos y mejores posibilidades de sueldo.

Acá no tengo familia nada, estoy solita, solita. Entonces de ahí la conocí a ella, (una señora que conoció en el consulado y que la llevó a Copiapó). Ella me dice tu eres de Perú”. Si “Y ¿qué estás trabajando acá? ¿En qué?” De asesora. Ahhh, me dice, deja esa cosa. Ándate a que trabajes allá que es mejor. Bueno, yo no le hice caso porque eso era en principio cuando yo estaba haciendo mis papeles, no le hice caso, ahí continué con mi trabajo, no le hice caso. Después pasó un tiempo como ya tenía que regresarme a Perú me fui a Copiapó.

Se insertó en la uva mediante un contratista, como todos los otros migrantes que llegan al Valle por primera vez.

Un contratista nos llevó para amarrar. Pero de hecho como él es mi contratista entonces como que yo paso a ser más del resto de gente con él, porque tengo como más acercamiento porque él me tiene como por un año ahí. El me hizo contrato por un año. Entonces estamos en esto de amarrar las parras chiquitas.

A diferencia de los otros entrevistados Marilú quiere volver a Trujillo. Está cansada del ritmo de vida. Considera que no es algo que le guste, prefiere el trabajo de asesora del hogar.

No me gusta la parra, es muy sacrificado. ¿Qué he hecho? A veces me pregunto y digo ¿por qué la gente tanto resiste? Yo prefiero mil veces estar cocinando, porque cocinar me gusta, estar cocinando, no sé, hacer las cosas en la casa como que es más tranquilo, más tranquilo, más rápido, mas descansado. En cambio éste lo encuentro yo muy, muy pesado. A lo menos para mí sí, porque yo no estoy acostumbrada al campo tampoco. Ya cuando mi papá falleció a los 16 años empecé a trabajar. De asesora y de auxiliar, como que lo encuentro más suave para mí. En cambio eso de las parras no porque es recontra... el calor, ay no sé... y las guerras, las peleas.

1.2 MIGRACIONES TEMPORALES DE CHILENOS/AS AL VALLE DE COPIAPÓ

a. Viviana y Valeria

Son estudiantes de educación intercultural en la Universidad Católica de Temuco. Deciden ir a probar suerte en las parras. Muchas personas de Temuco les habían comentado que se ganaba plata trabajando en la uva en Copiapó. Estas mujeres jóvenes mapuches viajan desde Temuco a Copiapó a ganar dinero para pagar la mensualidad de su carrera. Ellas venían con contactos de la CUT para trabajar en la región, además están ligadas al mundo político mapuche.

Tal como los otros migrantes extranjeros, los chilenos se emplean con contratistas. Son éstos quienes permiten el trabajo en las empresas y quienes los mueven a otros lugares de la región.

La experiencia de las entrevistadas es bastante mala, no conocían el trabajo de las parras, pensaban que las condiciones eran mejores y que podrían ganar dinero en menos tiempo.

Llegaron a Copiapó en diciembre del 2009. El 16 de enero ya las habían despedido de la primera empresa. Ganaron menos de lo que esperaban.

El contratista que las empleo se ahorra el dinero del campamento y deja a su cuadrilla (grupo de trabajo) en las peores condiciones de higiene y seguridad.

“Esta casa es el segundo lugar al que hemos llegado en Copiapó, la puso un contratista en un condominio, igual la casa es como vivir en hacinamiento con un puro baño, donde estamos 23 personas en una casa, hay gente que no tiene ni espacio pa’ poner su colchón, hay gente durmiendo en una carpa en el patio”.

La primera empresa a la que llegaron a trabajar ya no tenía cupos para contrato directo, pero el contratista si tenía una cuota de personas para recibir. Las entrevistadas aceptaron inmediatamente el trabajo con el contratista por necesidad. Esta decisión tuvo una gran repercusión, por que alegaron sobre las condiciones laborales, las viviendas malas y las terminaron despidiendo. Se quedaron en la calle.

“Producto de varios reclamos que hicimos dentro de la empresa y por las prácticas laborales que tenía con nosotros nos despidieron, nos dejó en la calle, nos despidió el día viernes y ese mismo día viernes nos sacó de la casa, nos pagó súper tarde, quedamos en la calle, algunos tuvieron que dormir en terminales, otros a la casa de amigos o conocidos, otros se amanecieron carreteando como pa’ pasar la noche”

Ellas se enteraron de la opción de trabajo en Copiapó porque unas compañeras siempre viajaban al norte. Les comentaron que se ganaba plata, pero no les advirtieron de los problemas con los contratistas. Como dicen ellas “pagaron el noviciado” por que venían con la ilusión de pagar sus cuentas y no ganaron nada.

Si bien les hacen firmar contrato, no cuentan con esa herramienta, tampoco con boletas de honorarios, es decir nada que acredite que trabajan para la empresa. Ellas sí distinguen entre el trabajo directo y el trabajo intermediado por contratistas. Saben que emplearse indirectamente es poco favorable.

Se llama Toledo, es un fundo cerca de Caldera, trabajamos ahora en Pescenti sector de Toledo, igual las condiciones son las mismas, estamos viendo que no vamos a ganar lo que esperábamos, volvimos también a Frutícola Atacama pero para trabajar en la empresa porque sabemos que con ellos las condiciones son

distintas y sabemos que respetan más la semana de corrido y al final con ellos las condiciones son distintas y sabemos que al final terminan haciendo un sueldo ético, entre el mínimo, bono de asistencia, pero ahí estamos esperando que nos llamen, pero por mientras seguimos yendo a Toledo entre ganar 5 lucas al día y no ganar ni uno y no tener donde estar...

En relación a la higiene y seguridad coinciden con todos los entrevistados: comidas malas, baños sucios, sin contratos, etc. La empresa Toledo dicen es mucho mejor, que la primera que fueron Frutícola Atacama.

Según sus planes trabajarán todo febrero para no perder el viaje y tratar de ahorrar algo.

Febrero está la pasa, pero ese trabajo es horrible, los comerciantes compran la pasa a los empresarios, la tienden en el suelo, los comerciantes contratan a mujeres a seleccionar pasas secas, no hay baño, no hay comida, no hay agua, estás en el potrero, de guata toda chorreada pero ganan como 500 lucas las que son rápidas, pero la pega es las más siniestra. La gente de los Loros se va en febrero y marzo a la pasa.

Como las entrevistadas tienen más conciencia de derechos, ellas sí se informaron de los temas legales con los que debe cumplir una empresa y las normas mínimas exigidas. Es por eso que demandaron a la empresa Frutícola Atacama por el incumplimiento de entrega de finiquito y llegaron a la CUT a realizar este reclamo.

Una de las lecciones que aprendieron las mujeres es que nunca se debe trabajar con contratistas, aunque con ellos se ahorren el alojamiento.

b. Lidia y su familia (Hija y madre)

Lidia tuvo a su primera hija a los 16 años. Luego de su nacimiento comenzó a trabajar en la cosecha de nueces. Antes se había desempeñado en la frutilla y cebolla, puesto que vive en una zona rural de Los Andes donde las empresas agrícolas necesitan mano de obra.

En ese momento no ganaba mucho dinero pero le servía para poder alimentar y vestir a su hija mayor. A la semana obtenía 500 pesos, se sacrificaba por la mantención de su hija. Ya que nadie la apoyó en ese momento, su vida laboral estuvo asociada al familiar, teniendo que priorizar el trabajo a la crianza.

Puros dramas cuando la tuve, por eso me puse a trabajar de temporera. De ahí entre a un fundo de Abel Bouchon. Ahí aprendí a trabajar en el verde, en las parras. Después me cambie a trabajar con duraznos y peras, y así hasta ahora, después cuando conocí al papá del segundo niño, del Matías, en un trabajo. Él era supervisor de un contratista, tenía mucho más edad que yo, mucho más, y ahí quede embarazada, pero el primer mes de embarazo me dejo vota...

Desde Los Andes ella se entera de la temporada de la fruta en Copiapó. La mayor parte del año está en Copiapó. Va donde está mejor el precio y la fruta.

Yo me voy a la Atacama, la otra se va a Prohens, o nos juntamos en un grupo, pero allá te encuentras con Los Andes, San Felipe entero, vas a la plaza y ves a la misma gente porque nosotros seguimos la fruta.

Lidia ya conocía el trabajo en empresas frutícolas, pero al igual que los otros entrevistados también se empleaba con contratistas. Fue uno de ellos quien la “enganchó” con el trabajo en la región de Atacama. Esta a su vez armó un grupo para viajar a Copiapó.

Yo trabajaba con un contratista. Él conocía el sector y era amigo de una persona que recibía gente de allá. Yo trabajaba con él, pero vivía en San Esteban y me dijo que tenía un trabajo para Copiapó, pero que tenía que juntar gente. Puse un aviso en la radio, entonces la gente empezó a llamar. Dos días antes... bueno a todo esto ni yo ni mi hermana conocíamos Copiapó pero como en agosto acá no hay nada, entonces dijimos vamos no más si sabemos trabajar en las parras, hay que alimentar a los niños, entonces le dijimos que íbamos a irnos con él. Día viernes a las 7 de la tarde (a todo esto la gente ya había ido a confirmar el viaje) nos vamos el domingo, pero teníamos que ir a San Felipe, porque Frutícola Atacama mandó

los buses que ellos pagaban a San Felipe, entonces nosotras nos vamos con plata de nosotros y después tomamos los buses.

Mediante este contratista que “enganchaba” desde la Empresa Frutícola Atacama a Los Andes, Lidia pudo conocer el trabajo de temporada en el norte, por lo que cuenta es algo muy común entre los temporeros/as de la región.

El contratista, que en un comienzo la llevaría a Copiapó, no cumplió su palabra por lo que se comunica directamente con el administrador de la empresa. Este contacto fue crucial para trabajar directamente con la empresa, lo que cambia un poco las condiciones laborales.

Frutícola Atacama se contactó conmigo que no tenía nada que ver pero me confirmaron los buses, don Mario era el administrador de allá de la gerencia, él llamaba y me preguntaba cómo iba todo, como está la gente y yo le decía se contactara conmigo. El contratista dijo que no iba. Era día viernes y me llamo el de Atacama el sábado que los buses estaban en San Felipe, ahí yo le dije que le tenía una mala noticia, este señor dice que no se va, me dice que tuvo malas referencias de ustedes que llegaban allá y ustedes echaban a la gente a la calle, porque esa fue la chiva que me dio...entonces después la gente anda con las mochilas en la calle, yo pensé que era así. Me dijo don Mario que los buses estaban listos, los dormitorios, voy a perder mi puesto, me preguntó si había ido alguna vez, pero jamás he salido y me dijo que si yo me iba con los buses y la gente, yo le dije pero nada que ver, él me dijo que no me preocupara, me dejás la gente en Nantoco y tú te vas a trabajar con otra gente, otro predio vas hacer capataz de otra gente. El domingo llego toda la gente a la casa, había gente que no tenía idea del problema, nos recibieron bien, nunca nos echaron a la calle, además encontré que trabajar allá era más relajado, porque allá se trabaja bastante pero se descansa también.

Como es contratada directamente por la empresa al parecer está en mejores condiciones que los otros entrevistados, conoce bien las leyes laborales, está contratada y es considerada como buena empleada en la empresa. Es por ello que año a año migra al norte.

Yo encuentro buenos a esos empresarios, Frutícola Atacama, este es el mes de octubre, siempre me voy a la Atacama: septiembre, octubre y en el invierno, pero ahora este año me fui a Prohens pero con el nombre de mi hermana, junio, julio y ahora que he estado allá, y ahora que me voy para allá, diciembre, enero y febrero.

En relación a la jubilación, la entrevistada es consciente que el sistema de trabajo de una temporera es auto explotación ya que ganan dinero a costa del desgaste del cuerpo en extensivas horas de trabajo al sol o bien en la humedad de los packing.

Esperar a los 65 años es para morirse, porque cuando las temporeras vamos a trabajar hasta esa edad si a los 50 ya estamos mal. Nosotros de temporeras porque vamos a tener el mismo sueldo de pensión que la gente que no trabajó, eso de la jubilación a las mujeres a los 65, o sea voy a tener que ir a comer donde mi hija o mi hijo, porque sé que a los 50 años yo no voy a dar para los packing y las parras, porque no me van a dar trabajo en otro lado.

Para mantener a su familia debe tener claro el monto que debe ganar, sobre todo para el cuidado de su hijo más pequeño. Es la principal razón por la que decide viajar a Copiapó.

La cosa no es fácil, tú dices tengo que ganar 15.000 pesos, por que 5 mil son para la comida de él y el cuidado, ahí me quedan 10 mil, y tengo que ahorrarlos para vivir con ellos, hay que organizar la plata, llegar a esa meta.

Porque si voy a ganar 5 mil como pago el cuidado y después como voy a llegar acá con los puros pasajes. Ahora le estoy diciendo a mi hijo que se va a tener que irse conmigo, ella (hija) se va al packing conmigo y a él le conversaba anoche que tiene que irse le guste o no le guste, porque en Copiapó tengo un familiar que me lo podía cuidar y el fin de semana bajo a verlo.

El sueldo es a base de las cajas que se realizan diariamente, es a trato, por lo que cada trabajador/a debe trabajar lo más rápido posible para ganar más que el resto. Ella cuenta que sus condiciones físicas le permiten un mejor desempeño.

Un sueldo que bordea 280.000 en la amarra, yo gano eso porque soy el triple más rápido que las otras personas, yo estoy hablando en mi caso, en un grupo de 25 dos ganamos esa plata. Yo porque me acompaña la altura y habilosa con las manos, por que como en este país somos chicos, patas cortas no le acompaña, porque tienen que andar con ese palo, lorito, cambiándolo como 5 veces en cambio yo levanto las manos y lo hago, ese día que estaba malo yo hago 250 pallets, yo gane 10 -12 mil pesos y mis compañeros 4 mil.

El ciclo de trabajo y migración de la entrevistada comienza en septiembre. Si ve que el pago es bueno en Copiapó se queda allá, sino retorna a Los Andes o San Felipe. Entonces fluctúa sus viajes por algunos meses o semanas, esto también por su hijo que le impide estar mucho tiempo fuera de casa.

En septiembre voy para allá, en el verde, me fui el 23 de septiembre, estuve unos días, de septiembre y octubre y llegue el otro día. Como venía de allá, me vine acá a las amarras, yo tengo que estar de acá para allá, porque no me puedo descuidar del niño que tiene recién 13 años, entonces no puedo estar tres meses allá y él como pájaro. En agosto no trabajé en las parras pero vendía en la feria de las pulgas, no era trabajo que generara mucho pero, me ganaba 10 o 12 mil pesos pero me alcanza para mandar a los niños al colegio, entonces con 13 mil pesos.

El sistema de campamento a ella le favorece pues no paga arriendo ni comida. Lo que le queda de dinero lo gasta en el cuidado de su hijo, le paga a un familiar que vive en la Ciudad de Copiapó en el verano, ya que en invierno es su hija mayor quien se hace cargo del cuidado.

Ahora a campamento... y el niño se va con una prima ellos lo van a cuidar, porque ella vive allá, ella tiene casa allá es la esposa de mi primo. Entonces nosotras trabajamos con la panchita hasta el sábado y nos vamos el domingo en la mañana a ver al niño, cuando antes me lo lleve, yo bajaba igual todos los domingos, salíamos del packing a las 4 de la mañana y si había un camión, que iba a dejar fruta, yo con la ropa de trabajo no más sacaba ropa interior y bajaba a ver a mis dos niños, yo a las 5:30 a.m. estaba en Copiapó, trabajamos hasta esa hora.

Los horarios de trabajo en packing son extensos, más de 8 horas laborales. Para que las personas puedan ahorrar y tener dinero en los meses azules deben estar largas jornadas y ganar para todo el año.

A las 10 de la mañana, hasta las 4 a.m., en los Prohens tenemos un regalo entre comillas, yo fui a los Prohens hace varios años, fui a trabajar hace 4 años atrás y teníamos un regalo o algo así, no nos traían en navidad nos traían en año nuevo, el 30 y el 31 estábamos acá (Los Andes) y nos íbamos el 2 pero del 2 al 18 había que trabajar de recorrido, todo, entrábamos a las 10 de la mañana y salíamos a las 4 de la mañana todos los días, los 17 días de corrido, eso es lo que tienes que pagar por el hecho de haber venido a ver a la familia, ellos nos ponían el bus, te hacen firmar un documento de 60 mil pesos, donde tú te comprometes a volver donde autorizas a Jaime Prohens a descontar 60 mil pesos del sueldo, son concesiones, yo creo que ahora serán 100 mil.

Explica que los salarios dependen de la fruta. Si la producción es buena será bueno el pago al final del mes. También depende al parecer de las empresas exportadoras, pues son éstas las que fijan los precios y también a quienes le compran la fruta para exportar.

Si la cosa está buena se gana pero si la fruta está mala no se gana nada, yo trabaje dos meses en uno y gane 300 mil pesos y trabajar tantas horas para nada, o sea ganas el mínimo.

Si la fruta está buena se gana y además nunca se trabaja esos horarios, uno se puede ganar los 15 mil a las 10 de la noche, pero si la fruta está mala ganas los mismos 15 mil pesos pero a las 4 de la mañana. Pero son los mismos 15 por que se cortan las mismas cajas son 10 mil cajas buenas o 10 mil cajas malas, son 20 seleccionadores con 500 cajas cada uno, las saquen a las 10 de la noche o 5 de la mañana es cosa de ustedes.

El año pasado ganaron un millón y no trabajaron las jornadas largas, por eso voy ahora porque embalaron con otra exportadora, yo embale con SubSole y ellos te seleccionan 25 a 28 cajas y ahora con Euroamérica que selecciona son 8 cajas, en

lo que seleccionas 8 cajas es más rápido, ahí tienes que arreglarlo con eso, se ganó un millón el año pasado. Pero en Rancho Blanco yo saco 800 mil pesos, pero es un mes de Rancho Blanco que es marzo, porque es el mes completo de packing y después 10 días abril y antes 10 días de abril.

Ella, al igual que los migrantes extranjeros, sigue la ruta de la fruta: va hacia Ovalle, al sur, todo esto en busca de trabajo. Ella realiza el ciclo completo de la uva.

Es que las temporadas son en varios lados, yo estaba en Copiapó y también hay faena en Ovalle, y de Ovalle a Copiapó, porque en una temporada puedo estar en Ovalle en Copiapó, Vallenar, Los Andes y después me voy a Rancagua... ahí nunca he ido, porque en marzo termina en Los Andes pero en Rancagua todavía queda, entonces sí quiero seguir trabajando me voy a Rancagua todo eso en una misma temporada.

Para mí Ovalle y Copiapó son la misma cantidad de años, porque recorro todo en un mismo año, yo sigo el trabajo, y así voy dando vuelta el año, porque sólo dos meses no trabajo en las parras, que es Mayo no hay trabajo en parras y Agosto, porque allá termina en Julio y no hay trabajo ni allá ni acá, hay trabajo en los ciruelos, pero creo que para el árbol es más el hombre que la mujer, porque me he caído cosechando peras, me he caído cosechando esas cuestiones, yo encuentro que ese no es trabajo para las mujeres temporeras, las parras sí el packing, es duro el trabajo pero no estás tan... por que andar acarreando escaleras, me tocó también, yo encontré que eso no es para mí, quizás si fuera más gorda sí, por que acarreaba la escala y me iba pal lado,

En relación a la higiene y seguridad de las empresas la entrevistada menciona la mala calidad de su alimentación y coincide con el resto de los entrevistados, con que las comidas son asquerosas. Pero Lidia aquí no hace reclamo formal a las empresas ya que está consciente que si ejerce su derecho será despedida y ella no puede dejar de trabajar.

A Ovalle estuve yendo seguido dos años, ahí trabajé bastante bien, en la Empresa San Clemente, nos trató muy bien, la comida tal cual como comemos en la casa,

normal. Copiapó es distinto, la comida es mala, asquerosa en los Prohens, La Pacheta, de ahí vengo yo es asquerosa, hay personas que han ido por primera vez y la graban para que crean lo que nos están dando. Los platos son de esos blancos que se rompen en mil pedazos, es así un platito bajo, con media taza de agua y cinco garbanzos que tú los puedes sacar con la mano y cuando dan sopa es de cogotes de pollo y dan fideos solamente cocidos, pero de un paquete es para 20 personas, ningún fideo se monta encima del otro, yo creo que la porción debe ser de 150 gramos, lo más asqueroso que he comido, te dan el té pero sin azúcar, tú tienes que ver cómo te lo tomas con azúcar, guardan el tema remojao y si está vinagre vuelven hacer té encima de eso que se remojo y lo reparte, yo tengo olfato y uno no puede reclamar que la comida está vinagre sino uno tiene que irse, entonces no.

Tal como relató Donata, han cambiado las instalaciones de casino y campamentos, se ha avanzado en infraestructura, pero no en el fondo de este tema: la alimentación.

Los campamentos son extraordinarios, como moderno, uno no lava ropa, la ropa de cama se la dan allá, hay lavandería, personas exclusivas para lavar, el campamento es sólido, los colchones son buenos, impecable, nada que decir, el de los hombres igual porque estamos separados. Pero la comida es lo más horrendo, que yo ni pobre he alimentado a mis niños, de un ala de pollo les dan a 5 personas. Yo la primera vez que fui a los Prohens hace cuatro años, yo lloraba de hambre, porque no podía creer, ahí te ponen un plato y reparten el arroz y es como que no sabes si sobró o es la comida y un huevo duro, porque allá la comida no es caliente es helada, el casino espectacular, limpio, moderno, uno piensa que la comida va hacer buena, pero vayan para probar esa comida, una minuta completa, porque aparte de esa comida vamos al almacén a comprar leche, pan, si parecemos hambreaos, yo ahora cuando fui gaste como 70 mil pesos para comprar al negocio, comprar yogurt, sémola y leche que la caja cuesta 1000 pesos, es todo más caro, yo lloraba porque tenía hambre y en el packing para que se quite el hambre uno come uva, después querías vomitar y te da una gastritis, yo había hecho cruz para trabajar en ese fundo, si no soy perro, no soy animal.

c. Temporeras de Ovalle:

Las tres temporeras son de Ovalle, ellas viajan todas las temporadas hacia el Valle. Comienzan a trabajar en noviembre al raleo después al desbrote y luego al packing. Una de ellas se desempeña como supervisora, las otras dos no tienen estudios agrícolas pero las tres trabajan durante todo el año en la agricultura.

Las entrevistadas son conscientes de la gran cantidad de migrantes que llega al Valle de Colombia, Costa Rica, Perú y sureños chilenos. Cuentan que los extranjeros siempre agradecen mucho lo que les enseñan. Ellas a veces les dan las pautas para que aprendan más rápido, pero que también se conforman con lo mínimo.

La gente del sur se acostumbra, porque la gente que trabaja de la cuarta región al norte tiene otra mentalidad.

Se aprovechan, a mí a veces me da pena porque los peruanos se conforman con ganar 5 lucas porque en su país ganan la mitad y acá les favorece y ellos cambian la plata y es el doble. Trabajan mal y ganan menos, ya que ellos son muy trabajadores.

Filomena comenzó a trabajar a los 17 años y lleva 8 años trabajando en terreno, también en la cosecha de aceituna, mandarina, pero lo que más le gusta es el embalaje de uva porque es donde más se gana.

“Ahora nos vamos a Ovalle porque ahí nos espera otro packing, hasta los primeros días de abril, porque después viene el aceite de oliva, después la mandarina, después la amarra, luego la palta”

El ciclo trabajo es extenso y cuentan que no tiene vacaciones, las temporeras trabajan durante el verano y casi nunca se toman días libres.

Yo llevo 10 años trabajando todos los días sin parar, eso es lo penca de un temporero, porque no tenemos vacaciones los contratos que nos hacen son de 6 meses, 3 meses y esos no nos compensa para tener vacaciones.

A los técnicos agrícolas les pasan piezas y el resto de los trabajadores/as van a pieza común. Ellas afirman que los jefes tienen más privilegios que las otras personas.

Tenemos muchas rivalidades con la gente, por el hecho de ser jefe corres mucho riesgo, que te roben cosas, eso lo hacen por maldad.

En términos de higiene y seguridad afirman que antes cuando recién llegaron años atrás todo era estaba en pésimas condiciones, pero que ha ido cambiando con el tiempo y ha mejorado.

Los colchones este año estuvieron súper buenos, este año pusieron colchones nuevos, habían camarotes.

Este año estuvieron buenos, porque cuando llegamos eran unas ordinarièces, todos manchados con hoyos, era antihigiénico y los baños, las moscas, todo.

En cuanto a las comidas, sí coinciden en que son malas y que las empresas siempre ahorran en estos temas, que no se ocupan de tener alimentación saludable, es parte de la economía de las empresas.

Este año estuvieron a puro poroto, lenteja y a veces no comía porque ni en mi casa como poroto menos voy a comer aquí, me comía la pura ensalada. Además hace mucho calor y más encima comiendo garbanzo. Es como un ahorro o economía que hacen los empresarios.

El horario de trabajo es relativo, las entrevistadas constatan que hay cambios en la empresa que ellas trabajan, ya no están más de 12 horas en el packing.

La diferencia con otros entrevistados es que ellas trabajan directamente con la empresa, sin intermediarios, lo que les da una mayor seguridad y es la empresa mandante la que cumple si hay alguna irregularidad.

Trabajamos desde la 1 a las 9 de la noche, en la semana salimos a las 12, pero en todo casi está muy restringido el horario, porque para otras veces las temporeras

se amanecían, pero hace dos años salió la ley que después de las 12 los packing no pueden funcionar.

Yo el primer año que vine, en el 2006 yo me amanecía hasta las 4 de la mañana y al otro día empezábamos a las 10 de la mañana, ahí uno tiritaba en el packing por la cantidad de cajas, porque a veces te haces 400 o 500 cajas y sales tiritando, a parte que no se come bien. Este año estuvo bien en los horarios.

En cuanto a la fumigación y la utilización de plaguicidas, las entrevistadas comentan de la cantidad de azufre que se le echa a las parras y que ese líquido queda impregnado en estas trabajadoras. Ellas saben de sus consecuencias.

Acá le echan mucho azufre a las parras y se cae... a veces estamos en un corte y al lado están aplicando pero es azufre, porque cuando aplican un producto fuerte echan a la gente. Pero cuando son productos así nomás no sacan a la gente.

Además tenemos hijos y si yo llegara a estar embarazada y están aplicando me va a afectar mucho.

La ropa no se puede lavar con la otra, pasamos todo el año hediondas a azufre, yo gasto mucho "soft" porque la ropa se pone hedionda y cuando entra a la casa pasa a azufre o si vas a pagar te miran re extraño porque tienes las manos rotas, como que... las hediondas a azufre nos dicen.

1.4 IMPACTO DEL REGIMEN FAMILIAR EN MIGRANTES

Las entrevistas dan cuenta de que las jornadas laborales reestructuran el modo de vivir en familia, sobre todo por la desterritorialización del empleo.

El modelo de desarrollo y las formas de encarar lo social por parte del Estado a partir del golpe militar desmantelaron los contratos sociales y sexuales preexistentes. Ello repercutió en las familias instalando incertidumbres y readaptaciones. Además la profundización del

modelo neoliberal y flexibilidad laboral inciden en las transformaciones de la familia, se desestructuran los roles y se feminiza la migración.

Luego de conocer las trayectorias y motivaciones laborales, es importante relatar las relaciones familiares y de género para comprender cómo el trabajo influye en la organización familiar.

MIGRACIÓN FAMILIAR

1. Grupo Familiar de migrantes peruanos.

a. Fanny

El cuidado, la crianza y todo lo relacionado con su hijo de 8 años está a cargo de su madre (Rosa), quien vive en Tacna (Perú); ella es quien se hace cargo de todo.

Mi mamá, ella lo cuida y yo le mando dinero de acá para allá. Esta todo el año con mi mamá, está más acostumbrada con mi mamá que conmigo.

Rosa, viaja con su nieto de 8 años en la temporada de verano, pero como todos trabajan el niño queda solo durante la semana, y el fin de semana está con su mamá o la familia.

Como el niño se queda solo le pide que lo lleve a trabajar y que sea ella quien lo cuide.

Él quiere que lo lleve pa' allá, pero está prohibido, no lo puedo llevar a él.

Mami quiero ir, yo te ayudo. No, no puedes ir, le digo porque las leyes de la empresa dicen que no pueden entrar menor de edad ahí. Yo lo dejo solo acá. Ahí se queda en la pieza. Los fines de semana no más nos pasamos juntos casi.

Durante el año las formas de comunicación que tiene Fanny con su hijo son básicamente virtuales: el contacto es vía mail, chat, webcam.

Lo llamo de repente dos veces a la semana. Eso de lunes viernes. Los días domingo ya me voy a internet. En internet yo me comunico con mi hijo, hablo, todo así. Pero

después cada 4 meses, 5 meses voy a Perú, voy a ver a mi hijo, ver si le falta algo, salgo con él. Estoy como 15 días, me quedo allá y después me vengo para acá.

La distancia ha generado desapego. Fanny siente que no tiene una relación afiatada con su hijo y eso la hace sentir culpable por dejarlo.

Igual como que está acostumbrado con mi mamá más que conmigo. De repente cuando salimos a la calle mi hijo se va, corre donde mi mamá ¿me entiendes? Yo me doy cuenta que él está más apegado a mi mamá que a mí.

La separación de su hijo la afectó bastante, pero sabía que debía buscar un mejor puesto de trabajo y aventurarse para lograr mayores ganancias salariales.

De repente digo 'eso no tenía que ser así, no siento serla, pero mi hijo debería estar conmigo pero que puede hacer él si mi mamá esta siempre con él y de repente si mi mamá se pierde, se viene acá mi hijo está triste, lloraba y extrañaba a mi mamá, más que a mí. Cuando me separé de mi hijo yo lloraba y lloraba, pero después me hizo poner más fuerte y ya, me alejé. Ya casi no sentí nada, cada vez que me venía de repente un poquito me ponía triste, pero a llorar pa' uno.

El cuidado a cargo de las abuelas es bastante común en el caso de las migrantes. Con ello, los roles de género no se fracturan, ya que la responsabilidad recae en las mujeres de la familia.

Yo digo, es mi mamá, mejor que otra persona.

Fanny no tiene mucha relación con el padre de su hijo, no lo ve, tampoco este responde a los aspectos económicos, ni se preocupa del cuidado y manutención del niño.

Él va y me deja muy poco, tampoco voy a negarlo. Él me deja para la movilidad (del hijo). Nada más. Yo tengo que mandarle para la comida, comprarle ropa, y de repente él viene a medio año le compra un poco de ropa, una polera un pantalón.

Reafirma que el padre de su hijo no está interesado en ser parte de su crianza.

Ni siquiera lo veo. O sea yo voy de acá, me encuentro con mi hijo, ni se cruza conmigo, no lo veo siquiera. Porque para qué, si después voy, dicen que yo le reclamo, dice que si está dando. Mi mamá dice que no, él dice que sí. Yo no sé cuál será la verdad. Yo siempre le voy a creer a mi mamá, nunca le voy a creer a esa persona. Ya no quiero hacerme más hígado porque para qué, yo lo voy a dejar nomás. Pero para qué sembrarle malas cosas a mi hijo. No le puedo decir nada. Sólo se va a dar cuenta cuando sea grande.

Dada esta situación, en cuanto a las remesas, ella envía dinero mensualmente a su hijo y madre para su mantención.

Al momento de la entrevista ella no tenía muy claro sus planes a futuro ni tampoco si se reuniría con su hijo como para reunificar su familia. Más bien parecía que el niño se quedaría a vivir con su abuela y ella con su pareja. La delegación de la maternidad a las abuelas parece ser una estrategia socorrida por las jóvenes migrantes con hijos cuyo imaginario se despliega en proyectos laborales y de estudio.

Juntado así harto dinero, no, no se puede. Es poco lo que se puede ahorrar, pero igual digo a veces, si llegaría a juntar una cierta cantidad de plata iría pa' Perú y pondría un negocio y me quedaría allá. Pero a veces digo, si Perú va a seguir malo no vale la pena estar allá tampoco. Mejor estudio y trabajo en algo.

Juntar plata y me pongo a estudiar y me quedo trabajando acá si Dios quiere. Igual me voy a Perú, si tengo una profesión me va servir pa' allá también ¿me entiendes? Pienso en estudiar. Este año pretendo estudiar, por las noches creo que estudian, terminar, que sacar cuarto medio, terminar y después hacer una carrera corta para trabajar en algo.

b. Willson

El entrevistado no tiene hijos. Su relato muestra interés para comprender cómo la descomposición de las economías campesinas andinas están al origen de los procesos migratorios y de la entrega de hijos a parientes que los pueden mantener.

Mi papá vive de la agricultura y la ganadería. Él vive en Puno, siempre se dedicó a la agricultura. Claro, más antes trabajábamos en la agricultura con ellos, pero a los 5 años, a los doce empecé a trabajar 2 años en agricultura de ahí nunca más trabajé. No es que no me haya gustado. En Puno hacíamos la agricultura, en Moquegua no hacíamos la agricultura porque estaba al lado de mis tíos entonces me dedicaba a estudiar.

La familia de Willson vive en Puno, sus hermanos en Tacna y otros en Lima. No obstante esta diáspora familiar, él envía dinero sólo a su madre, remesa que contribuye a sus gastos.

Pa' mi mamá si, a veces, pero pa' otro no. Solamente mando a mi mamá.

c. Rosa

Cuando Fanny migra a los 18 años, le cuenta a su madre de su decisión de viajar a buscar mejores oportunidades de trabajo, comprometiéndose con remesas para su hijo.

Ella me dijo: Mami voy a trabajar. Yo le dije bueno y ella manda mensual pa' su hijo, si porque no se descuida de su hijo. Tiene que estar bien el chiquito. Todo lo que su mamá le envía yo le compro, en el colegio piden cosas, ahí también le compro, también manda para su pasaje, todo.

Rosa viaja todos los años a Copiapó porque debe traer a su nieto a que pase la temporada con Fanny. Rosa es la responsable del cuidado del niño y aprovecha la temporada para trabajar ocasionalmente.

Si, más que todo por ella vine, porque traje a su hijito, porque tiene un hijo allá ella. Por eso lo traje para que pase una temporada acá. Sobre todo como le digo vengo con el chiquito pa' que esté con su mamá siquiera un tiempo. Un par de meses ya después se va.

Mientras toda la familia sale a trabajar, el niño se queda en la casa compartida con otros migrantes extranjeros. Lo dejan al encargo de Don Luis, el que subarrienda las piezas de su casa a sus compatriotas y quien los conecta con la Pastoral del Migrante,

Él se queda acá, le encargamos a don Lucho. Si, el niño es tranquilo, no molesta, mira tele. Don Lucho le da la comida, porque si no nosotros lo preparamos en la mañana y va a comer frío...

En términos de género, Rosa es la cuidadora y la que se ocupa de todo el tema doméstico y su esposo Florencio, de la provisión.

El que mantiene la casa es mi esposo y yo trabajo, cocino pa' mis hijos y también vendo comida... es la rutina de uno

Desde hace 6 años que Rosa cuida a su nieto, esta cuenta como ha sido la experiencia de tener la responsabilidad de tener a su nieto lejos de su madre.

Bueno, para mí es un niño que... o sea en la casa él da la alegría porque es el único niño que tenemos en la casa. Entonces yo como salgo a trabajar todo el día de mi casa, entonces él en la tarde llega del colegio y está en la casa. Y yo llego a eso de las 5, 6 de la noche y entonces él está ahí, me recibe con un cariño y así está acostumbrado conmigo ya pues de chiquito me lo he criado, de los dos años. Para que su mamá trabaje tranquila, pa' que no esté preocupada de su hijo, él conmigo está pues allá.

d. Florencio

Él –padre de Fanny y esposo de Rosa- es el proveedor, envía remesas a Tacna y paga las universidades de dos de sus hijos. Casualmente sólo los hombres de la familia son los que están en la educación superior. Éste hace una diferenciación por sexo de sus hijos.

Uno de mis hijos es médico, el otro ingeniero en Construcción Civil, sólo los hombres estudian.

Las mujeres, las mayores perdieron la cabeza, sacaron su título familiar antes. Si pos, perdieron la cabeza, miraron a los hombres que eran más bonitos ellas, ahí está el título.

Florencio viajaba mucho a Arica, por tanto pasaba sólo los fines de semana en Tacna. Quien llevaba la carga de la crianza era Rosa, cosa que no se ha modificado en el tiempo.

Él ejerce control a la distancia por medio de la tecnología, básicamente por teléfono e Internet cree mantener el “orden” de la dinámica familiar y que los miembros cumplan con el orden que el impone desde fuera.

Nosotros nos comunicamos con mis hijos o mi esposa ahora está de visita acá, la comunicación es por vía internet y teléfono, cada fin de semana. O cualquier problema que “haiga” ahí en casa ellos me llaman acá, entonces yo decido, sabes esto es así, tiene que ser allá. Entonces ellos allá tienen que cumplir lo que yo les ordeno. Yo les tengo que dar las órdenes. Yo soy el que enfrento todo, por eso tienen que obedecerme en lo que yo hago.

En términos de género se ve claramente la división sexual del trabajo. Por un lado Florencio da las órdenes y Rosa acata lo que le dicen: se mantiene en las tareas reproductivas y domésticas, atendiendo a sus hijos.

Yo soy el que da las órdenes allá y mi señora es la que... ellos hablan entre mis hijos que están en casa, no solamente pueden ser los dos varones, también están mis hijas, pero viven en otro sitio. Hay un problema entonces ellos se reúnen, yo les doy las órdenes como tienen que solucionarlo. Se reúnen, conversan, la solución que tiene que dar el papá (Florencio) se tiene que hacer.

Rosa es la que mantiene el espacio privado, el cuidado y los lazos familiares.

Ella es la que atiende en la casa en el caso de la alimentación a mis hijos, a los que están estudiando porque Ud. sabe que ellos requieren que les alimente, que les apoyen con eso porque ellos están dedicados a estudiar. No tienen tiempo a veces no para prepararse los alimentos. Entonces ella se va ahora, junto mi nieto se van para allá porque ya empiezan las clases.

2. PAREJA DE MIGRANTES PERUANOS

a. Arturo

Arturo no tiene hijos ni responsabilidades, pero envía dinero a su familia. Al igual que Willson tiene pareja estable pero sin hijos en común, por lo que sólo envían remesas a sus familias cercanas.

“Mando dinero mi familia, a mi padre y a mi madre básicamente, pero no siempre”

b. María

María, es unos años mayor que Arturo y tiene tres hijos de su primera pareja. Cuando migra a Chile en el 2006 viene sin sus hijos. Ellos quedan a cargo de su hermana en Lima.

Quedaron con mi hermana. Yo le giraba el dinero para su sustento, todo lo que necesitaba. Y así estuve dos años.

Una vez asentada en Copiapó y con trabajo, decidió llevar a sus hijos/as a vivir con ella. Hace la diferencia de roles entre su hermana y ella.

Mi hijo tiene 18 en la actualidad y la otra tiene 13 años y ella 9. Quedaron a cargo de mi hermana. El año pasado ya tomé la decisión de traerlas. Y no era igual, no me sentía bien yo acá. Siempre extraña a los hijos, está pensando. Por más plata que le mandaba, mi hermana no le da igual que yo. En cambio acá yo les doy sus gustos, les compro lo que les falta. Estoy ahí pendiente de ellas. Y están tranquilas, porque algunas veces yo les digo: vámonos a Perú. No, te esperamos. O sea que les ha gustado la vida acá que es más tranquila o la llevamos más tranquila nosotros.

Ella se estableció en Copiapó y reunificó a su familia. Se organizó para volver a estar unidos y volver al ritmo familiar.

Están en el colegio, al tiro los trajos pero perdieron prácticamente el año. Pero este año con todo y documento en regla. Y están bien acá, tranquilas. Claro que cuando salgo a trabajar las dejo acá y les hablo que no abran la puerta a nadie. Claro, la

casa es chiquita, pero nos sentimos bien, no. les puse lo que necesitaban, internet, los cables, todo lo necesario y se entretienen ahí.

3. Migrantes casados y solteros del Perú

a. Paul:

Tiene dos hijos: una niña de 9 y un niño de cinco años. Ellos viven en Lima con su madre, ex pareja de Paul. Con respecto a su relación de pareja, esta se fue complicando por la distancia. No funcionó el hecho de vivir en territorios distintos.

Igual se fue perdiendo la relación pos, se fue perdiendo por la distancia, el tiempo. Yo siempre preocupado de mandar plata, de repente me decía “oye estai mandando mucha plata pa’ allá”, pero uno de repente piensa en los hijos y todo eso.

Paul intentó regresar a Perú, pero no encontró trabajo, lo que dificultó su situación de pareja.

No se quebró, pero igual fueron muchos detalles, ya no fue lo mismo, se perdió la comunicación, se perdieron muchas cosas... yo regresé pa’ allá y yo vi la situación allá y no encontraba trabajo.

Producto de su cesantía, retornó a buscar trabajo en Copiapó. Como en esta ciudad tenía redes de parentesco (madre y padrastro) era más fácil volver y buscar un empleo. Además necesitaba solventar los gastos de sus dos hijos.

Yo tenía que verlo por los hijos y me vine de nuevo pa’ acá (Copiapó). Comencé a trabajar, comencé a mandar plata. Junté plata y me fui pa’ allá de nuevo. No, un día me dio así las ganas de irme, de la noche a la mañana, y me fui. Llegué allá y ya no era lo mismo la relación, ya no era lo mismo. No peleando ni nada, pero ya se había perdido muchas cosas. Igual yo en la relación, yo puse de mi parte. Cuando yo puse de mi parte de repente ella no puso de su parte. Después ella puso de su parte y ya no puse de la mía y así fue. Después a las finales yo quise salvar esto, los traje pa’ acá. Esto era mi pieza antes, esta era mi pieza, yo vivía acá. Pero ya no, fue puro drama, discusiones, peleas. Se quedaron como 15 días acá y se fue

pa' allá de nuevo. Pero ahora estamos bien, buena onda, somos amigos. Igual estamos bien. Yo pienso que más adelante, con el tiempo que se darán las cosas.

Luego de la ruptura con su esposa, comenzó una nueva vida de pareja. Conoció a una chilena y viven juntos. En este caso Paul viene casado a Chile. La distancia repercute en su relación y al parecer termina con su esposa peruana. Pero paralelamente tenía una relación con una chilena en Copiapó, con la que comienza a convivir.

Pero no tenemos nada, estamos ahí no más. Igual de repente tenemos planes y todo, pero son ideas no más. Ella sabe que tengo mi familia, sabe que tengo hijos. Sabe que, no se pos, soy medio loco y me voy y me voy no más.

La conocí el año pasado y yo todavía estaba con... o sea igual estaba porque no habíamos terminado ni nada, nunca conversamos de terminar las cuestiones. Bueno, igual uno es hombre y solo, para que mentirte. Se dieron y se dieron no más y ahí estoy todavía.

Él envía las remesas correspondientes a sus hijos. Se comunica por teléfono con ellos, y comenta que los extraña.

Echo de menos a mis hijos, yo creo que si mis hijos, si mi hija me miraría a los ojos y me diría "sabes que papito, yo quiero que te quedes conmigo" yo no le pudiera decir que no. Alejarme de ellos ha sido muy difícil. Ellos vinieron pa' acá, estuvieron acá conmigo, estuvieron como 15 días, un poquito más, como casi un mes... pero era mucha discusión con la mamá. Así que yo mejor con lo bueno... igual sabe que no pierdo la esperanza yo de regresar con ellos.

b. DAVID

Él está casado. Su matrimonio por el civil lo realizó en Chile en el 2006. Tiene una hija que vive en Tacna con los abuelos maternos.

Me enamoré, al tiro me enamoré de ella porque yo la conocí el 14 de diciembre del 2004... He pedido la mano el 03 de febrero de 2005.

En términos de género, si bien su esposa trabaja y fue ella quien lo llevo a trabajar a las parras, continúa cumpliendo el mismo rol doméstico y reproductivo. Lo único que cambia en esta pareja es el cuidado de su hija en otro territorio, pero esto es para mejorar las condiciones económicas de la familia. Si no tuvieran a alguien que cuidara a la niña, la esposa de David no podría trabajar en la temporada.

Es buena mujer, le cocina y todo, de todo me atiende. Yo por eso a veces... si, como quien dice, en una pareja siempre hay una discusión, pero esa discusión no dura un día, dos días, tres días no, dura 5 minutos, después yo ya estoy ya en lo mismo no más, pero yo la quiero hartito.

Para poder ver a su hija se trasladan a Arica, ya que les queda más cerca a los abuelos y también porque David vivió muchos años en esa ciudad.

Sí, los traigo, pero acá a Copiapó no, a Arica sí, pero si los voy a tráelos. Me queda más cerca.

Con respecto a las remesas, la pareja le envía mensualmente a su hija, a veces a Puno, otras a Tacna. Esto porque la hija no siempre está en un lugar. Al parecer la abuela es comerciante y la lleva a distintas zonas del Perú

Mando dinero pa' Puno. Se va pa' Puno, se va pa' Tacna. Siempre ha salido a viajar con la abuela. Siempre está con la abuela. Cuando hace una salida a ver, cuando está en Tacna porque jamás ya puedo ir tampoco porque no llegaron los papeles no llegaron no podemos salir.

El tiempo que pasa con su familia es poco, la niña pasa todo el año con su abuela.

Ella está lo mínimo... en las vacaciones, son 15 días y eran 15 días y ella también se va.

c. Marilú

Ella es soltera, sin hijos. Se fue de su casa de origen a los 16 años luego de la muerte de su padre. Esto marcó su vida ya que no pudo seguir estudiando y tuvo que comenzar a trabajar desde muy pequeña.

Hace 10 años y voy pa' los 11... Fue cuando yo tenía 16, ahora tengo 28. Desde que falleció mi papá yo no vivo con mi mamá. O sea, voy pero quizá 15 días, 8 días con ellos estoy en la casa... no, si hasta en las vacaciones me ocupaba yo de trabajar y de hecho yo también allá tengo mis propiedades. A parte que yo he ayudado a mi mamá y trataba de ahorrar, ahorrar y comprar mis cositas para mí también, terrenito por ahí y en eso he ocupado todo el tiempo. Y ahora peor, porque mis hermanos dicen "No, si ahora nosotros estamos grandes, podemos trabajar" y la mayoría, los tres de ellos trabajan y estudian, trabajan y estudian.

En cuanto a las remesas, envía un poco de dinero debido a que toda su familia trabaja y no es necesario que ella los ayude. De todos modos aporta en la casa y no se desentiende de su familia. En términos de autonomía, Marilú viaja y conoce nuevas experiencias, acumula dinero para volver a su país y es la única que ha migrado. Aquello muestra lo significativo de la feminización de la migración.

Mi mamá como que tenía gastos y aparte que yo igual los quería a mis hermanitos, trataba de comprarles ropita, pero eso fue cuando estuve allá. Hasta los 23 me he ocupado de ellos, de mis hermanitos, de mi mamá. A veces ayudaba, pero hasta el final que ya mi mamá, mis hermanos crecieron no. Ahora ya el último tiene 17 años, porque ya pasó hartoo tiempo. Ahora ya ellos no me quieren recibir. No, Marilú, me dicen, ya no trabajes, que haces trabajando, me dicen. Como si tanto... a ellos no les gusta porque ellos los tres están estudiando, entonces mi mamá tiene pa' los tres que darles.

Entonces igual ya no me reciben, ya no es como antes cuando de chiquititos les compraba ropita, les comparaba cualquier cosa, dulces, comida. Yo llegaba, uy,

ellos felices y contentos. Ay hermana, corrían a abrazarme y todo eso, pero ahora no. no ya nada, ya no quieren recibirme.

1.2 MIGRANTES CHILENAS A COPIAPÓ.

a. Viviana y Valeria

Estas jóvenes están juntando dinero para pagar la mensualidad de su carrera universitaria. Ellas deben dejar a sus familias que viven en Temuco para poder sustentar su educación, ambas son mapuches.

Estudiamos educación intercultural en contexto mapuche. Esa es la razón por la que estamos acá, porque tenemos que juntar para la matrícula y pagar las deudas que tenemos, porque tengo boletas repactadas.

Las dos cuentan con beca, la beca indígena y la de su carrera, pero no es suficiente para pagar sus matrículas no mensualidades. Por esa razón tuvieron que migrar para poder acceder a educación. Valeria vive en el sector de Melipeuco, cerca de Temuco, su comunidad se llama Juan Antonio Hueñir. Sus padres y sus abuelos viven ahí. Viviana vive con sus abuelos en Cunco Bajo y la comunidad se llama Juan Llanquileo.

Ninguna de las dos entrevistadas cuenta con recursos suficientes para pagar una mensualidad universitaria, por lo que migran a Copiapó a buscar recursos económicos. A diferencia de los otros/as entrevistas estas jóvenes solteras deben sustentarse a sí mismas y lograr pagar sus estudios.

b. Lidia y su familia (hija y madre)

Lidia tiene diversas estrategias para migrar y trabajar desde hace diez años. En un principio cuando sus hijos estaban pequeños los dejaba con su madre u otras personas. Cuando su hija mayor creció fue ella quien se hizo cargo de los temas domésticos.

Al principio nos quedábamos en la casa de mi abuela, yo y mi hermano. Pero después a los 15 años, desde esa edad me hice cargo de mi hermano. Yo manejo toda la plata que mi mamá deposita.

La entrevistada cuenta su experiencia al migrar casi todo el año al norte, su maternidad y responsabilidades proveedoras.

Hace 10 años, claro, yo tenía al niño, el niño tenía 1 año 10 meses y ahí yo me fui, estuve 6 meses allá y cuando llegué mi hijo no me conocía, no sabía quién era yo, no lo pude criar... bueno yo no he criado a ninguno de los dos, yo no tengo idea que es una mamadera, porque tengo que trabajar, trabajar, yo pagaba para que le dieran mamadera, le dieran todo.

Ahí fue la primera vez que me fui que deje a mis niños solos y cuando llegue mi hijo no me conocía. Después como había trabajado allá y no había trabajo acá me empecé a ir sola.

Al igual que las otras migrantes, dejan al cuidado de sus hijos a las mujeres de su familia, son ellas quienes organizan la vida familiar y adquieren la responsabilidad de la crianza de los niños/as.

Si se quedaron con mi mamá, estaba mi papá, se quedaban en la casa de mi mamá, pero los cuidaba mi hermana. Mi mamá nunca jamás me cuidaba los niños, pero como mi hermana tenía hijitas había que pagarle y también quedo sola porque el papá también se hizo humo, entonces había que pagarle, pero hace diez años me fui a Copiapó.

Lidia tiene una historia de migraciones. Cuando su hija creció las dos iban al packing, tenían estrategias para ganar dinero y aprovechar la temporada.

Yo he ido varias veces pero a Ovalle y después a Copiapó, cuando era más chica, iba con mi mamá (hija de Lidia). Me retiraba antes del colegio, por ejemplo me retiraba en noviembre para ir a trabajar, pero trabajo en terreno, cuando era temporada de packing y acá había packing, lo hacíamos en Los Andes. Pero como ahora estoy más grande yo el packing lo hago acá. He trabajado en packing y mi mamá se queda allá. Nos quedábamos en campamentos de Ovalle, no recuerdo el nombre.

Mientras Lidia viaja a trabajar a Copiapó. Sus hijos se quedan solos en la casa que arriendan en Los Andes y se organizan para cumplir con todos sus deberes y responsabilidades.

Mi mamá viaja y nosotros nos quedamos acá, yo voy al colegio y me quedo de dueña de casa a cuidar a mi hermano.

La migración comienza en octubre, se queda unos días en noviembre y después se va en diciembre y vuelve en enero.

Mi mamá trabaja en potrero y packing, pero en temporada de invierno trabaja en potrero. Por ejemplo las amarras, este año en junio y julio se fue a las amarras a Copiapó. Se va todo el año, pasa más allá que acá. Por ejemplo ella viene el 5 de noviembre porque me tiene que comprar un vestido, esta ese día y se va, porque no le conviene viajar por que pierde plata.

En cuanto a las remesas, la hija de Lidia cuenta que su madre les envía dinero para abastecerse durante los meses que ella no está en la ciudad.

Ella nos manda plata y paga arriendo. Acá pagamos 40.000 pesos, pero mi mamá postuló a casa, así que ahora va a tener que pagar más por que el dividendo es más que acá.

En relación al padre de la hija de Lidia, ella no está reconocida y no cuenta con dinero de pensión de alimentos. Simplemente no lo conoce. El otro hijo de Lidia tampoco tiene padre, ya que éste murió cuando era pequeño.

La estadía de Lidia en Los Andes es mínima, y sólo se reduce a los meses de Marzo y Abril.

Trabaja en una parte que trabajé yo, en Huechún un packing que se llama Rancho Blanco. Ahí trabaja desde principios de abril, trabaja hasta fin de mes y se va a Copiapó. Por ejemplo agosto ella está allá y septiembre.

Para la hija de Lidia es difícil asumir los costos de la madre proveedora, ya que es ella quien debe ordenar, organizar y disponer de todos los temas domésticos, cuidar de su hermano, estudiar y además pagar todo lo necesario para subsistir.

Tengo más responsabilidades y cuando estamos los dos la echamos de menos y más él porque es más chico. En el colegio mandan a llamar a mi mamá y tengo que ir yo y si él tiene algún problema tengo que verlo yo. Algunas veces no me escucha mucho porque soy la hermana, entonces...también voy a la reunión de apoderados

A los hijos les gustaría que su mamá estuviera más en la casa, pero como familia tienen planes de comprar una casa y eso les permitiría tener mayores comodidades y seguridad.

Sí, pero ahora va a tener que trabajar más por el dividendo. Algunas veces mi mamá me dice que está aburrida de trabajar, pero hablamos nosotras, porque si encontrara trabajo estable quizás... pero de todas formas le pagarían en mínimo y ella tendría que ganar 100.000 pesos solo para el dividendo.

Lidia sabe de los costos que debe asumir para lograr tener mayores comodidades y obtener su casa. Este es su sueño para vivir mejor.

Ella relata de su experiencia al llevar a su hija a los campamentos y al trabajo de temporada en Copiapó.

Yo la primera vez que la lleve a un campamento a mi hija, ella tenía 9 años. La primera vez a un campamento en Ovalle me la cuidaban igual las otras compañeras, yo trabajaba un rato y me la veía una, porque estábamos en una pieza y quien me la va a cuidar acá, porque en la casa de mi mamá habían como 6 niños más, de mis hermanos, es que todos vivíamos con mi papá y mi mamá en ese tiempo, así que estaba obligada a llevármela, así que ella sabe, porque de chiquitita que andaba con ella. Después a Copiapó me los lleve a los dos. Uno busca a una señora allá le pagas y se quedan con ellos, pero lo pasaron pésimo me decía: “vámonos mamita, vámonos”, no les gusto estar en otra casa, en otro lado.

Lidia va desde hace 17 años a Copiapó siempre buscando los mejores precios, ahorrando lo que puede y tratando de solventar a sus hijos de la mejor forma posible. Ella no dejará las parras hasta que obtenga su casa propia y pueda tener algo para sus hijos.

C. Temporeras de Ovalle

Las temporeras de Ovalle tienen resuelto el cuidado de sus hijos. Sofía tiene que organizarse para dejar a sus hijos en Ovalle, pero tiene redes de apoyo: su suegra y pareja.

Además estas temporeras trabajan fuera de su lugar de residencia sólo en la temporada, es decir de diciembre a marzo, por lo que no es tan difícil conciliar su trabajo y la familia.

CONCLUSIONES

Los y las migrantes al valle de Atacama son heterogéneos, provienen de distintos lugares, tienen diversos niveles de estudios, edades y sexo, nacionalidad y etnia y también diferentes motivaciones, pero estas se aúnan en la obtención de un trabajo y salario en la temporada de la uva. Ellos vienen por rumores, cuentos, se pasan el dato de que “se gana plata”, la mayoría tenía alguna red de parentesco o nacionalidad, amigo o alguien que les contó del trabajo de la fruta.

Para los migrantes extranjeros con historia en la agricultura o el medio rural se facilitaba el trabajo de la parra u otros frutos, ya que tenían ciertos conocimientos de la tierra.

El carácter migratorio distingue de migrantes permanentes como los andinos y migrantes estacionales en el caso de los chilenos. Esto se puede comparar en los discursos de los peruanos que pretenden quedarse a vivir en Chile mientras que los migrantes nacionales van en búsqueda de trabajo de región en región pero tienen residencia permanente en otras zonas.

En cuanto a las motivaciones de los /as migrantes son diversas, pero en las entrevistas la mayoría coincide que llegan al valle para alimentar a su familia y en este lugar se ubican mayoritariamente las mujeres jefas de hogar. Otros necesitan dinero para estudiar, los solteros vienen a probar suerte, conocer y aventurarse puesto que no tienen obligaciones familiares.

Los peruanos desean ahorrar y enviar remesas a sus parientes para el cuidado y manutención de sus hijos/as, además son impulsados a migrar para ganar más que en su país de origen. Así, distintas situaciones, motivaciones y trayectorias sociales se dibujan en el valle durante la temporada.

En relación a los objetivos se puede desprender que las condiciones del empleo inciden en la reorganización familiar, esto influido por la flexibilidad del empleo, el tipo de salario a trato y la desterritorialización de un integrante de la familia. En los relatos de peruanos/as se constata que el empleo es precario, que resisten mucho más las explotaciones y las condiciones que ponen los contratistas o intermediarios.

La familia se configura a partir del empleo y no al revés ya que los migrantes se acomodan o amoldan al empleo rotativo o temporal de la fruta. La desterritorialización del trabajo respecto de la familia es provocado por las migraciones.

Copiapó es el punto de partida para muchos migrantes, quienes vienen del sur y del extranjero. Éste lugar se configura como uno de los puntos de detención de un largo recorrido siguiendo la maduración de la uva y de otros frutos.

A los hombres se los ubica más frecuentemente como “parroneros” o trabajo de cosecha, mientras que a las mujeres se las define como “packineras”. En general, las labores están divididas por sexo. La división del trabajo se constata en la diversidad de oficios que realiza cada uno. Por ejemplo, los hombres se desempeñan en la construcción y las mujeres en ventas de comida, ropa u otras faenas agrícolas.

Según el cuadro de trayectorias laborales se dibuja la continuidad del empleo agrícola, las mujeres continúan en faenas rurales y los hombres a la construcción, pero la estrategia de migrar internamente y dado el continuo desplazamiento geográfico de los migrantes significan o representan una estrategia para alargar el tiempo de salarización. Ellos conocen las épocas para el raleo, poda, cosecha de la uva y también cuando va madurando la fruta en otras regiones.

Al observar las trayectorias anuales de empleo se distingue que las mujeres están más especializadas en labores vinculadas a la fruticultura-uva- mientras que los hombres se muestran más diversificados en el empleo (construcción).

En relación al ámbito contractual, los extranjeros trabajan con contratistas mientras que algunos chilenos/as lo hacen en forma directa. El hecho de trabajar con intermediarios genera mayores desigualdades y conformismo, puesto que cuando hay abusos laborales los extranjeros aguantan más o se quedan callados cuando pasan a llevar sus derechos, no se organizan ni apoyan el movimiento por mejoras salariales.

Los trabajadores y trabajadoras concuerdan y sostienen que las condiciones de trabajo son precarias, que no se respetan las leyes y que esto se ve agravado por la necesidad de trabajar con contratistas o intermediarios. Además, las empresas no cuentan con los

mínimos establecidos que son básicamente: baños y casinos en buen estado. La gran mayoría de los entrevistados declara que tanto los servicios sanitarios como los alimentos son de mala calidad.

En relación a los salarios, si bien pueden ganar hasta 500 mil pesos mensuales por la temporada, los temporeros deben estar largas y extenuantes jornadas trabajando. Además, el ser “trateros” como llaman algunos, complica la configuración de los sueldos pues nunca saben cuánto ganarán. Esto genera competencias y autoexplotación.

La precarización y la vulneración social del trabajo temporal, son parte del contexto del empleo agrícola, a lo que se suma la irrupción del trabajador/a migrante, estos factores atentan en contra del mejoramiento de las condiciones de vida tanto de los migrantes como de los trabajadores locales y para llegar a establecer condiciones de un trabajo decente habría que visibilizar mecanismos orientados a construir actores sociales para lograr que el diálogo social consiga frutos que exige una agricultura competitiva a nivel internacional. En alguna medida, hubo avances a partir de la instalación de la Mesa Agrícola con participación del empresariado, los/as trabajadores/as y organismos públicos.

En este sentido los espacios de mesas de trabajo de la Dirección del Trabajo deben colaborar y fomentar la organización y desarrollo de los y las trabajadores temporales. Según las entrevistas de informantes claves, señalan el desmantelamiento de la Mesa de Trabajo en la región, como única instancia de resolución de conflictos, acuerdos y negociaciones, este espacio se perdió en el verano del 2011, como único espacio donde el gobierno mediaba y regularizaba las prácticas laborales de los empresarios y las demandas de los/as trabajadores/as.

En Copiapó, si bien existen organizaciones como RATMURI de nivel regional y ANAMURI de nivel nacional, se necesita organizar sindicatos. No es posible que no exista esta figura para conducir la lucha social en el Valle, que cuenta con cerca de 30 empresas agroexportadoras y 4 sindicatos.

El sistema de subcontratación merece no sólo mayor regulación, puesto que existe la ley de subcontratación que se suscribe en el 2007 (Ley N° 20.123) aunque no se cumple. Las

empresas mandantes no se responsabilizan por los trabajadores/as. Según las entrevistadas de Temuco las empresas tienen ciertos cupos y el resto se lo pasan a los contratistas.

La situación de los migrantes incentiva la contratación por medio de contratistas, puesto que muchos trabajadores- dadas sus carencias y necesidades económicas- buscan un puesto laboral sin importar las condiciones del empleo ofrecido. Con este hecho se cumple la hipótesis *“Los trabajadores/as migrantes extranjeros y chilenos están sometidos a peores condiciones de trabajo y precariedad en el empleo”*. Esto queda más claro para quienes se emplean con intermediarios, en el caso de los migrantes extranjeros sin papeles o chilenas que no tienen redes de contactos directos.

Con respecto a la discriminación los relatos son claros: hay un fuerte componente de rechazo, los discursos se refieren a que los extranjeros *“vienen a quitar el trabajo”*, *“cobran menos”*, *“aguantan más”*, varios tuvieron problemas de racismo en el trabajo.

Es importante destacar la migración femenina, fenómeno común en la agroexportación, sobre todo en la inserción de las mujeres al empleo temporal agrícola. Según el estudio de Willson y Caro (2010), *“se da en un contexto de perdurabilidad de la división sexual y doméstica del trabajo de tipo tradicional, lo cual genera una serie de tensiones derivadas de la sobre responsabilización de las mujeres, situación que en muchos casos es asumida como algo “natural” y por tanto, sin mayores cuestionamientos que favorezcan el establecimiento de nuevos pactos de género entre hombres y mujeres. Las redes de cuidado y/o apoyo construidas y utilizadas por las temporeras, dependen en gran medida del número y edad de los hijos/as”*.

Las mujeres entrevistadas tienden a migrar con su grupo familiar y/o a incentivar a la red de parientes a las migraciones, en el caso de Marilú se trae a vivir a sus hijos a Copiapó, Lidia los lleva a trabajar a la temporada para que estén cerca de ella y Fanny lo lleva a la región a pasar la temporada con ella. Aunque la muestra no es representativa, los casos de migrantes mujeres muestran un proceso de feminización de las migraciones con la diferencia con respecto de los hombres que éstas suelen migrar con familiares e hijos, a lo menos por ciertos periodos y el empleo femenino temporal puede caracterizarse como el

continuo seguimiento de la maduración de la uva, lo que se traduce en el desplazamiento del valle de Copiapó hacia el sur.

Los hombres por su parte tienden a migrar solos, a enviar remesas dando continuidad al patrón de familia hombre proveedor, pero este fenómeno habitualmente genera ruptura conyugal y la generación de una nueva pareja en el lugar de residencia del migrante. Además el control que ejercen los hombres a distancia son una forma de orden y mantenimiento del sistema familiar. Por tanto la hipótesis *El trabajo estacional que comporta desplazamientos geográficos y migraciones de hombres y mujeres conduce a la reorganización de la familia y alteraciones de los roles de género*. Se comprueba ya que los desplazamientos geográficos repercuten en la familia, en la búsqueda de un salario se reordena el sistema familiar, son mayoritariamente las mujeres las que quedan a cargo de los niños/as mientras sus padres o madres trabajan.

Las redes en torno al cuidado infantil corresponden a redes femeninas de parentesco, especialmente las abuelas, hermanas u otra mujer, lo cual constituye una profundización del rol de cuidadora universal a las mujeres. En ningún caso los hombres son los cuidadores, todo lo contrario, estos no contribuyen en la crianza, sólo aportan y siguen en el rol de proveedor.

Las mujeres temporeras enfrentan diversas problemáticas y tensiones asociadas a la relación entre la vida laboral y familiar, lo cual deja en evidencia que un porcentaje importante de trabajadoras resuelve el cuidado infantil a través de diversos arreglos familiares o pagos de servicios informales. De ello se desprende que el cuidado y todas las actividades que involucran al mantenimiento general del hogar, siguen siendo una responsabilidad que recae principalmente en las mujeres, quienes asumen la sobrecarga de trabajo asociada a estas nuevas formas de inserción laboral. (Willson, Caro, 2010)

En el caso de Florencio se ve claramente el rol de autoridad familiar que no se trastoca ni con la distancia territorial: él manda y ordena a la familia. Constituye al hombre “gana pan” y su esposa inmutable en su rol reproductivo.

El resto de hombres se comunica vía teléfono e internet con sus hijos/as y envían las remesas correspondientes.

Varias consecuencias derivan con el distanciamiento de algún miembro de la familia al insertarse en forma temporal (Valdés, 2010) en el mercado del trabajo de la fruticultura de exportación. En primer lugar la desarticulación de la familia de manera temporal o permanente causada por la deslocalización del lugar de trabajo con respecto al lugar de residencia y la ausencia temporal o permanente del padre y pareja masculina o temporal de la madre sin pareja; ellas no sólo juegan el papel de proveedoras de sus familias sino suelen trasladar a sus familias al lugar de trabajo (en el caso del grupo familiar de peruanos), cuando los adolescentes pueden trabajar o cuando no tienen con quién dejarlos siendo pequeños. Cuando los hijos son pequeños derivan su cuidado a la red femenina de parentesco; a sus propias madres, hijas mayores, hermanas a diferencia de las residentes que suelen contar con sistemas públicos de cuidado infantil.

Una vez desencadenada, la migración implica una recomposición de los hogares. En los hogares transnacionales, la separación de las mujeres migrantes de sus hijas/os, implica inevitablemente una redistribución de los trabajos de cuidados. A menudo, tiende a ser una familiar quien se hace cargo de ellas/os en el marco de la familia extensa.

En consecuencia es importante desarrollar estrategias estatales de regulación del empleo temporal, puesto que repercuten en el ámbito familiar y los migrantes deberían contar con redes de apoyo en el cuidado infantil, redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado entre los miembros de la familia. Avanzar en políticas de conciliación trabajo productivo y reproductivo. Evitar el desgaste de las personas tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado y respetar los derechos de las y los migrantes, conocer los problemas que enfrentan y fortalecer las redes de acogida.

Bibliografía

Aragón Ana María, Rubio Blanca. Nuevas causas de la migración en México. En el contexto de la globalización. Tendencias y perspectivas a inicios del nuevo siglo. Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. Plaza y Valdés. 2009. México.

Aragón Ana María. Migración Internacional de Trabajadores. Una perspectiva histórica. Universidad Nacional Autónoma de México. Ed. Plaza y Valdés. 2004. México.

Arteaga, Catalina. Modernización agraria y construcción de identidades. Plaza y Valdés, CEDEM, FLACSO, México, 2000.

Bickell, Rodolfo Dumas, Migraciones: un problema internacional, http://www.uvm.cl/sitio_iri/docs/MIGRACIONES,%20UN%20PROBLEMA%20INTERNACIONAL%20-%20RODOLFO%20BICKELL.pdf

Caro, Pamela Trabajo inédito (2009), Magnitud y características de la participación laboral de hombres y mujeres en el empleo temporal agrícola en Chile, Santiago.

Caro, Pamela y de la Cruz, Catalina (2005) Contratistas e Intermediación Laboral en la Agricultura de Exportación, CEDEM, Santiago.

Castel, Robert. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós, Buenos Aires, 1997.

CELADE-División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Dinámica demográfica y desarrollo en América Latina y el Caribe. Serie Población y Desarrollo N°58, 2005, Santiago, Chile.

Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), Migración internacional, derechos humanos y desarrollo, 2006.

Dirección del Trabajo. (S/F) Guía Sobre Trabajo Agrícola de Temporada, Dirección del Trabajo.

Durán, Gonzalo; Kremerman, Marco y Torres, Daniela (2007) Caracterización del Sector Agroexportador Chileno: Una Mirada General, Fundación Sol, Informe preliminar del 27 de noviembre de 2007.

Gómez, Sergio y Echeñique, Jorge (1991) La Agricultura Chilena: Las Dos Caras de la Modernización, Flacso, Santiago. Primera edición 1988.

Gutiérrez, Mirna (2005) Incidencia de Intoxicación por Plaguicidas e Mujeres Temporeras de las Comunas de Nacimiento y Negrete, Provincia del Bío Bío, Tesis para optar al Grado de Magíster en Salud Pública, Universidad de Chile, Los Ángeles.

Henríquez, Helia; Román, Patricia y Selame, Teresita (S/F) Temporeras del Sector Agrario: Sindicatos Débiles en Búsquedas de Nuevas Perspectivas, Informe de Investigación, Material de Trabajo N° 106, Programa Economía del Trabajo, Santiago. (Data aproximada por bibliografía 1993-1994).

Informe Interamericano de Migraciones del Observatorio Control Interamericano de los Derechos de Derechos de los y las Migrantes OCIM. Diciembre 2005 www.observatoriomigrantes.org, www.migrante.info, Santiago de Chile.

Informe Interamericano de Migraciones del Observatorio Control Interamericano de los Derechos de los y las Migrantes OCIM. www.observatoriomigrantes.org, 2005.

Jelin Elizabeth. Las Familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas. Reunión de Expertos Políticas hacia las familias, protecciones e inclusión sociales. CEPAL 2005. Buenos Aires.

Lacomba Joan, Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona [ISSN 1138-9788] , N° 94 (11), 1 de agosto de 2006, Migración y Cambio Social <http://www.ub.es/geocrit/menu.html>

Martínez Pizarro Jorge. América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo. CEPAL. 2008, Chile.

Martínez Pizarro, Jorge. El encanto de los datos. Sociodemografía de la inmigración en Chile según el censo de 2002, Serie Población y Desarrollo N°49, 2003, Santiago Chile.

Migración internacional, derechos humanos y desarrollo, CEPAL, 2004, Santiago, Chile.

Migraciones, Globalización y Género en Argentina y Chile, 2005, Buenos Aires.

Migrantes Andinas en Chile: El caso de la Migración Peruana, Fundación Instituto de la Mujer.

Migrantes en Chile, perfiles y trayectos. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Área Ciencias Sociales. PROGENERO. 2008, Santiago Chile.

Pellegrino, Adela. Serie Población y Desarrollo N° 35, La migración internacional en América Latina y el Caribe: Tendencias y perfiles de los migrantes. Santiago 2003.

Pérez Gloria, Investigación cuantitativa retos e interrogantes, La Muralla, Madrid, 1998.

Portes Alejandro, Convergencias teóricas y evidencias empíricas en el estudio del transnacionalismo de los inmigrantes. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe. España y Portugal, Universidad Autónoma del Estado de México, 2005.
www.redalyc.uaeme.mx

Resultados congreso nacional Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas ANAMURI, 21 al 23 de marzo de 2007, Centro Cultural Estación Mapocho, Santiago – Chile

Riquelme, Verónica, (2000) Temporeros agrícolas: desafíos permanentes, Temas Laborales N° 16. Dirección del Trabajo Santiago.

Sassen Saskia. Los Espectros de la Globalización. Fondo de Cultura Económica. 1998. Argentina.

Sassen Saskia. Una sociología de la Globalización. Katz editores, 2007, Buenos Aires.

Sennett, Richard. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo. Anagrama, Barcelona, 2000.

Stefoni Carolina y Núñez Lorena ¿Espacios de integración social o la globalización de la exclusión? “Santiago y la emergencia de nuevos ciudadanos” Publicado en la revista *Política*, vol. 43. 2004. INAP. Universidad de Chile. Santiago Chile.

Stefoni, Carolina. Migración en Chile. Colección IDEAS. AÑO 6 N° 59, 2005. Santiago, Chile.

Stefoni, Carolina INMIGRANTES TRANSNACIONALES: LA FORMACION DE COMUNIDADES Y LA TRANSFORMACION EN CIUDADANOS.

Stefoni, Carolina. Comunidades transnacionales y la emergencia de nuevas oportunidades económicas. Revista Persona y Sociedad, Vol. XIX N°3, 2005, Universidad Alberto Hurtado. Santiago Chile.

Stefoni, Carolina. Migración en Chile, Pág. 3, Colección Ideas, año 6 N° 59, Noviembre 2005

Stefoni, Carolina. Representaciones Culturales y Estereotipos de la Migración Peruana en Chile. Informe final del concurso: Culturas e identidades en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. 2001.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2000/stefoni.pdf>

Stephen Castles, Mark J. Miller (2004), La era de la migración Movimientos internacionales de población en el mundo moderno.
http://meme.phpwebhosting.com/~migracion/rimd/libros.php?libro=la_era_de_la_migracion

Tironi, Eugenio (1990) Autoritarismo, modernización y marginalidad. El caso de Chile 1973-1989, Ediciones SUR, Santiago.

Todaro Rosalba, Yáñez Sonia. El Trabajo se Transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. CEM ediciones, 2004, Santiago Chile.

Valdés Ximena, Hacerse el salario. Patrones migratorios de los temporeros de la fruta en Atacama, Santiago, 2010.

Valdés Ximena. La vida en común. Familia y vida privada en Chile y en el medio rural en la segunda mitad del siglo XX. LOM ediciones. 2007. Chile.

Valdés Ximena. Puertas adentro. Femenino y masculino en la familia contemporánea. LOM ediciones. 2006. Chile.

Valdés, Ximena (1992) Mujer, Trabajo y Medio Ambiente. Los nudos de la modernización Agraria, CEDEM, Santiago.

Valdés, Ximena y Araujo, Kathya (1999) Vida Privada: Modernización Agraria y Modernidad, Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, Santiago.

Valdés, Ximena, Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el Valle de Copiapó. Estudio de caso Ministerio del Trabajo, 2005

Valdés, Ximena, Trabajo inédito, (2008) Feminización del mercado de trabajo agrícola: metamorfosis en la familia como consecuencia de las jornadas laborales excepcionales y migraciones estacionales, Santiago.

Valdivieso, Lucía. Tesis: Alcances y perspectivas en torno a la migración de mujeres a través del testimonio de mujeres ecuatorianas en Chile, Pág. 5, Revista Mad. No.4. Mayo 2001. Departamento de Antropología. Universidad de Chile
<http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/mad/04/paper04.htm>

Villa Miguel y Martínez Pizarro Jorge. Tendencias y Patrones de la Migración Internacional en América Latina y el Caribe.
http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/8852/lcg2124P_2.pdf

Willson Angélica, Caro Pamela. Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar. Serie Mujer y Desarrollo N°94, 2010, CEPAL. Santiago, Chile.

ANEXOS METODOLÓGICOS

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación “Familia y trabajo en la economía de exportación: incidencia de los regímenes excepcionales en las familias vinculadas a la minería, agricultura y salmonicultura” de Conicyt N° 1095007.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente una hora de su tiempo. Lo que conversemos durante esta sesión será grabada, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las cintas con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente una hora.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas

sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(En letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Entrevista en profundidad a migrantes

Presentación:

Mi nombre es Angie Mendoza estudiante de la universidad de Chile, estoy realizando un estudio para la tesis del magíster de Ciencias Sociales. Me gustaría realizarle algunas preguntas acerca de sus condiciones de trabajo y cómo estas influyen en su familia de origen.

Pregunta:

¿Cómo son las condiciones de empleo de los y las migrantes extranjeros que trabajan en la agroexportación en el Valle de Copiapó y cuáles son las implicancias del empleo en la reorganización familiar?

Objetivo:

Este estudio será para conocer cuáles son sus condiciones de empleo de los y las migrantes que trabajan en la agroexportación y cómo estas influyen en la reorganización familiar.

I. Caracterización individual

Nombre

Edad

Sexo

País de origen

Estado civil

Nº de hijos/as

Nivel educacional

Dimensiones:	Subdimensiones
Caracterización Familiar	-Impacto en las relaciones familiares -Reorganización familiar -Redes
Caracterización Laboral	-Motivación laboral -Condiciones de empleo: salario, contrato, tiempo de trabajo, higiene y seguridad, accidentes laborales

Preguntas:

Caracterización Familiar

1. ¿Cómo llegó a Chile?
2. ¿Qué factores lo o la motivaron para venir a Chile?
3. ¿Cuáles son sus redes, quienes le contaron que podía venir a Chile?
4. ¿Cuál es su familia de origen? ¿Cómo está compuesta?
5. ¿Quiénes quedan y en qué trabajan?
6. ¿Quiénes se hacen cargo de proveer a la familia?
7. ¿Ud. Envía remesas, cuánto aproximadamente?

Caracterización Laboral

1. ¿Cuál es la trayectoria laboral, por ejemplo en que trabaja durante el año?
2. Realiza otras actividades remuneradas

3. ¿Cómo son las condiciones en las que trabaja?
 - ¿Cuánto gana? Salario, cuanto aprox.
 - ¿Tiene contrato?
 - ¿Cuánto tiempo trabaja y el resto del año en que se desempeña?
 - Cuenta con seguro en caso de accidente
 - ¿Dónde trabaja tiene las medidas de higiene, como casino y agua potable?

4. ¿Cuáles son las funciones que cumple como trabajador/a?

5. ¿Qué diferencias Ud. Cree que existen entre trabajadores extranjeros y nacionales?