

COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA:
GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA

Chile: Relaciones de Género en la
Industria Vitivinícola,
Empleo y Sistemas de Cuidado

Rosalba Todaro
Nora Reyes

Red Internacional de Género y Comercio
Capítulo Latinoamericano



centro de estudios de la mujer

COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA:
GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA

CHILE: RELACIONES DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA VITIVINÍCOLA
EMPLEO Y SISTEMAS DE CUIDADO

Rosalba Todaro y Nora Reyes

Santiago, marzo de 2009

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

¿Han contribuido los nuevos patrones de comercio internacional y las políticas comerciales a promover relaciones de género más equitativas en el ámbito público y privado? Con esta pregunta se abre el proyecto de investigación “*Comercio, género y equidad en América Latina: conocimiento para la acción política*” del Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio. Desarrollado entre 2006 y 2008 con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá (IDRC), el proyecto ha procurado generar información y recomendaciones de política sobre estos temas en seis países: Argentina, Brasil, Chile¹, Colombia, México y Uruguay.

En la primera fase de la investigación se realizó un abordaje de las relaciones de género atendiendo a dos grandes áreas: comercio internacional y mercado de trabajo, por un lado y economía del cuidado, por otro.

En la segunda fase, se desarrollaron “estudios de caso” analizando las conexiones entre el comercio internacional, el desempeño de un sector exitoso en sus exportaciones, sus efectos sobre el empleo y la división sexual del trabajo en las empresas (o emprendimientos productivos) y en los hogares. De esta etapa, se cuenta con estudios para Argentina, Chile, Colombia y Uruguay.

Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio

¹ La investigación de Chile contó, además, con el apoyo de la Fundación Ford.

INDICE

<i>Presentación</i>	3
1. ¿Por qué la vitivinicultura?	4
2. Organización de la cadena vitivinícola	4
2.1. Tipos de empresa según el modelo de negocio	6
2.2. Tipos de empresas según la etapa del proceso productivo que desarrollan	6
2.3. Empresas proveedoras	7
2.4. Encadenamientos hacia delante: el enoturismo	8
3. Exportaciones	10
4. La generación de empleo	14
4.1. Estimaciones del empleo a partir del análisis de actividades de producción	15
4.1.1. En el huerto vitícola	15
4.1.2. En la unidad de bodega	17
5. Mujeres y hombres en la cadena de producción vitivinícola	20
5.1. ¿En qué trabajan las mujeres? La presencia de imágenes de género	20
5.2.1. La importancia de las instituciones y el poder de negociación en las condiciones de empleo	31
5.3. El reparto de las responsabilidades del cuidado: hogar, recursos y orden de género	35
5.3.1. Trabajo doméstico de cuidado y el reparto en el hogar	36
5.3.2. El sistema de cuidado infantil y las especificidades de la vitivinicultura	39
6. Reflexiones finales	46
7. Bibliografía	48
ANEXO: Proceso de producción vitivinícola	49

Presentación

En este documento muestra los resultados del estudio de caso sobre la cadena vitivinícola en Chile, el que forma parte del segundo bloque de la investigación “Comercio, Género y Equidad en América Latina; generando conocimiento para la acción política”. Además, se benefició de la colaboración del proyecto “¿Malos tiempos para un buen trabajo?” del Centro de Estudios de la Mujer con el apoyo financiero de la Fundación Ford.

El documento tiene por objetivo mostrar los aspectos más importantes de la vitivinicultura relacionados con la apertura comercial del país y su impacto en el trabajo y la equidad de género, considerando tanto el empleo y las condiciones laborales como el trabajo no remunerado y de cuidado, su distribución en el hogar y la existencia y utilización de servicios.

La investigación utiliza fuentes secundarias sobre industria y el empleo, y fuentes primarias que provienen de entrevistas y reuniones con trabajadoras y trabajadores de diferentes ocupaciones y jerarquías, dirigentes sindicales, expertos y representantes de las asociaciones de empresas del sector.

Se contó con la colaboración de investigadores de la Fundación Sol, los economistas Marco Kremerman y Gonzalo Durán, y la ingeniera agrícola Daniela Torres que apoyaron la investigación sobre la estructura económica del sector y el proceso productivo vitivinícola.

1. ¿Por qué la vitivinicultura?

La producción de vino en Chile es a la vez una actividad tradicional y crecientemente innovadora. Tiene una larga trayectoria de producción y de exportación, enviando al exterior el 70% de lo producido. La importancia cuantitativa de este rubro en los ingresos comerciales de Chile está muy distante del cobre que es el principal producto de exportación; sin embargo, la vitivinicultura es una actividad emblemática de Chile y que está en permanente transformación, tanto en aspectos productivos y tecnológicos, como en lo relativo al posicionamiento en comercio internacional.

Los eslabones de esta cadena se han ido ampliando, desde la investigación agrícola y enológica hasta el enoturismo y la gastronomía, pasando por todas las etapas de la producción de vino propiamente tal y los servicios relacionados aunque varios de los insumos químicos siguen siendo importados. Asimismo, la industria es diversa en términos de tamaño de unidades y conglomerados productivos y grados de integración vertical y horizontal, así como de la composición de sus capitales y de las inversiones en el exterior.

Según datos calculados a partir de la matriz de insumo-producto de 2003 y las encuestas de empleo, un 20% de mano de obra asalariada es femenina considerando el conjunto del empleo asalariado directo e indirecto.

En términos de las condiciones laborales y de trabajo reproductivo también da lugar a una variedad de situaciones especialmente interesantes pero que a la vez complejiza su estudio. Combina empleo rural y urbano, agrícola e industrial, innovador y tradicional, diferentes tipos de estacionalidad ligada a fases agrícolas, y también variación estacional del empleo industrial. Sin embargo, la información existente en el área laboral es limitada, fragmentada y casi nula en cuanto a desagregación por sexo, lo cual dificulta la investigación de género.

Por estas razones se ha estimado que es una industria de gran interés para estudiar el impacto de la apertura de la economía chilena y de los tratados comerciales en el empleo y en su calidad, así como del trabajo reproductivo y de cuidado y los servicios públicos en este dominio.

2. Organización de la cadena vitivinícola

La vitivinicultura nacional tiene como industria precursora a las viñas y bodegas tradicionales fundadas en el siglo XIX. La industria exportadora de vino como tal, surge como consecuencia de una serie de cambios estructurales que comienzan a gestarse desde mediados de la década de 1970. En el caso de la agricultura y en especial la vitivinicultura, la dinamización del mercado de la tierra, más el término de

las restricciones a la plantación de vid y la política de incentivo a la inversión extranjera, ocasionaron un crecimiento y renovación de las plantaciones, el surgimiento de nuevas empresas y la modernización de las instalaciones para vinificación.

No obstante a lo anterior, el crecimiento de las plantaciones generó un *sobrestock* de vino a nivel nacional en la década de los ochenta, lo cual sumado a los bajos incentivos para la exportación existentes para esa época y el bajo precio internacional detuvieron el crecimiento de la industria en el país (Dell'Orto, 2002).

A finales de los años ochenta, los precios internacionales aumentaron y las empresas nacionales comenzaron a crecer en número y en condiciones tecnológicas, con el objetivo de transformar la producción de un vino corriente a cepas finas con calidad de exportación.

A comienzos de los años noventa, en el país existían 25 empresas vitivinícolas (Lobos, 2006). A partir de este momento, se empieza a observar una proliferación del número de viñas con bodegas propias, lo que explica que en la actualidad existan 404 viñas exportadoras.

Por otro lado, el número de explotaciones vitícolas también registró un considerable aumento, contabilizándose un 20% más de unidades productoras de uva que hace 10 años (SAG, 2007). Sin embargo, el crecimiento de la superficie de cultivo ha aumentado en un 200% en el mismo período, observándose una mayor proporción de predios con superficies grandes (mayor a 50 hectáreas). Como consecuencia, durante los últimos 10 años ha ocurrido un proceso de concentración de la tierra.

En relación a la cantidad de viñas presentes en el país, su elevado número ha provocado, entre otros efectos, el aumento de la competencia y por lo tanto la desaparición de algunas empresas individuales que no lograron adaptarse al actual escenario, las cuales han pasado a formar parte de nuevas unidades empresariales o conglomerados.

Existen las viñas constituidas como Sociedades Anónimas, en donde la propiedad de la empresa se vincula a importantes grupos económicos, personas jurídicas y en una menor proporción a personas naturales. La expansión de las compañías productoras de vino, ha provocado la creación de modelos empresariales complejos de administración, los denominados Holding, bajo los cuales una sociedad de gran tamaño es propietaria de otras más pequeñas, que constituyen las filiales (cuando la sociedad matriz es dueña de más del 50%), las cuales pueden ser creadas por la empresa matriz o provenir de una adquisición.

Otro grupo importante de empresas exportadoras, corresponden a las viñas tradicionales de propiedad familiar y a las viñas medianas y pequeñas, que también

pueden ser de propiedad familiar (con diferentes figuras legales) y que desarrollan una producción que es destinada fundamentalmente al extranjero.

2.1. Tipos de empresa según el modelo de negocio

Según el modelo de negocio utilizado, podríamos decir que existen siete grupos de empresas. En un primer grupo se clasifican los Holding empresariales y en el segundo a las cooperativas vitivinícolas, ambos representando dos modelos distintos de asociatividad. Por otro lado, se reconoce a las empresas tradicionales, que en general son grandes compañías familiares de capitales nacionales. En un cuarto y quinto grupo se clasifican las nuevas empresas vitivinícolas, por un lado las grandes y por otro las pequeñas y medianas, ambas de capitales nacionales. En una sexta categoría se agrupa a las viñas de capitales extranjeros que han establecido sus negocios en Chile, a través de filiales. Finalmente, en un séptimo y último grupo, se clasificaron las empresas nacionales que desarrollan *Joint Venture* con empresas extranjeras. En todo caso, la gran mayoría de los capitales de la cadena vitivinícola son de origen nacional.

En Chile, las principales empresas exportadoras de vino, pertenecen a importantes holding empresariales, los cuales pueden estar conformados por empresas del mismo rubro vitivinícola (más algunas compañías proveedoras), como también por empresas que se dedican a otras ramas de actividad económica.

2.2. Tipos de empresas según la etapa del proceso productivo que desarrollan

Otra manera de clasificar a las empresas que participan de la producción de vino, dependerá de la etapa del proceso productivo en las que intervengan. De esta forma, se reconoce que las unidades vitivinícolas, pueden estar integradas verticalmente en una empresa o sólo parcialmente. Así se pueden reconocer 8 tipos de empresas vitivinícolas:

- i) Proveedor de uva: Es el agricultor propietario de una viña vinífera, que entrega la producción para ser procesada en otras bodegas, según acuerdos preestablecidos o bien vende la producción al mejor postor.
- ii) Productor de uva y vinificador dependiente: Es el productor de uva que encarga el servicio de vinificación a terceros y vende el vino con una marca propia.
- iii) Productor de uva y vinificador integral: Es el empresario viticultor que vinifica, en sus bodegas, al menos el 90% de la uva proveniente de viñas propias. Vende vino con marca propia.

iv) **Productor de uva y vinificador parcial:** Es el viticultor que procesa parte de la producción en su propia bodega y vende el resto a terceros. Vende vino con marca propia.

v) **Vinificador y productor parcial de uva:** Es el viticultor que procesa en su bodega uva de su producción, pero una gran parte del volumen vinificado corresponde a fruta adquirida de terceros, vendiendo vino con marca propia.

vi) **Vinificador:** Es el vinificador que procesa la totalidad de la uva adquirida de terceros, vendiendo vino con marca propia.

vii) **Prestador de servicios de vinificación:** Es el productor que procesa uva de terceros, prestando solamente el servicio de elaboración, guarda y/o embotellado.

viii) **Comercializador vitivinícola:** Es el empresario que se integra a la cadena como intermediario de ventas, ya sea en el comercio nacional como en el internacional.

Según la clasificación, la unidad central es la unidad de vinificación o bodega, que de no estar presente en la empresa, el proceso debe ser elaborado por terceros, ya sea a través de la compraventa o del arrendamiento de servicios.

Existen muchos pequeños productores de uva que controlan cerca de 40 mil hectáreas, vale decir, más de 1/3 del viñedo total. El resto es controlado por las grandes y medianas empresas, a través de la acumulación de un conjunto de predios de 20 o más hectáreas.

2.3. Empresas proveedoras

Junto a las viñas y a las empresas productoras de uva, en la industria vitivinícola participan un sinnúmero de compañías que abastecen de los principales insumos, tales como corchos, cápsulas, botellas, etiquetas, cajas, maquinaria, barricas, fertilizantes, herramientas y múltiples servicios.

En la cadena de valor del negocio vitivinícola se identifican más de 20 áreas de negocios que están directamente relacionadas con la producción de uva y elaboración y comercialización del vino.

En términos secuenciales, tal como se describirá en detalle en los siguientes capítulos, el proceso productivo que tiene como producto final al vino en sus distintos formatos, comienza con la obtención de plantas de vides para establecer un viñedo. Estas plantas pueden ser preparadas por el viticultor asociado a cada empresa, o bien, ser compradas en un Vivero comercial.

Otros insumos que se utilizan en los viñedos para producir la uva vinífera son: i) Herramientas e implementos para viñedos, tales como Postes, Amarres y Alambres cuando se utiliza un sistema de conducción en espaldera para las plantas; ii)

Instalación y diseño de un Sistema de Riego, más materiales e implementos para su adecuado funcionamiento; iii) Agroquímicos, tales como fertilizantes, herbicidas, fungicidas, pesticidas y reguladores de crecimiento; iv) Protectores de vides y v) Maquinaria Agrícola.

En el proceso de producción de la uva vinífera, también intervienen un conjunto de empresas que proporcionan una serie de servicios, entre los que se destacan: i) Seguros Agrícolas; ii) Servicios adicionales de laboratorio; iii) Asesorías en compra o arriendos de predios; iv) Asesorías Agrícolas; v) Servicios de Control de heladas y escarcha; vi) Servicios de Diseño de Viñedos, entre otros.

En algunos casos, existe un Servicio de Corretaje para facilitar la compraventa de uva para vinificar. Este tipo de compañía funciona como intermediario entre los productores de uva y las viñas que no poseen producción propia o que necesitan complementar su producción.

Por otro lado, en los procesos llevados a cabo en las bodegas y plantas de envasado se detecta la existencia de los siguientes insumos: i) Corchos o tapones y tapas roscas o *screw cap*; ii) Cápsulas o cierres; iii) Etiquetas; iv) Botellas; v) Barricas, Toneles y Cubas; vi) Estanques de acero; vii) Equipos y Maquinaria; viii) Cajas, entre otros.

En la provisión de corchos o tapones y tapas roscas o *screw cap*, participan principalmente empresas multinacionales extranjeras, ya sea directamente, o a través de sucursales, representaciones o importadoras.

A todo esto se suman los servicios generales que utilizan las empresas en diferentes fases, desde servicios financieros y otros servicios empresariales hasta los de limpieza de oficinas y de instalaciones.

También habría que considerar como trabajo indirecto a las actividades de investigación y desarrollo que realizan las universidades y otros centros tecnológicos, así como el que realizan las instituciones de apoyo y fomento a la innovación.

2.4. Encadenamientos hacia delante: el enoturismo

En la industria vitivinícola se ha desarrollado un encadenamiento hacia delante llamado “enoturismo”. En Chile, el desarrollo es reciente, existiendo una alta inversión en infraestructura y promoción en algunos valles vitivinícolas, mientras que en otros valles su desarrollo es incipiente o nulo. También hay una diversidad de situaciones sobre la importancia directamente económica que pueda tener para las empresas vitivinícolas, si se trata exclusivamente de una estrategia de marketing comunicacional de la empresa, y el peso de su efecto multiplicador en los espacios locales y regionales.

El turismo enológico, consiste en la visita de personas a los distintos valles vitivinícolas, atraídas por los servicios de visitas guiadas o tours que ofrecen las viñas. A los clientes que compran este producto, además se les ofrece una serie de servicios asociados tales como la alimentación, la hotelería, el transporte u otros servicios turísticos.

En algunas de las zonas vitivinícolas del país, se ha estado implementando un plan de desarrollo enoturístico denominado como “Ruta del Vino”, en el cual las viñas de determinado valle se asocian para formar un programa turístico y efectuar su promoción. En muchos casos, a esta asociación también se incorporan empresarios que prestan servicios asociados al turismo, creándose una red de cooperación.

Muchas de estas asociaciones de empresas vitivinícolas han desarrollado proyectos de fomento productivo apoyados por la Corporación de Fomento a la Producción (CORFO), a través de los cuales reciben apoyo financiero para articular su organización y algunas inversiones.

La viña junto con beneficiarse por la promoción de sus vinos, recibe ingresos extras a través de la entrega de los servicios turísticos. En sus instalaciones ofrecen visitas guiadas con observación de procesos productivos, degustaciones para diferentes niveles de conocimiento y categorías de vinos, así como servicios para la realización fiestas y recepciones o eventos empresariales.

Producto del emprendimiento asociativo, las viñas y otras empresas asociadas ofrecen una amplia gama de servicios.

En la zona territorial donde se emplazan las rutas del vino se ha visto un importante desarrollo de restaurantes en torno a esta industria. La actividad gastronómica está siendo adoptada por un número importante de empresas vitivinícolas, con cartas especiales asociadas a la cultura enológica. También, los servicios de hotelería en los valles vitivinícolas han surgido conforme se desarrolla el turismo en la zona, actividad comercial que, en general, ha sido emprendida por los mismos dueños de las viñas. Tal como ha sucedido en otros países y regiones vitivinícolas, la arquitectura juega un papel importante como atractivo turístico tanto en nuevos diseños como usando edificios de valor patrimonial histórico.

También ofrecen servicios de transporte al interior de los valles o rutas del vino. En un valle se habilitó un “tren del vino” a partir de líneas férreas que estaban descontinuas.

De manera asociada a las rutas del vino existen empresas que ofertan paquetes turísticos, museos de historia cultural utilizando instalaciones de antiguas viñas, una cantidad de eventos temáticos tales como la fiesta de la vendimia u otras fiestas que promocionan vinos o cepas características de las regiones, acompañadas de diversas actividades culturales. Asociado al enoturismo, también se desarrollan actividades

relacionadas con las características del entorno natural o histórico, que las mismas viñas utilizan en sus programas.

Para el desarrollo de la oferta enoturística las viñas han implementado un modelo de negocio que consiste en la creación de asociaciones formales entre los empresarios vitivinícolas, y en algunos casos, se incluyen también empresarios ligados al rubro hotelero o gastronómico, los cuales se ubican dentro de un mismo valle vitivinícola.

Las empresas productoras de vino afirman que la parte del negocio del enoturismo que ellas manejan, no son importantes en términos de rentabilidad sino que les interesa fundamentalmente como medio publicitario o de posicionamiento.

Por otra parte, *Todovinos.cl* -una organización al servicio de información para la industria- tiene una visión crítica sobre las actividades que fomentan una cultura del vino en Chile: “El desarrollo y consolidación de la industria del vino en el exterior no ha repercutido con la misma fuerza en el país, entre los chilenos, en los eventos, actividades, concursos y fiestas que el sector organiza en Chile...lo cual a futuro podría ser perjudicial para la imagen del vino chileno”.²

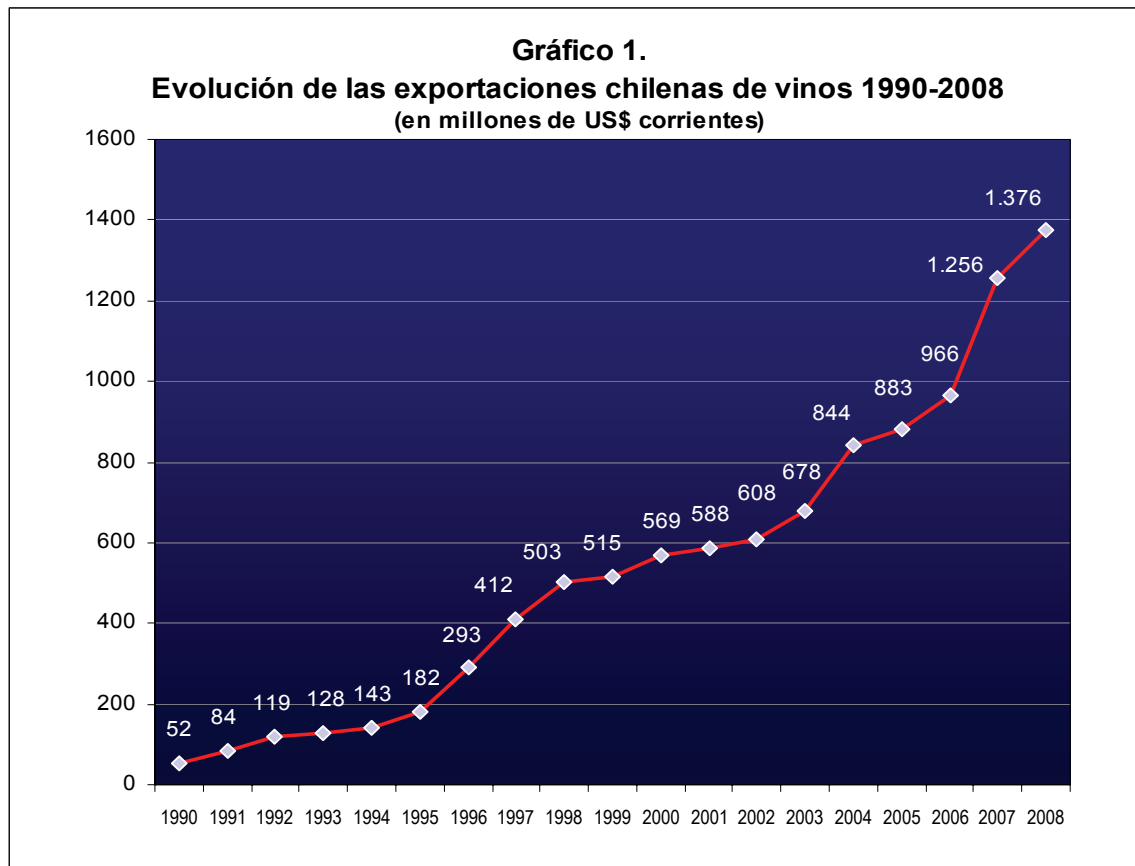
3. Exportaciones

Las exportaciones han crecido significativamente como se puede observar en el gráfico que sigue, pasando de 52 millones de dólares en 1990 a 1.376 millones en 2008. Según señalan personas entrevistadas en las asociaciones gremiales y a directivos de empresas, tanto grandes como pequeñas, las políticas de promoción de exportaciones han sido efectivas en este aumento y los tratados comerciales han favorecido el crecimiento de las exportaciones de este período.

El crecimiento en valor de exportaciones del último año fue de 9,5%. *“Claro que fue un porcentaje muy inferior al crecimiento de 30,5% registrado en 2007, pero cercano al aumento de 9,7% anotado en 2006, y superior al incremento de 5,0% de 2005. Lo que ocurrió en 2007 fue algo excepcional, tanto en los envíos de vinos chilenos al exterior como en la economía global. Esa burbuja reventó, no va más. Tasas de crecimiento del 30% no son sustentables en el tiempo para ningún sector productivo”* afirma un reportaje publicado por *Todovinos.cl*³. Sin embargo, las proyecciones después que se ha evidenciado más claramente la profundidad de la crisis económica global no resultan claras y las opiniones son diversas.

² *Todovinos.cl* 29 de diciembre de 2008

³ *Todovinos*, 16 de febrero 2009. <http://www.todovinos.cl/reportajes/925-el-vino-chileno-en-tiempos-de-crisis>

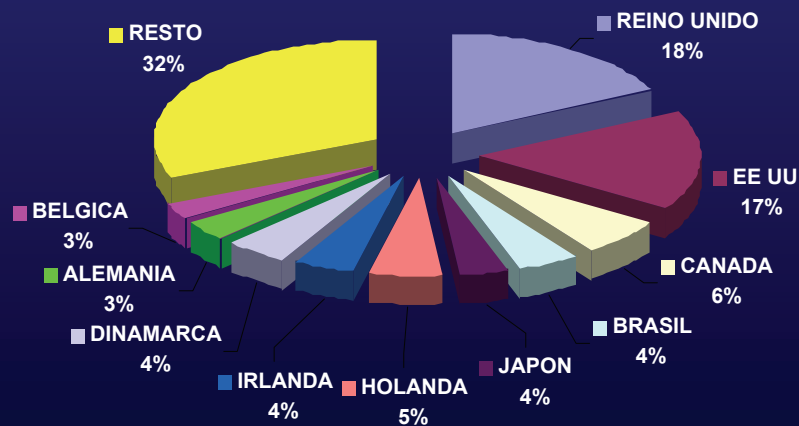


Fuente: Banco Central y Vinos de Chile

En el Gráfico 2 se pueden ver los principales países de destino. El Reino Unido y EE UU son los principales países de destino. Durante 2008 la industria vinícola exportó un 7,7 por ciento más de vino embotellado a la vez que disminuyó el peso de EE UU y del Reino Unido. Esto se explica en parte por la crisis económica que los afectó anticipadamente pero también como el resultado paulatino de un esfuerzo explícito de diversificación que la industria trata de desarrollar⁴.

⁴ Diario La Nación, Santiago, 6 de febrero de 2009.

Gráfico 2.
Distribución del valor de las exportaciones de
vino embotellado por países 2008



Fuente: Banco Central y Vinos de Chile

En el siguiente cuadro se observa la distribución de las exportaciones chilenas de vino por áreas geográficas en 2007 y 2008. Se puede observar que los cambios entre estos dos años no son muy notorios aunque ya se puede observar una caída relativa de Europa como lugar de destino y que, junto con la disminución de América Latina y el Caribe, se traslada a Asia y Oceanía.

Cuadro 1. Distribución del valor de las exportaciones de vino
embotellado según área geográfica, 2007-2008

ÁREA GEOGRÁFICA	2007	2008
EE UU Y CANADÁ	22,6	22,6
EUROPA	52,1	50,9
AMÉRICA LATINA Y CARIBE	15,1	14,7
ASIA Y OCEANÍA	9,5	11,1
OTROS	0,7	0,8
TOTAL	100	100

Fuente: Banco Central y Vinos de Chile

Hay diferencias en el comportamiento comercial de los diferentes productos. Estos se diferencian en estas estadísticas generales por el tipo de envase que es un

indicador de calidad: embotellado, envasado (en cajas de *tetrapak*, por ejemplo) y a granel, y se separan los champagnes y espumantes. Sin embargo, el tipo de envase es solo un indicador grueso; hay una amplia gama de precios y calidades dentro de los vinos embotellados.

El siguiente cuadro compara para los años 2007 y 2008, las variaciones en cantidades, valores y precios promedio de los diferentes productos. En 2008 se observa, en el promedio, una caída en los litros exportados, pero con aumento en precios.

Cuadro 2. Exportaciones totales de vino por producto
Cantidades, valores y variaciones 2007-2008

PRODUCTO	ENERO 2007 - DICIEMBRE 2007			ENERO 2008 - DICIEMBRE 2008			Variación % 2007/2008		
	LITROS	US\$	PROM.	LITROS	US\$	PROM.	LITROS	US\$	PRECIO
	(Miles)	(Miles)	US\$/LTRS	(Miles)	(Miles)	US\$/LTRS			PROM.
EMBOTELLADO	353.078	1.080.941	3,06	361.576	1.164.098	3,22	2,4%	7,7%	5,2%
ENVASADO	22.050	39.327	1,78	24.265	48.698	2,01	10,0%	23,8%	12,9%
GRANEL	231.538	125.370	0,54	198.619	148.071	0,75	14,2%	18,1%	38,9%
CHAMPAGNE	1.941	5.754	2,96	2.728	9.885	3,62	40,5%	71,8%	22,3%
ESPUMOSOS y OTROS	1.349	4.988	3,70	1.325	5.085	3,84	-1,8%	1,9%	3,8%
TOTAL	609.956	1.256.380	2,06	588.513	1.375.837	2,34	-3,5%	9,5%	13,6%

Fuente: Banco Central y Vinos de Chile

Las variaciones de mix de productos dependen no sólo de la demanda sino de las estrategias comerciales de las empresas y del sector. En los últimos 4 años, la estrategia de muchas empresas enfatizó la exportación de vinos de mayor precio y calidad frente al bajo valor del dólar, según relatan dirigentes empresariales del sector. Otros empresarios han relatado en las entrevistas que la naturaleza cambiante del mercado les aconseja dejar siempre abiertos las exportaciones de distintos productos de manera de poder adecuarse rápidamente a los vaivenes de la demanda y de los retornos. Todavía no hay indicios claros de las estrategias que se estén adoptando frente a la crisis que se inicia, tanto en las empresas como por parte de ProChile, la institución de fomento a las exportaciones.

En términos de mercados de destino las empresas probablemente tratarán de intensificar los esfuerzos por aumentar las exportaciones a otros mercados, en especial por el fuerte impacto de la crisis en “Europa de los 15”, y aprovechar en mayor medida la diversidad de tratados comerciales suscritos por Chile⁵. Se puede esperar también una

⁵ A la fecha (marzo 2009) Chile ha firmado 55 tratados comerciales.

sustitución de productos en ciertos segmentos, de los vinos franceses e italianos, en Estados Unidos y países de Europa y Asia-Pacífico, debido a los menores precios y una buena relación precio/calidad del vino chileno aunque, en este terreno, la competencia no será tampoco fácil.

Un tema que será urgente analizar a corto plazo es aquel de las repercusiones en el empleo y en las relaciones laborales, así como el impacto en el trabajo y las condiciones del empleo de las mujeres. Las estimaciones de empleo del siguiente acápite podrían ser un punto de partida.

4. La generación de empleo

El empleo generado por la cadena vitivinícola se calculó, en la primera fase del proyecto, utilizando la Matriz de Insumo-Producto de 2003 y la Encuesta Nacional de Empleo⁶. Se estimó el empleo directo e indirecto de esta industria; el empleo directo se estimó en 21 trabajadores y trabajadores asalariados por mil millones de pesos chilenos producidos, 17 en el caso de los hombres y 4 en el caso de las mujeres. A la vez, los coeficientes de empleo indirecto, dieron por resultado 50 empleos, 40 para hombres y 10 para mujeres, con una relación mujeres/hombres levemente superior. Este cálculo arrojó un empleo de 27 mil trabajadores y trabajadoras asalariados/as.

Lamentablemente, la información basada en la matriz de insumo-producto de Chile de 2003 solo considera asalariados/as, lo cual es una fuerte limitante en esta producción, especialmente en lo referido al trabajo agrícola que incluye trabajadores y trabajadoras con tipos de contrato o sin contrato que podrían no haber sido considerados en la medición. Hay que tomar en cuenta que las encuestas de empleo tienen mayor dificultad en captar el empleo en los sectores agrícolas y agroindustriales.

Por otra parte, es de destacar la discrepancia en las estimaciones del empleo de la industria según diferentes fuentes. Las más altas pertenecen a las asociaciones y dirigentes gremiales (entrevistados directamente y a través de información de prensa), algunas de las cuales llegan a septuplicar las estimaciones realizadas a partir de la matriz de insumo producto. Para avanzar en el conocimiento del empleo, se realizaron, en esta fase del proyecto, nuevas estimaciones a partir de la construcción de coeficientes técnicos de requerimientos laborales en cada etapa de la producción vitivinícola⁷.

⁶ Ver: Riffo, L y R. Todaro (2007) *Chile: Contenido de trabajo de las exportaciones e importaciones*. Capítulo Latinoamericano de la Red de Género y Comercio y Centro de Estudios de la Mujer (CEM) de Chile (http://www.cem.cl/proyectos/pdf_proyectos/Contrtrabajo.pdf)

⁷ Ver en el Anexo 1 el diagrama del proceso de producción vitivinícola.

4.1. Estimaciones del empleo a partir del análisis de actividades de producción

En esta sección se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo de las distintas labores desarrolladas en la industria vitivinícola con el objetivo de estimar el número de trabajadores/as que necesita una viña para realizar la producción de vino. Hay que destacar que con esta metodología podremos estimar solamente los requerimientos directos de mano de obra.

A partir de los requerimientos de cada actividad del proceso productivo se efectúa el cálculo que permite realizar una estimación aproximada del número de trabajadores/as que la industria requiere a lo largo del año. Con estas cifras se hace posteriormente una estimación global de la participación de las mujeres. También se estimará la demanda de trabajadores temporales y permanentes de las actividades principales y de la industria en su conjunto.

El tamaño del viñedo determina el requerimiento de mano de obra para su manejo, y su nivel de producción define el número de trabajadores/as que se incorporan al periodo de cosecha.

El requerimiento de mano de obra en la bodega de producción se determina, por un parte, por la necesidad de manejo de los distintos equipamientos existentes, y por otro, por el volumen de recepción de uva.

Es necesario mencionar que la diferencia en relación al número de trabajadores/as requeridos existente entre una viña que elabora vinos corrientes y otra que destina su producción al mercado de vinos finos es considerable. Esto, por el hecho de que existen manejos de cuidado del viñedo que no son necesarios para producir uvas de calidad media y por lo tanto una viña de vino masivo, que compite por costos, no las realizará.

También, existen procesos productivos que pueden ser mecanizados, como es el caso de la poda y la cosecha, los cuales, aunque disminuyen la calidad de la fruta, permiten realizar una considerable reducción de costos.

Lo mismo sucede en la bodega. Para la elaboración de vinos masivos o corrientes existen procesos que son omitidos, como es el caso de la selección manual de la fruta, por lo que se reduce la necesidad de personal en esta etapa. Por otra parte, conforme aumenta el volumen de producción y la sofisticación de las maquinarias, los procesos muestran un requerimiento decreciente de mano de obra.

4.1.1. En el huerto vitícola

El manejo de las parras a lo largo de todo el ciclo productivo el requerimiento de mano de obra depende del número de hectáreas involucradas y en el caso de la

vendimia, también obedece a la producción de vino que se decida realizar en la temporada. Otras actividades de la mantención del huerto, como el riego y la replantación, no dependen directamente de las hectáreas plantadas por lo que la estimación se realiza para el total de una unidad de viñedo. Se computan los coeficientes en cada caso y se procede a calcular los requerimientos de mano de obra tomando como unidad un viñedo de 50 hectáreas.

Considerando las labores de manejo de viñedo (alambrados, retiro de sarmientos, desbrote, raleo, deshoje, anillado, chapoda), las de mantención (aplicación de fertilizantes y control de plagas), las generales (riego, vivero, replante), las labores posteriores (poda, amarre, arreglo de estructuras) y la vendimia, se calcularon los coeficientes mensuales de requerimiento de mano de obra para una unidad de viñedo de 50 hectáreas que serían los siguientes:

**Cuadro 3. Requerimientos
de mano de obra
por unidad de viñedo**

Mes	Trabajadores/as /50ha.
Marzo	34
Abril	34
Mayo	34
Junio	26
Julio	26
Agosto	26
Septiembre	21
Octubre	21
Noviembre	21
Diciembre	22
Enero	22
Febrero	22

Fuente: Fundación Sol

Se puede observar que existe demanda de trabajo en diferentes periodos del año y es posible que se utilicen los mismos trabajadores en distintas labores. La poda y aun más, la cosecha requieren de trabajo adicional. En las entrevistas realizadas en una gran empresa para este estudio se constató la existencia de una alta proporción de trabajadores y trabajadoras que rotaban, con interrupciones, en la misma empresa,

entre diferentes tareas casi todo el año, pudiendo considerarse “permanentemente temporales”.

4.1.2. En la unidad de bodega

Se toma como unidad una bodega de tamaño pequeño (capacidad 1 millón de litros). Se inicia el proceso con la recepción y coordinación del ingreso de la uva y la selección de la uva para vinificación. La selección puede realizarse de forma mecanizada pero en las principales viñas de exportación se ejecuta de manera manual.

En la etapa de vinificación, el requerimiento de mano de obra involucra la participación de trabajadores con una alta especialización, ya que operan los equipos. Por estas características es usual que este tipo de trabajador sea contratado de manera permanente.

En la vinificación se encuentran los trabajadores/as encargados/as del proceso de molienda y encubado y, posteriormente, del macerado, remontado, trasiego y estabilización.

Esenciales en la labor de producción son las actividades de laboratorio destinadas a analizar el producto de la vinificación y elaborar el producto final. Este es un trabajo de alta calificación que demanda trabajadores/as de planta. En el periodo de vinificación el trabajo de laboratorio es muy intenso y requieren ciertas adecuaciones de horarios determinados por los procesos naturales. “Durante la vendimia uno sabe cuándo entra pero no cuando sale. Los procesos biológicos no descansan los fines de semana. Son tres meses difíciles. El resto del año no es así” (Lorena, laboratorio).

En la etapa de producción participa también un trabajador/a que se encarga de coordinar los despachos del vino para las siguientes etapas, ya sea para el envejecimiento del vino, para el envasado o para la venta a granel.

El embotellado incluye, en primer lugar, las actividades de despaletizado⁸ y el lavado interno de las botellas antes del llenado. En la misma línea de proceso, se incorpora el encorchado y luego el lavado externo. Sigue el encapsulado y el etiquetado y el traslado y empaquetado de las botellas llenas.

Se continúa con las actividades de despacho de los productos y la bodega continúa funcionando con la guarda⁹, el envasado del vino envejecido y el mantenimiento de la bodega y limpieza, actividades que continúan todo el año. En la

⁸ Despaletizado se refiere, en este caso, a sacar las botellas de un palet y colocarlas en la línea de embotellado. Palet: es un armazón de madera, plástico u otros materiales empleado en el movimiento de carga.

⁹ Proceso destinado al envejecimiento del vino

guarda participan trabajadores/as permanentes calificados al cuidado de los procesos que incluye la colaboración de un/a analista.

El cuadro siguiente muestra los requerimientos de mano de obra por unidad de bodega según los meses del año.

**Cuadro 4. Requerimientos de mano de obra
Por unidad de bodega por mes**

Mes	Trabajadores/as De recepción a embotellado	Trabajadores/as Despacho, guarda y mantención
Marzo	13	19
Abril	15	19
Mayo	22	26
Junio	14	18
Julio	7	11
Agosto		10
Septiembre		10
Octubre		10
Noviembre		11
Diciembre		11
Enero		11
Febrero		11

Fuente: Fundación Sol

Con estos datos para una unidad de bodega de 1 millón de litros se puede realizar una estimación para el total del país de las bodegas de tamaño similares. Para una bodega de tamaño mayor, como es el caso de las bodegas de las principales empresas exportadoras del país, es necesario ajustar el efecto tamaño, por la tendencia a la reducción del número de trabajadores de acuerdo a la mayor mecanización de las actividades que allí se observa.

En el Cuadro 5 se presenta la estimación de trabajadores/as total de la vitivinicultura, aunque solo se han considerado las actividades de producción y no se incluyeron las actividades directivas y administrativas.

Se puede observar que la demanda por trabajadores/as presenta una variación considerable en los diversos meses del año, la cual se intensifica en los meses en que se lleva a cabo la vendimia y la poda.

Cuadro 5. Trabajadores/as directos de la producción por meses, según unidad productiva y estratos de tamaño

	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
VIÑEDO												
Viñedos Pyme	61.767	61.767	61.767	46.021	46.021	46.021	37.677	37.932	40.424	40.032	40.032	40.032
Viñedos Grandes	8.708	8.708	8.708	6.507	6.507	6.507	7.609	7.609	7.895	8.453	8.365	8.365
Total Nacional Viñedos	70.475	70.475	70.475	52.528	52.528	52.528	45.286	45.541	48.319	48.485	48.397	48.397
BODEGA												
Viñedos Pyme	26.375	26.375	36.092	24.987	15.270	13.381	13.881	13.881	15.270	15.270	15.270	15.270
Viñedos Grandes	3.111	2.910	3.967	3.121	2.114	2.467	2.467	2.467	2.618	2.618	2.316	2.114
Total Nacional Bodegas	29.486	29.285	40.059	28.108	17.384	15.848	16.348	16.348	17.888	17.888	17.586	17.384
TOTALES												
TOTAL TRABAJADORES/AS PYME	88.142	88.142	97.859	71.008	61.291	59.402	51.558	51.813	55.694	55.302	55.302	55.302
TOTAL TRABAJADORES/AS GRANDES	11.819	11.618	12.675	9.628	8.621	8.974	10.076	10.076	10.513	11.071	10.681	10.479
TOTAL TRABAJADORES/AS IND. VITIVINICOLA	99.961	99.760	110.534	80.636	69.912	68.376	61.634	61.889	66.207	66.373	65.983	65.781

Fuente: Fundación Sol

Según estas estimaciones, en la industria participa de manera directa un número de trabajadores/as que varía entre aproximadamente 62 mil y 110 mil de acuerdo a las temporadas productivas.

La participación de los dos estratos de tamaño varía a través del ciclo productivo, por el hecho de que las empresas categorizadas dentro de estos dos grupos presentan requerimientos distintos de mano de obra en las diferentes etapas productivas, de acuerdo al grado de mecanización de los procesos.

La unidad productiva que desarrolla un mayor requerimiento de trabajadores es el viñedo, con un valor igual a 70.475 trabajadores durante temporada alta y 45.286 en temporada baja. Suponiendo a este último valor como el número de trabajadores permanentes, se podría estimar que existe en el viñedo nacional un 36% de trabajadores temporales asociados a la vendimia. Hay que aclarar que este cálculo no toma en cuenta la situación contractual sino solamente el hecho de estar trabajando todo el año o un número de meses cercano. Una persona puede estar contratada sucesivamente en diferentes actividades de temporada pero sin tener contrato permanente.

En el caso de la bodega, el máximo requerimiento de trabajadores se observa al término de la vendimia, con un número de 40.058 personas, lo que disminuye a 15.848 en temporada baja, lo que da cuenta de un 59% de trabajadores temporales. En el caso de las bodegas, es más probable que aquellos/as que trabajan en temporada baja sean trabajadores permanentes en mayor medida que en el viñedo.

En comparación con las estimaciones de empleo realizadas en la primera etapa

del proyecto, mediante el uso de la matriz de insumo producto y la encuesta de empleo, podemos decir lo siguiente:

Las cifras de empleo no son comparables dado que la nueva estimación capta solo el empleo directo a través de la elaboración de requerimientos técnicos detallados por actividad a lo largo del proceso de producción de vino y se han incorporado las fluctuaciones temporales propias de este tipo de industria.

La primera estimación consideraba tanto el empleo directo como indirecto y se concentraba en la actividad exportadora. Con el uso combinado de la encuesta de empleo se lograba, además, estimar el empleo femenino generado por las exportaciones.

A pesar de estas carencias en cálculo realizado, se podría afirmar que aquella primera estimación subvalora el empleo y no refleja la realidad del sector, cosa que ha sido refrendada por todos los actores institucionales que se han entrevistado. La mayor desagregación de los datos según el proceso productivo y la temporalidad, ha contribuido a la mejor aproximación al trabajo cualitativo. Llegar a información más precisa y confiable requiere de mayor investigación.

5. Mujeres y hombres en la cadena de producción vitivinícola

Para analizar el caso de la mano de obra de mujeres en la industria vitivinícola nos centraremos en tres aspectos. En primer lugar, los trabajos que desempeñan las mujeres y como se expresa el imaginario de género en el trabajo vitivinícola. Posteriormente, la calidad de los empleos y la importancia que las instituciones en el manejo de las condiciones de trabajo. Finalmente, las tareas de cuidado que tradicionalmente han realizado las mujeres, las percepciones actuales y el reparto de responsabilidades.

5.1. ¿En qué trabajan las mujeres? La presencia de imágenes de género

Los únicos factores relativos a la preferencia por género en las labores de la producción vitivinícola que se mencionan en las entrevistas y en la literatura, se refieren al trabajo físico pesado, donde el hombre sería más apropiado y las labores donde se requieren habilidades especiales para el manejo de la uva o el vino, relacionado con prolijidad y cuidado, las cuales se consideran aptitudes de las mujeres. Esto se manifiesta dentro de un discurso que descarta problemas de discriminación sino que resalta las habilidades e incluso los deseos de las mismas mujeres. En la mayoría de las labores se considera indiferente que las personas que trabajen en ellos sean hombres o mujeres.

En el cuadro que sigue se presenta la orientación de género declarada contrastada con la observada.

Labores vitivinícolas: orientaciones de género

TIPO DE ACTIVIDAD	ORIENTACIÓN declarada	OBSERVADO
VIÑEDO		
- LABORES DE MANTENCIÓN VIÑEDO:		
Aplicación agroquímicos	Indiferente	Masculino
- LABORES DE MANEJO DE VIÑEDO:		
Desbrote, Raleo, Chapoda	Indiferente	Masculino
- LABORES GENERALES		
Riego	Indiferente	Masculino
Manejo Vivero	Femenino	Ambos
Replante	Masculino	Masculino
- LABORES TEMPORALES:		
Poda	Indiferente	Masculino
Vendimia	Indiferente	Ambos
BODEGA		
- RECEPCION:		
Recepción	Indiferente	Masculino
Selección de uva	Indiferente	Femenino
LABORES DE VINIFICACIÓN	Indiferente	Ambos
- LABORES DE EMBOTELLADO:		
Despaletizado	Masculino	Masculino
Llenado y Tapado de botellas	Indiferente	Ambos
Traslado y empaquetado	Masculino	Masculino
LABORES DE DESPACHO	Masculino	Masculino
LABORES DE GUARDA	Femenino	Ambos
LABORES MANTENCIÓN Y VIGILANCIA	Indiferente	Ambos

Fuente: Fundación Sol

Se puede notar una diferencia entre lo que se declara y la situación real observada en las empresas vitivinícolas nacionales. También se puede comprobar que los casos en que se declara indiferencia resultan en la ocupación preferente de uno de los géneros, que mayoritariamente resulta el género masculino. Sin embargo, este cuadro se refiere a actividades demasiado agregadas como para ver que los puestos dentro de una misma área de trabajo pueden estar también diferenciados por sexo.

Las entrevistas realizadas y la observación del trabajo permiten percibir una mayor diversidad de situaciones y la forma en que las diferencias son interpretadas en la cotidianeidad. Si bien esta metodología no tiene validez estadística, permite, en cambio, entender mejor los procesos que mantienen o cambian la segregación del trabajo.

La diferenciación de actividades por género varía de acuerdo a varios factores. En primer lugar, podemos mencionar el tamaño de la empresa y el grado de mecanización. A mayor grado de procesamiento mecánico, menor necesidad de usar las habilidades que se asocia a las mujeres: su delicadeza y minuciosidad. Aunque las grandes empresas tradicionales todas tienen sus vinos *premium* reconocidos, también son los mayores exportadores de vinos a granel: la capacidad de inversión y el tamaño de los predios facilita el uso de maquinaria. Las cosechas mecanizadas pueden hacerse en grandes extensiones en poco tiempo, con poca mano de obra y se puede trabajar también de noche.

Lo mismo sucede con el etiquetado que, cuando es manual, lo hacen las mujeres, pero la maquinaria se ha perfeccionado y solo se realiza manualmente cuando se trata de pequeñas cantidades para partidas muy sofisticadas. Es decir, con los procesos mecanizados, disminuye la demanda de mano de obra, pero también baja la proporción de mujeres. Si es indiferente qué género realice la tarea puede resultar en contratación mixta, o que se asocie la máquina a los hombres según la visión tradicional.

También incide la calidad del vino buscada y el tipo de uva. El vino de calidad requiere de mayor elección y precisión en el corte del racimo por lo que tiene que ser manual. Se prefiere a las mujeres por su delicadeza pero tiene el problema en cargar las gamelas¹⁰ llenas al tractor. Por ello, aun en la cosecha manual no siempre hay mujeres cosechando. Personas entrevistadas en los viñedos dan cuenta de diferencias en la composición por sexo del trabajo en las mismas tareas, inclusive dentro de una misma empresa.

“Yo estoy recién llegando a este predio; antes estaba en Molina y allí había mujeres en la cosecha”. También menciona que la fuerza física incide, que hay mujeres que pueden no querer cosechar y menciona la complementariedad: *“hay cosas que las mujeres hacen mejor, ellas eligen los racimos y los cortan y los hombres vacían las gamelas en el tractor”* (Alex, supervisor de campo).

Las trabajadoras también aluden a la diversidad de situaciones en el campo. Muchas de las entrevistadas en este viñedo realizaron, en trabajos anteriores, tareas directas de cosecha y lo mismo sucede con las trabajadoras entrevistadas en la zona

¹⁰ Gamela: recipiente de bajo tamaño utilizado para el traslado de la fruta cosechada.

de Tapihue, quienes habían participado y participan en todas las etapas de la cosecha. Otras entrevistas ponen en duda el tema de la fuerza física dado que no se cumple en cosechas de otras frutas, como la manzana o el durazno, donde deben cargar pesos mayores.

“En algunos lugares es más pesado, por ejemplo es pesada la manzana, es pesado el durazno, tienes que cargarte el capacho que le llaman, y entre más lo llenes... es peso y tienes que estar llenando esos bins grandotes que son, no se, 50 kilos o mucho más” (Sofía, dirigente sindical).

Un temporero en un predio vitivinícola sostiene algo muy diferente

“...la mujer nunca va a ser capaz de hacerlo [cosecha]... lo que hacen aquí es estar limpiando lo que va cayendo, de las hojas”. Cosecha, lo que hacemos nosotros... lo hacen si, pero de distinta manera, yo lo he visto, ellas cortan y dejan el cajón ahí... siempre trabajan hombres y mujeres” (Alfredo, temporero Alto Jahuel)

En la selección, a la entrada del proceso de vinificación, es unánime la preferencia por mujeres cuando se trata de vinos finos o de bodegas pequeñas y, por lo tanto, es manual.

“El tipo de trabajo, las labores de bodega, durante la vendimia que hayan mujeres no importa, porque no son trabajos tan pesados pero yo no sé si para todo el año una mujer va a querer trabajar en bodega, nunca he visto... el traslado de mangueras, el traslado de la bomba, de la cuba, no, nunca lo he visto. Podría tener una operadora de grúa, en la grúa horquilla podría ser mujer sin problema, pero tampoco nunca se me han presentado mujeres, nunca he recibido currículo de mujeres para la grúa, tampoco, pero pueden, o sea, podemos” (Alejandra, enóloga).

El tipo de uva y el clima en que produce puede determinar una cosecha muy rápida para evitar la sobre-maduración. Esto requiere cosechar las 24 horas y el trabajo de noche se asocia a los hombres.

En las actividades de laboratorio destinadas a analizar el resultado de la vinificación y la elaboración del producto final es común que las viñas contraten personal femenino. Esto es explicado por el mayor refinamiento, responsabilidad y cuidado que exige su desempeño repitiendo los estereotipos de género también en actividades de alta calificación.

En el control de los procesos que ocurren en la guarda también se requiere trabajo especializado. Comúnmente estas tareas las realizan mujeres basado el mismo argumento: las mayores destrezas en el manejo del vino y una mayor capacidad de

concentrarse en detalles, según se destacó en varias entrevistas en el área de laboratorio.

“Por ejemplo en el laboratorio los hombres son super prácticos para trabajar, puede ser super rápidos y tener metodologías super buenas, pero el detalle uno nota que siempre va más ligado a una mujer que a un hombre como la parte de la minuciosidad. En el caso de la selección yo te diría que por eso elegimos mujeres, sabemos que van a ser como más minuciosas o realmente más selectivas... ahora no es por decir que los hombres no lo puedan hacer” (Alejandra, enóloga).

También está el argumento del trabajo nocturno y las condiciones extremas:

“...generalmente los varones funcionan en la noche... es más sacrificado, pasan más frío, el hombre es más aperrador¹¹... al final uno se queda con la gente que acepta las condiciones, por ejemplo el niño¹² que está conmigo en la noche va a estar todo el tiempo de noche, no hay otras condiciones de turno, y el niño acepta entonces son ellos [hombres] los que aceptan las condiciones.” (María Teresa, microbióloga).

La misma enóloga también recurre, aunque con otras premisas que el supervisor de campo citado anteriormente, al argumento de la complementariedad:

“para la vendimia pasada, contratamos por primera vez un hombre y la verdad es que fue super bueno porque yo creo que también es bueno de repente equilibrar... nos fue súper bien, por lo prácticos que son y aparte también las personalidades... fue una buena mezcla” (Alejandra, enóloga).

En trabajos más calificados en vez de la fuerza física aparecen prejuicios ligados a lo que se podría llamar “fuerza moral”. Al decir de una de las enólogas, el rubro agrícola es muy machista y las agrónomas o técnicas son resistidas para el trabajo en el campo mismo porque se pone en duda su capacidad para manejarse con hombres trabajadores en tareas que exijan don de mando (Cecilia, enóloga).

En la bodega ocurre algo similar.

“Aquí en la bodega lo que más se vé son hombres [...] cuesta, cuando yo entré, entré chica acá, y encontrarse con un mundo de hombres...después uno va ganándose a la gente, no hay que imponerse hay que ganárselo. Yo voy afuera ahora y digo ¿me puede ir a buscar esto? y el personaje parte... yo creo que se va sumando, por ejemplo a mi me toca mucho trabajar en planta, entonces yo tengo que saber mandarlos” (María Teresa, microbióloga).

¹¹ Hace frente a situaciones difíciles; aguantador.

¹² Se refiere a un hombre joven.

Sin descartar habilidades que pueden tener las mujeres, otra enóloga de larga trayectoria y prestigio rechazó la idea de las virtudes naturales de las mujeres para el vino. Sostiene que, por ejemplo, puede haber capacidades olfativas diferentes entre personas, pero no le asigna esa capacidad al hecho natural de ser mujer. Enfatiza el gran trabajo científico-técnico detrás de la producción de vino y considera que no es elogioso para las enólogas adjudicar su éxito a la delicadeza y olfato de las mujeres, cosa que no se destaca a la hora de reconocer a un buen enólogo varón.

Es interesante observar algunas ideas sobre el empleo femenino que circulan en esta industria. Productores entrevistados y opiniones en la prensa manifiestan que la vitivinicultura sería una industria innovadora en términos de la incorporación de mujeres a diferentes trabajos. Esto se debe fundamentalmente a la visibilidad que han ganado las enólogas, la que se contrasta con la situación en países productores de vino más tradicionales como es el caso de Francia. Si la entrada de mujeres a esta ocupación clave, pero que a la vez da lugar a pocos puestos de trabajo, puede cambiar la segregación sexual de las ocupaciones, será un tema que requerirá estudios a más largo plazo.

Otra área de alta presencia de mujeres son las tradicionales del área administrativa y en los encadenamientos hacia delante como el turismo, la cata de vinos, las *sommelières*¹³, las ferias, etc. En ventas también se encuentran mujeres lo cual, según los entrevistados/as, ha crecido dado que la “cara visible” del vino ya no es masculina. El “efecto enóloga” podría haber favorecido este campo laboral. Las mujeres realizan muchas de las actividades técnicas calificadas, y se ha ampliado su presencia, pero son actividades que generan poco empleo y no alcanzan para cambiar sustancialmente las cifras generales. En términos cuantitativos las mujeres intervienen fundamentalmente en la cosecha y en la selección de uva en bodega y algunos trabajos de mantención del huerto, todos temporales.

Las entrevistadas también plantean temas ligados a cambios culturales y de aspiraciones de las mujeres, los que resultan en el aumento de la oferta de trabajo femenino.

“Yo creo que hay un cambio cultural importante en el sentido que hoy día muchas mujeres tienen otras aspiraciones más que estar en la casa. En el caso mío, yo soy agrónomo, antes de entrar a la universidad a uno le contaban que agronomía lo estudiaban puros hombres, que era una carrera más de hombres porque tenías que ir al campo, trabajar con animales y los olores... Hoy día, no sé, en mi generación éramos mitad mujeres y mitad hombres en

¹³ Persona que en un hotel, restaurante o similar está a cargo de la elección, compra, conservación y servicio del vino.

general, casi todas trabajamos, yo creo que el cambio va más hacia que una es más independiente” (Alejandra, enóloga).

Pero no sólo las profesionales destacan los cambios que observan.

“...yo no me hallo en la casa, me aburro, me deprimó mucho, mi mamá vive en una depresión, constantemente en la casa, mi mamá se ríe de mí, yo llego muy alegre dándole besos a todo el mundo... nunca ando enojada, ando siempre alegre...y he salido adelante (Soledad, temporera Tapihue).

5.2. Condiciones de empleo: La fuerza es esfuerzo, la habilidad de las mujeres es natural

La agroindustria ha sido constantemente cuestionada por las condiciones en que se encuentra la mayoría de quienes realizan el trabajo en el campo. La temporalidad es una de las principales razones por las que estos trabajos se definen como precarios. Las consecuencias más evidentes son la inestabilidad de los ingresos y la incertidumbre del empleo. A esto se suma que el contrato temporal reduce los beneficios complementarios que reciben los trabajadores permanentes y puede implicar una acumulación menor para los fondos jubilatorios según la densidad del tiempo trabajado. En un sistema de capitalización individual como el vigente, afectará las posibilidades de una pensión suficiente.

Asimismo la temporalidad limita el acceso a la capacitación, lo cual conduce a que las posibilidades de movilidad dentro de la empresa o de buscar alternativas laborales en el sector se reduzcan.

Por otra parte, un administrador de un campo en una empresa vitivinícola grande e instalada en diferentes regiones, relató el trabajo de certificación laboral que se está realizando. El sistema de certificación de competencias laborales¹⁴ es especialmente importante para los y las trabajadores/as que se enfrenta a la inestabilidad laboral. El objetivo del sistema es formalizar los conocimientos adquiridos empíricamente para que estos sean válidos en otras empresas o inclusive frente a otras personas cuando cambia la jefatura. Estas certificaciones pueden estar asociadas a capacitación complementaria. La implementación de estos sistemas, si consideraran adecuadamente las diversas relaciones laborales y los riesgos de la inestabilidad que le son propios, contribuirían a disminuir la vulnerabilidad de los y las trabajadores/as temporales. La segregación sexual del trabajo, con su carga de imágenes de género, también disminuye la oferta de capacitación de las mujeres y es causa, a la vez que efecto, de la limitación en el acceso a otras áreas de trabajo.

¹⁴ Es gestionado por el Sistema Nacional de Capacitación y Empleo en colaboración con otras instituciones públicas, semipúblicas y privadas.

En general los contratos por el trabajo de cosecha, poda y deshoje, son por faena, es decir, se establece una relación contractual por el tiempo que dure el trabajo encomendado. Las entrevistadas en el campo tenían contratos temporales con pago por día ya que trabajaban en el vivero o en tareas anexas en la cosecha, es decir, en tareas fijas y en las que no se remuneraba por cantidad sino por el tiempo de trabajo. Los temporeros entrevistados trabajaban con contrato temporal y por producción, con un pago fijo por día y un pago por gamela cortada, la parte más sustancial. Los hombres lograban a final de mes una mayor remuneración que las mujeres con sus respectivos trabajos y formas de pago.

Pese a la temporalidad del empleo, es frecuente que las mujeres accedan a trabajar por lo menos de 6 a 8 meses al año en empleos temporales en diversos predios, e incluso llegan a trabajar hasta 11 meses seguidos, como señalaron varias de las personas entrevistadas. Hay quienes rotan dentro de la misma empresa en diferentes tareas agrícolas y otras se trasladan entre los predios cercanos en distintos cultivos y cosechas que tienen distintas estacionalidades.

La rotación repetida a lo largo del año entre diferentes tareas dentro de la misma empresa se produce realizando diferentes contratos de trabajo; es frecuente que se dejen unos pocos días entre una tarea y otra para no sea interpretado como un contrato permanente. Esto elimina el derecho a indemnización por años de servicio y normalmente implica no tener derecho a vacaciones pagadas por la empresa.

En muchos casos, la temporalidad para las mujeres no se considera una desventaja ya que se enmarca dentro de la concepción del empleo femenino como un empleo e ingreso complementario dentro del hogar.

“Yo ahora estoy comprando todo lo que es para la escuela, todo lo escolar, las listas de los útiles, la ropa y mi esposo se encargó de lo que es zapatos, zapatillas, todas esas cosas y yo con todo lo que es de vestir. Él se encarga de todo lo que es el consumo de la casa, pagar todos los gastos, la mercadería, luz, agua todo eso se encarga él de pagarlo” (Rosa, temporera).

También reconocen la diferencia entre tener pareja con ingreso y el caso de las jefas de hogar.

“Ya sabemos que desde fines de abril y hasta mitad de junio uno sabe ya que es poca la ‘pega’¹⁵, que va ser muy poca lo que haya por ahí, así que buscamos, pero muchas de nosotras nos organizamos, nos organizamos de tener todo pagado, de guardar plata, de tratar de organizarlo; yo por lo menos tengo marido, el tiene un sueldo estable, entonces no me falta, pero hay jefas de hogar que no, entonces nos tenemos que organizar así” (Luz, temporera).

¹⁵ Se refiere a la disminución de la demanda de trabajo.

Las críticas a este sistema de trabajo en la agroindustria se refieren, en gran medida, a las condiciones en las que el trabajo mismo se realiza. Aunque sigue siendo un problema sentido, la fiscalización se ha ido perfeccionando para hacer cumplir con las condiciones sanitarias en el trabajo, tales como baños en el lugar mismo donde se realiza la tarea, agua disponible permanentemente, transporte dentro de los predios y lugar para almorzar.

Los cambios de la normativa y el cumplimiento progresivo de la misma en los últimos años se ha traducido en una cobertura amplia de contratos formales firmados que dan lugar a beneficios tales como el seguro de cesantía y el uso del sistema público de salud para trabajadores/as, estén o no en período de empleo¹⁶.

En alguna medida difícil de evaluar, la importancia que las empresas le den dentro de su estrategia de posicionamiento ha incidido en los cambios de las condiciones de trabajo. En las empresas grandes con importantes montos en exportación y también de aquellas viñas nuevas de menor tamaño pero que apuntan a vinos de calidad superior, el respeto a las normativas es parte de la estrategia de mercado que implica desarrollar y cuidar el prestigio. Esto viene unido a la visibilidad internacional del tema de las condiciones de trabajo.

Aunque básicamente los problemas en las condiciones de trabajo se dan en las tareas que se realizan en el campo, en el caso de la industria del vino, las exigencias propias del proceso también entregan condiciones especiales a quienes trabajan en otras etapas de la producción. El trabajo temporal también se encuentra en la bodega, como se ha visto en el capítulo 4.

Una carga excepcional de trabajo se da en la época de vendimia también para el trabajo permanente. En este período, se está sujeto a un proceso que es esencialmente biológico y que sigue su curso diariamente, noche y día, más allá de la programación humana. Bajo estas condiciones se hace imprescindible mantener una constante atención ya que, como señaló una enóloga entrevistada, en esta época es cuando “se juegan el año”, lo que implica para quienes trabajan directamente en la concreción de este proceso, una carga laboral mayor.

Es por esto que no sólo en el campo se siente la vendimia, sino también en las actividades directamente relacionadas como son la enología y el laboratorio. *“En tiempo de vendimia uno sabe a qué hora entra pero no sabe a qué hora sale” (Lorena, analista química).*

¹⁶ Según la encuesta por PNUD y el Departamento de Economía Agraria UC, el 92% de los y las trabajadores agrícolas encuestados en la Zona Central en 2008 declaró tener contrato firmado. Si bien este grupo excede a los/as trabajadores/as vitícolas, es lícito suponer que las condiciones en este sector son por lo menos iguales al resto del trabajo agrícola.

Las enólogas y otras profesionales de la producción dan cuenta del cambio de vida en este período del año.

“La vendimia es la vendimia para el enólogo sea hombre o mujer. Son 4 meses en que uno trabaja de lunes a lunes y las 24 horas, no específicamente las 24 horas acá, pero por teléfono, o lo que sea. Es el minuto en que uno se juega el año, es el minuto en que uno hace el vino para tener el producto final a fin de año [...] el enólogo que ejerce como enólogo tiene super claro y le gusta [...] Pero cero posibilidad de salir con mis amigas” (Alejandra, enóloga).

La discusión no es, entonces, si se deben cumplir, en estas actividades, las normativas generales, aquellas que no toman en cuenta los procesos de trabajo sino que lo que interesa es resguardar cómo se compensan los problemas que pueden causar a los y las trabajadores/as, cómo se regulan y cómo se supervisa su cumplimiento para evitar efectos negativos en las personas.

Todas muestran la satisfacción por participar en el proceso de creación del vino. Pero en el caso de las mujeres que tienen una responsabilidad doméstica y de cuidado la preocupación no es solo su tiempo de ocio o descanso, sino también desplegar estrategias para que esas tareas se cumplan. Retomaremos este problema en el capítulo sobre las estrategias del cuidado.

Las trabajadoras en puestos menos calificados también reconocen compensaciones del trabajo: la independencia y satisfacción por las necesidades económicas que ellas cubren. En general, para ellas, las satisfacciones no son las propias del proceso de trabajo.

Varias de las entrevistadas valoran la mayor libertad para decidir en asuntos fundamentales de su vida.

“El era tomador y se tomaba la plata, yo ganaba porque nunca he dejado de trabajar. Al principio tenía miedo, creía que no iba a ser capaz y pensaba y pensaba, al final no aguanté más. Ahora vivo mucho mejor, tengo mi casa sola, estoy postulando para mi casita en Casablanca (Soledad, temporera Taphue).

Esta temporera sostiene que la situación es mejor en la actualidad porque el fuerte crecimiento de este sector brinda nuevas oportunidades; un trabajo y una vida más independiente le abren nuevas expectativas:

“Antes solo se podía trabajar en el servicio doméstico [...] y en el campo ahora hay menos abusos”. “Este no es el trabajo que quiero para siempre...Me gustaría estudiar, sacar mi curso, sacar el liceo, después... cuando esté en mi casa, me gustaría estudiar algo” (Soledad, temporera Taphue).

Un aspecto a destacar es la ventaja que representa la cercanía al lugar de trabajo, cosa que es posible en las actividades localizadas en las inmediaciones de

pueblos y ciudades pequeñas, frecuente en el caso de la industria vitivinícola, en especial en el trabajo del campo. Es frecuente que las empresas tengan transporte para llevar a las personas a su casa a la salida del trabajo. Pero muchas de ellas prefieren la libertad que les da ir en su bicicleta. Incluso les permite ir a su casa a almorzar, ventaja que es utilizada especialmente por las mujeres con hijos/as.

“...me gusta trabajar acá porque es cerca y porque uno trabaja bien en realidad” (Ana, temporera). “...prácticamente, yo vivo sola, aquí estoy más cerca de mi hijo, me avisan y en 10 minutos estoy en mi casa y son más horas que estoy en mi casa. Porque antes yo salía a las 7 de la mañana y volvía a las 8 de la noche, pero aquí no, yo voy a almorzar con mi hijo tengo la hora y media y lo veo. Y ya después en la tarde llego temprano, ya veinte para la 5 estoy en mi casa.” (Sandra, temporera Alto Jahuel).

Esta ventaja puede llegar a ser, al mismo tiempo, un factor que limite la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y el despliegue de sus capacidades de negociación con la empresa, en especial a las mujeres con responsabilidades familiares.

Los horarios normales de trabajo eran, en los casos entrevistados y observados, claros y con jornadas ajustadas a la legislación. Las tensiones se producen en el caso ya relatado en el período álgido de producción del vino y también pueden producirse en algunos momentos de la cosecha, si esta tiene que hacerse con la urgencia que dictan las temperaturas combinada con las características de la uva.

Por motivos enológicos puede ser necesario cosechar de noche o con una rapidez que requiera el trabajo continuado las 24 horas. Cuando la calidad del vino lo permite, la cosecha nocturna se realiza mecánicamente, lo cual disminuye drásticamente la demanda de mano de obra. En ninguno de los casos las mujeres participan del trabajo en el campo. En ausencia de restricciones legales, esto obedece tanto a las imágenes de género de la empresa y de las propias mujeres y sus familias, como a la necesidad objetiva de cumplir responsabilidades familiares.

Estos testimonios son ejemplos de un tipo de situación encontrada en la producción vitícola en algunos territorios donde se emplea trabajo de temporada local. Otra situación se puede encontrar en zonas de expansión con escasa población y oferta laboral local. En estas se recurre al trabajo externo o migrante temporal, personas que llegan en los periodos más demandantes de la temporada. La proporción respecto del total de temporeras/os aparentemente no es alta según la información sobre temporeros/as de la fruticultura en general¹⁷. Las condiciones en que este traslado se efectúa varían según sea el intermediario. Existen contratistas, que son intermediarios formales con mejores condiciones reguladas y los llamados

¹⁷ Departamento de Economía Agraria, Universidad Católica citado por PNUD, 2009.

enganchadores que son intermediarios informales. La Ley de subcontratación puesta en vigencia en octubre de 2006 parece haber tenido éxito en disminuir la presencia de enganchadores.

Las satisfacciones que las mujeres encuentran en el trabajo no deben interpretarse como una contradicción con las críticas que las mismas personas hacen a las condiciones de trabajo. La apertura al mundo laboral de las mujeres en espacios donde las oportunidades eran escasas significa un cambio en las expectativas y en el desarrollo de las propias capacidades y recursos para que se cumplan. Pero es necesario también analizar el contexto en el que se enmarcan las acciones de las personas.

5.2.1. La importancia de las instituciones en las condiciones de empleo

El análisis de las condiciones de empleo y las condiciones del cuidado requiere introducir una mirada sobre el papel de las instituciones, de los actores sociales y de sus prácticas.

Las instituciones se definirán aquí como un conjunto de reglas que establecen lo que se debe o no hacer, las cuales proveen un marco general de orientaciones y recursos relativamente estables que orientan a las personas y a las sociedades para obtener resultados predecibles.

Para los propósitos de este documento interesan tanto las instituciones formales como las informales. Las primeras son normas positivamente estatuidas que se crean por procedimientos establecidos y se sancionan con dispositivos autónomos y organizados. Las instituciones informales serían conocimientos transmitidos por la sociedad y que son parte de la cultura, surgen de prácticas sociales y se sancionan por la fuerza inercial de las costumbres, por la presión de un grupo o por motivaciones intrínsecas de sus integrantes (PNUD 2009: 51). Esta distinción se refiere a la forma en que las normas se sancionan, aunque las prácticas pueden estar influidas por normas formales previas y las formales pueden surgir o ser influidas en el proceso de deliberación y sanción. En ambos casos, las normas son cristalizaciones de determinadas interpretaciones hegemónicas o consensuales de la realidad.

Sobre instituciones y organizaciones, subjetividad y prácticas

Los individuos interactúan en situaciones concretas, no deciden de manera espontánea ni plenamente libre qué hacer en cada caso. Las acciones de las personas están enmarcadas y orientadas por hechos preexistentes de la vida común, como las **instituciones** y las normas sociales, el lenguaje o la distribución de los bienes. Son estos hechos sociales los que aseguran, mejor o peor según el caso, que puedan coordinarse la multiplicidad de intereses y acciones de los miembros de la sociedad. Pero la acción de los individuos tampoco es un simple reflejo de las normas y estructuras sociales: existe en ellos un grado de autonomía para definirse a sí mismos, lo que quieren y cómo quieren obtenerlo; es lo que puede denominarse **subjetividad** personal.

Entonces, por una parte, las personas no pueden satisfacer sus necesidades sino actuando coordinadamente con los demás, y para ello se requiere la organización institucional de la sociedad.

Las tensiones entre las reglas y las intenciones personales abren un espacio de ambivalencias e incertidumbres que debe ser articulado y finalmente cerrado. Las **prácticas sociales** constituyen un puente que articula las exigencias de las instituciones y las de la subjetividad en sus “maneras de hacer las cosas”; sus modos de actuar y relacionarse que despliegan en espacios concretos. Pero estas prácticas no flotan en el vacío ni son ahistóricas; por el contrario, tienen una inercia y una tradición que dota a los individuos que participan de ellas de un sentido rutinario y común; de una idea previa respecto de cómo actuar en determinadas situaciones, que también delimita el espacio de las prácticas posibles.

Por la necesaria generalidad que requieren para regular diferentes espacios de prácticas, por sus contradicciones y por la incertidumbre y complejidad del entorno, las instituciones no pueden regular con el nivel de precisión que se precisa en situaciones concretas. Para eso requieren **organizaciones**. Ellas son un conjunto de actividades coordinadas deliberadamente en función de uno o más propósitos. Las organizaciones pueden estipular dispositivos de gobernanza que permita coordinar la acción de los actores definiendo estructuras de autoridad, mecanismos de coordinación y formas de canalizar o resolver el conflicto.

Desarrollo humano en Chile. La manera de hacer las cosas. PNUD, 2009.
Extractos del capítulo Instituciones, subjetividad y prácticas. Pags. 50-55

Se parte el análisis de las condiciones de trabajo con referencia a las instituciones formales que regulan estas condiciones.

Las instituciones estructuran las prácticas, establecen los roles de los actores, crean sistemas de incentivos que orientan su acción y distribuyen oportunidades y recursos según su posición en las relaciones sociales. Pero las instituciones no bastan para regular con el nivel de precisión que se requiere en situaciones concretas, para lo cual se requieren organizaciones. Las inspecciones del trabajo son la forma de llegar a los lugares concretos intermediando entre las normativas formales y las situaciones particulares.

Una trabajadora y una dirigente sindical expresan y dan contenido a estos enunciados:

“Es bien diferente a lo que eran antes las cosas... han cambiado hartito, cuando recién llegamos teníamos que almorzar en el suelo, no teníamos baño, no tenías ninguna cosa antes y el baño era un cajón, cuando recién empezamos a trabajar en la empresa. Yo siempre alegaba lo mismo...tengo que almorzar aquí... se enojaban pero después decían ahí tienen comedores, de esos con palos, comedores cerca, y después hicieron un casino. Yo creo que es por el seguimiento que le han hecho, porque vienen los inspectores” (Soledad, temporera Tapihue).

“Anteriormente aquí jamás se había fiscalizado un fundo, nadie tenía idea si existía la Inspección del Trabajo, o existía un fiscalizador, nadie sabía nada de nada. A nosotros mismos nos dijeron hace 30 años, un fiscalizador no pisa mi fundo...y ahora ustedes denunciaron y el fiscalizador llegó” (María, dirigente sindical).

En estas citas se reflejan, al mismo tiempo, el papel que juegan los actores y las organizaciones sociales para lograr el cumplimiento de la normativa.

La fiscalización del Estado y la organización de los y las trabajadores/as han sido componentes fundamentales de los cambios en un contexto de recuperación del clima democrático, tanto para generar e interpretar la normativa como para presionar por su cumplimiento. Las certificaciones internacionales también parecen jugar un papel en un medio de creciente competitividad de los mercados globales y de presión de organizaciones sociales supranacionales.

La implementación de las normas tiene lugar en procesos interactivos en los cuales intervienen sujetos con distintos grados de poder. Los procesos están influidos por los intereses de cada uno de los sujetos, las interpretaciones de sí mismos, de los otros, de la situación en que se encuentran y de sus expectativas.

La relación de los actores laborales con la empresa es intrínsecamente asimétrica y la negociación colectiva contribuye a balancearla. Dentro de un marco de debilitamiento generalizado de la acción colectiva, el trabajo temporal le agrega más problemas a la organización.

Con la debilidad de los actores colectivos las condiciones de trabajo pasan a depender cada vez más de las estrategias individuales y de los recursos que cada persona sea capaz de movilizar a la hora de negociar y cada vez menos de los recursos que institucionalmente le son acordados y asegurados (PNUD, 2009: 110-11). Se hacen más patentes las desigualdades entre diferentes sectores sociales poniendo en evidencia la diferente dotación individual de recursos.

En el caso de la Inspección del Trabajo, organismo que se dedica a realizar las mencionadas labores en Chile, las críticas vienen fundamentalmente por el lado de la falta de contacto y verificación con las/os propias/os trabajadoras/es de las

condiciones limitándose a una visita general. Este reclamo es consecuente con observaciones de un dirigente sindical. Refiriéndose a los procesos de certificación - pero aplicable también a otras evaluaciones de condiciones de trabajo- manifestó que cuando las visitas -que son parte del proceso- se realizan de manera programada, es posible adaptarse a los requerimientos por el período necesario e incumplirlos después. Por ello, la evaluación y monitoreo de condiciones de trabajo implica, entonces la suma de acciones de trabajadores/as y sus organizaciones por un lado, y las inspecciones por el otro.

Considerando las observaciones de diversos actores se puede concluir que si bien es fundamental promover políticas públicas y la asignación de recursos que busquen mejorar la fiscalización, igual de importante es habilitar los actores sindicales y posibilitar la negociación colectiva a todas las categorías de trabajadores/as en relación asalariada. A pesar de que el trabajo temporal no da derecho a la participación en los sindicatos de empresa ni en la negociación colectiva¹⁸, existen organizaciones que intervienen en la defensa de los derechos laborales y se ocupan de que las inspecciones del trabajo cumplan su función.

En este sentido, una dirigente de un sindicato de mujeres temporeras afirmó que los sindicatos de empresa no son garantía para lograr mayor equilibrio de fuerzas:

“... nosotros somos los únicos que tenemos voz ¿por qué? porque nosotros no estamos sujetos a una sola empresa” (María, dirigente sindical).

Si bien estas organizaciones pueden ser fuertes, la negociación formal de remuneraciones queda fuera de su alcance.

Las mesas de diálogo tripartitas (trabajadores/as, empresas y Estado) han funcionado en algunos territorios en los últimos años aunque de manera intermitente y con diversos resultados. La mesa de diálogo de la vitivinicultura, que no estaba en funcionamiento en el momento de esta investigación, es uno de los ejemplos al que se debería dar seguimiento. La potencialidad de este instrumento no se ha desplegado aun, en parte por no haberse creado las confianzas necesarias para avanzar en ello.

Esta dirigente relata sus percepciones actuales sobre la organización que preside. Las experiencias y las interacciones que ha vivido en su larga trayectoria como dirigente que constituyen la base de su subjetividad - es decir la perspectiva desde la cual se organiza e interpreta su entorno- y que en este caso resulta en la frustración sobre la debilidad de la acción colectiva que percibe cotidianamente:

“La gente es poco participativa, falta de interés, miedo... yo digo que tiempo tienen, porque uno lo ve en otras cosas, porque cuando hay aquí una

¹⁸ En Chile solo pueden negociar colectivamente los sindicatos de empresa, no así los que son interempresas.

actividad recreativa por ejemplo llegan hasta con los niños ¿y por qué cuando uno los llama para decirles, mostrarles, enseñarles sus derechos... tantas cosas...?” (María, dirigente sindical)

Por otro lado, hay otras prácticas que no provienen de estrategias pre-establecidas sino que derivan de las oportunidades que se le presentan a los/as trabajadores/as y que aumentarían su capacidad de presión. En este rubro particular, la cosecha ofrece una oportunidad de presión de las/os trabajadoras/as derivado del hecho de que el producto es perecedero y los márgenes de tiempo para cosechar son pequeños, a la vez que, impredecibles. El poder de negociación crece con la escasez de mano de obra, escasez que ha aumentado y persistido en la última década en los sectores más exitosos de exportación como es el caso del vino. Pero es necesario también considerar que esta es una posibilidad no controlada por trabajadores/as y puede variar con las coyunturas o los ciclos económicos.

Sin embargo, se constata que la debilidad de la acción colectiva afecta a ambas partes de la relación laboral. Para los y las trabajadores representa un aumento de la incertidumbre y la inestabilidad laboral, pero la inestabilidad también es sentida por las empresas.

“Fidelizar” a los trabajadores y trabajadoras ha sido un objetivo que estas han perseguido. Contar con un *pool* de personas conocidas y probadas implica reducir la incertidumbre en términos disponibilidad de la mano de obra pero también la acumulación de experiencia y conocimientos beneficiándose en términos de productividad. Asimismo, las empresas están sujetas a los ciclos económicos y a la competencia entre empresas en etapas de crecimiento lo cual contribuye a la incertidumbre en los momentos de mayor demanda.

5.3. El reparto de las responsabilidades del cuidado: hogar, recursos y orden de género

El orden de género se puede definir como el conjunto de normas formales e informales que regulan la posición de mujeres y hombres en la sociedad estableciendo lo que hombres y mujeres pueden y deben hacer a través un marco general de orientaciones y recursos.

La situación de trabajadores/as y sus relaciones con la empresa están asimismo organizadas por las normas formales e informales que regulan las relaciones en el trabajo remunerado y en el resto de los ámbitos de la vida.

La posición social de las mujeres en las relaciones de género ha incidido históricamente en la acumulación de recursos y en la posibilidad de ponerlos en acción, lo cual reduce su campo de negociación.

Entre las normas que organizan las relaciones de género está la división sexual del trabajo que es uno de los mecanismos de acceso desigual a los recursos y las oportunidades. Esta división, si bien sigue en general vigente, es un terreno de disputa en su aplicación concreta.

Las responsabilidades del cuidado es parte fundamental de las tareas asignadas a las mujeres. Sin embargo, su realización implica la participación de otros en el hogar, de redes familiares y servicios domésticos remunerados. A la vez, intervienen, de manera más o menos efectiva, otras instituciones tales como la normativa de protección de la mater/paternidad, el sistema de educación, de salud, entre otros, y los beneficios que puedan entregar las propias empresas ya sea voluntariamente o por medio de la negociación.

5.3.1. Trabajo doméstico de cuidado y el reparto en el hogar

“Las cosas que son fuera de la casa, por ejemplo del terreno las tomo yo, y del resto de la casa dispone ella” (Oscar, temporero)

La división del trabajo dentro del hogar se realiza de acuerdo al modelo de hombre proveedor/mujer cuidadora. Esto explica que si bien el ingreso de las mujeres al trabajo asalariado afecta el modelo de hombre proveedor, a la vez se mantienen muchas de sus características; lo que se expresa, por ejemplo, en que la participación masculina en las tareas del hogar sea interpretada por hombres y mujeres como una ayuda y no como una responsabilidad frente a tareas que deben ser compartidas.

La legitimidad de este modelo se manifestó en respuestas estereotipadas y breves de los entrevistados que no dejaban espacio a una reflexión crítica sobre su significado y las consecuencias en sus vidas. Enfrentadas las mujeres a comparar su situación con los modelos de reparto de roles de sus madres y padres, sólo reconocieron como diferencia las posibilidades de acceder al trabajo y a la independencia que ello les brinda.

En términos de **ingreso**- dimensión sustantiva del modelo de hombre proveedor- las entrevistas/os afirman que el mayor aporte monetario es proporcionado por los varones, incluso cuando esto en términos matemáticos no sea así. Cuando las entrevistadas dicen que la contribución de la pareja es cincuenta y cincuenta, se están refiriendo a que ambos aportan la totalidad de sus ingresos. Cuando se pide a las temporeras especificar sus aportes, en lugar de reconocer su contribución al conjunto de la economía familiar, se refieren a gastos muy específicos por ejemplo los

realizados al comienzo del año escolar, o aquellos destinados a cubrir necesidades de hijos e hijas. No obstante, y como expresión de flexibilización del modelo de hombre proveedor, la totalidad expresó que los gastos más importantes se decidían en conjunto.

El **trabajo no remunerado en el hogar** presenta pocas variaciones; la mayoría de las veces es realizado por las mismas mujeres o por trabajadoras del hogar remuneradas. La participación de los varones en gran parte de los casos se limitaba a la colaboración en ciertas tareas, fundamentalmente de entretención con las/os hijas/os y en gran parte de los casos en los arreglos necesarios dentro del hogar. En algunos casos había una responsabilidad mayor con los hijos e hijas. Un entrevistado declaró que les daba el desayuno a los niños, los llevaba a la escuela y les preparaba la cena cuando fuera necesario.

“Mi esposa no trabaja fuera ahora, pero tiene actividades [...] Yo no soy de esos hombres que cocinan para lucirse. Yo hago la comida común y corriente de mis hijos” (Andrés, jefe de adquisiciones).

A diferencia de las otras dimensiones referidas a la división de tareas o ingreso, la maternidad dio lugar a una reflexión más larga y profunda en la que las entrevistadas compararon su experiencia de maternidad con la de sus madres. Uno de los principales cambios se relaciona con la combinación de la maternidad con la realización de un empleo. Según el ordenamiento y exigencias actuales, la maternidad intervendría directamente con las posibilidades laborales de las mujeres. No sólo porque se considera responsabilidad femenina el cuidado sino también porque a nivel económico se evalúa el costo que significa la maternidad para las empresas.

Sin embargo, la manera de abordar la maternidad varía según los niveles educativo y socioeconómico. En aquellas mujeres con menor educación, la mayoría de ellas temporeras, el tema de la maternidad como responsabilidad femenina del cuidado de los hijos continúa estando naturalizado, es decir, no se encuentra atravesado por ningún análisis que explique o deje espacio para pensarlo de otra forma. En estos casos dejar a los hijos/os con terceras personas o, como lo hace la mayoría, con los parientes, es fundamentalmente un acto de fuerza mayor y por lo tanto debilita los sentimientos de culpa o abandono, ya que se acompaña de la certeza que no es algo que es posible de remediar por la necesidad de trabajar remuneradamente. Sin embargo, además de subrayar el beneficio familiar del trabajo remunerado, éste les permite un margen de autonomía no reconocido con la misma claridad.

La combinación trabajo-familia se analiza en el tiempo y evidencia los grados de colaboración de la familia en esta articulación.

... antes no [trabajaba], ellos llegaban del colegio y estaba ahí ella, es que a mi no me gustaba tampoco dejarlos solitos...2 años ya que ha trabajado en este packing, y ahora quiere trabajar más continuado, mis hijos están más grandes entonces quiere tener un trabajo más estable, es un apoyo en todo caso...Los niños van al colegio jornada única, y llegan en la tarde, cuando llego yo, llegan ellos... máximo están solos 20 minutos, mi mamá me los ve...está en otra casa en el mismo sitio..." (Oscar, temporero).

Desde del punto de vista del cuidado, la jornada escolar completa ha sido un avance importante en las posibilidades de trabajo para las mujeres, ya que gran parte de las complicaciones se generan en los espacios libres de las/os niñas/os.

"A nosotros la jornada completa nos ha servido mucho, aunque los profes lo miren como que el Estado lo hizo para cuidarnos los cabros, ellos dicen es que yo muchas veces se lo he escuchado a los profesores, pero para nosotros que trabajamos, o sea yo prefiero mil veces que mis hijos estén hasta las cinco de la tarde en el liceo a que después lleguen a las doce del día y partan a donde sepa quién..." (Luz, temporera)

Las entrevistadas/os que pertenecen a niveles económicos medios y poseen niveles más altos de educación tienen una mayor reflexión que incluye en mayor medida el reconocimiento profesional lo que se traduce en un discurso sobre el cuidado y de responsabilidad maternal mucho más elaborado.

"Mi niño se enfermaba, mi guagua, el segundo, pero yo nunca tiré una licencia por él, cuando él estaba chico, nunca. Siempre con la idea de que a las mujeres les cuesta más encontrar trabajo... porque es típico...pasó con licencia... yo quería demostrar que aunque tuviera una guagua yo no iba a ser menos ni iba a ser más, de hecho mi hijo nació en marzo, en plena vendimia llegué acá y llegué nomás a la vendimia, y a acarrear...sin tirar licencia, pero eso tiene un costo muy grande hoy en día que tiene 8 años... entonces es algo que no quiero volver a pasar con mi hija que ahora tiene 11 meses" (Lorena, analista química).

En algunos casos, la culpa tiñe con fuerza el discurso asociado al hecho de haber dejado a las/os hijas/os cuando pequeños al cuidado de terceras personas, incluso si, como en el caso de Lorena, estaban a cargo de familiares. El testimonio anterior es revelador porque manifiesta el refuerzo de la culpa por parte del sistema de salud que atribuye a la madre esta responsabilidad. En este caso particular, las opiniones médicas han intensificado la culpa por dejar a su niño pequeño.

Es evidente que este tipo de percepciones la lleva a considerar la responsabilidad del trabajo del cuidado como un factor determinante para las

posibilidades de desarrollo profesional, así como también la dificultad de conseguir trabajo cuando se tienen hijos o se está en edad de tenerlos.

“Yo veo a mi hermana, yo soy la única que tiene hijos, mi hermana tiene su pareja, se limita mucho... se le hace un mundo a ella esto de tener un hijo... porque vé lo difícil que es para uno trabajar con hijos sobre todo, porque ella tiene toda la libertad de salir a trabajar, trabaja de noche, pero con un hijo no podría ser ... Entonces les cuesta mucho a las mujeres de hoy decidirse a tener un hijo y trabajar, aparte que uno también... cuesta de que a una la contraten por el hecho de ser mujer, es un grave problema” (Lorena, analista química).

En breve, los relatos proporcionados por las mujeres profesionales en la industria del vino expresan claramente la tensión que existe entre las exigencias laborales y cumplir con sus expectativas del cuidado de sus hijos/as. Esta clara dicotomía entre las responsabilidades de hombres y mujeres, y el peso que tienen en términos de sus desarrollos profesionales es menos patente a nivel de discurso entre quienes trabajan en labores menos calificadas.

Ahora bien, el sistema de cuidado no se limita a las actividades de cuidado realizadas en la familia o en la red social inmediata sino que también incluyen los servicios -salud y educación principalmente- ofrecidos por las empresas, el mercado o el Estado, respecto de los cuales las mujeres y sus familias evalúan y deciden el uso que hacen de ellos.

5.3.2. El sistema de cuidado infantil y las especificidades de la vitivinicultura

La ampliación de la cobertura del sistema educativo para pre-escolares y el aumento de la oferta de salas cuna y jardines infantiles para menores de 4 años es una de las políticas con efectos más directos sobre el cuidado de niñas y niños y la redistribución del uso del tiempo de las mujeres.

Entre las entrevistadas existe una visión positiva generalizada en relación a los servicios de cuidado de pre-escolares. Todos quienes fueron entrevistadas/os habían enviado a sus hijas/os a kinder (5 años) que es el primer nivel obligatorio. Algunas también enviaron a sus hijas/os a los niveles anteriores como son pre-kinder (4 años) y jardines infantiles (0 a 4 años).

“... los jardines le sirven a la mamás, sí por supuesto que sí, esto de hacer salas cunas, acá en Casablanca había tan poquitas ahora tenemos hartas... también del Hogar de Cristo y ahora los empresarios han hecho jardines, salas cunas, o sea igual ellos se han puesto la mano [en el bolsillo]...cosas que se han conseguido es valorable, aquí a las mamás nos sirve]... tenerlos hasta las cuatro

de la tarde, sabiendo que están en un jardín, que están seguros, a que a veces uno tiene que dejarlo con los hermanos más grandes, entonces igual es mejor.”
(Luz, temporera Tapihue)

La entrevista a un directivo de empresa relató los cambios que se han producido en algunas prácticas de cuidado. Antes del crecimiento y modernización del sector, más recientemente unido al aumento de la fiscalización era común ver familias completas - incluyendo niñas y niños - trabajando en los predios, o muchas veces quedaban deambulando cerca del lugar de trabajo. En la actualidad, sólo se acepta gente contratada dentro del área de trabajo, por normas más estrictas de seguridad de las personas. Sin embargo, en una entrevista se pudo ver que esto sigue ocurriendo en alguna medida.

“...Cuando sale del colegio... a veces viene conmigo para acá, le sirve de distracción como no hay peligro aquí, hay puras plantas no más, se pone a jugar, le encanta jugar con tierra... el jefe me ayuda, igual uno le toma el parecer a él, me dice, no pasándose al canal... no es intruso, entonces no tengo problemas” (Margarita, temporera Alto Jahuel)

A pesar que las trabajadoras muestran su aprecio por el sistema de cuidado de niños y niñas es necesario destacar que prima una ideología que privilegia el cuidado materno. Cuando éste no es posible, la mejor alternativa parece ser el cuidado realizado por familiares. Esta visión es transversal a todas y todos quienes fueron entrevistados.

Tres tipos de arreglos

En la alternativa de abordar el cuidado dentro de la familia se distinguen tres tipos de arreglos familiares. En el primer caso, las madres retrasan el reingreso al trabajo o se retiran para dedicarse al cuidado de sus hijos. En el segundo, se traspasa el cuidado de los menores a familiares cercanos, y en el tercero se combina la asistencia a establecimientos públicos o privados de educación y cuidado, con el realizado por familiares o terceras personas en el hogar.

La mayoría de las mujeres entrevistadas adherían a la primera alternativa en diferentes modalidades:

“No, con mi primer hijo yo no estaba trabajando, y con mi segundo hijo tampoco estaba trabajando, dejé de trabajar como 3 años con mi segundo hijo...” (Rosa, temporera)

“[yo trabajaba] la temporada, y cuando mis hijos se enfermaban de repente o yo quedaba embarazada me retiraba del trabajo.” (Ana María, temporera Alto Jahuel))

“yo quería estar con él, ya después esperé que cumpliera los 8 meses y ahí mi mamá me lo empezó a ver y seguí trabajando.... es que yo en esa época estaba con el papá de mi hijo” (Sandra, temporera Alto Jahuel)

Este tipo de elecciones requiere que alguien más en la familia genere ingresos. Mayoritariamente, esta persona era su marido o pareja.

En el segundo tipo de arreglos de cuidado, las entrevistadas optaban por dejar a sus hijas/os encargados a familiares por el período en que realizaban trabajo remunerado.

“yo la tengo en casa de mi mamá... nunca yo he tomado eso [sala cuna] porque siempre me los han visto en mi casa, donde mi hermana, mi mamá... [ahora que van al colegio] el furgón lo pasa a buscar donde mi mamá y ahí se lo lleva al colegio y en la tarde lo pasa a dejar donde mi mamá... Yo los paso a buscar y ahí me voy para mi casa.” (Ana, temporera Alto Jahuel)

“En ese tiempo igual me lo cuidaba una cuñada mía, me los cuidó por varios años, después ya grandes solitos ellos, o sea mis hijos son bien independientes... porque yo siempre he trabajado desde que eran chicos, se hacen todo, la niña, que era más chica, ellos se tenían que preocupar de cuidarla, de llevarla al colegio.” (Luz, temporera Tapihue)

La tercera alternativa se relaciona, principalmente, con la falta de coordinación entre los horarios de los servicios de cuidado y las jornadas laborales. A esto se suman situaciones menos regulares como las visitas al médico que no siempre pueden ser realizadas por la madre.

Además de la ayuda familiar, muchas mujeres necesitan conseguir apoyo de terceros para el cuidado de los menores en esos espacios de tiempo. En el caso de sectores de menores ingresos es frecuente que se retribuya monetariamente este trabajo de familiares o vecinas, ilustrados por diversos testimonios.

“...a las mamás les complica... la mayoría de las mamás pagan a una persona... donde dejan en la mañana a sus niños, esa persona se las va a dejar al colegio o al jardín o se los entrega al furgón que los va a retirar,...los retira o los recibe después, casi la mayoría. Porque en la mañana se va como a las 7 y media y 7:20 salen todas de aquí... le pagan a una vecina o a un familiar (María, dirigente sindical de Casablanca).

“...yo le pago 15 mensual [a mi mamá], ella me los entrega al furgón escolar que llega a las 9 y me lo recibe a las 5 y media y está hasta que yo llego, yo llego a las 6 y media.” (Soledad, temporera Tapihue)

“La señora que me lo ha visto desde chiquitito... lo ha criado como su nieto, lo ve ella vive al ladito así que lo ve cuando llega o si él sale de la casa...le pago, sí, unos 15 mil mensuales” (Sandra, temporera Alto Jahuel)

Se puede ver en varias entrevistas la importancia del servicio de transporte escolar que facilita la tarea de cuidado no cubierta por las escuelas. Este servicio es generalmente entregado por los municipios con algún aporte de la familia.

Diferente puede ser la situación de las trabajadoras calificadas en tareas estratégicas. Las familias las ayudan pero finalmente el trabajo remunerado en el hogar es menos tensionante. En momentos álgidos, cuando la jornada es más extendida o imprevisible, como en el período de vendimia, la empresa puede contribuir con el costo:

“...este año como me están subvencionando parte de esta persona que está en la casa, la señora, estoy feliz, no me preocupo de nada, pero hace 1 año atrás ... eran mi suegra y mi madre las que me cuidaban a los niños, los iban a dejar al colegio y los iban a buscar... en el período de vendimia ellos se preocupaban de sacar a los niños a pasear, de jugar con ellos, sabían que estaba, como que el eje de trabajar y estar en período de vendimia involucraba la familia, marido, padres, suegros, hermanos!.. (Lorena, analista química)

Se observa, claramente, cómo el cuidado se transforma en una tarea difícil de resolver cuando no existe soporte familiar. Este es aun más fundamental para aquellas temporeras que se movilizan entre distintas regiones siguiendo los períodos de cosecha:

“Yo me iba al norte, viajaba en septiembre, dejaba a los niños encargados con mi mamá y me iba... Es complicado, como te digo las mujeres que trabajaban para afuera tienen que dejar los niños con familiares, alguien que los cuide, que los mande al colegio, tú te desligas totalmente de los niños, los dejas a cargo de alguien y lo único que puedes hacer es mandarles plata. Son todos dejados a familiares directos, hermanas, primas.... (Sofía, dirigente San Felipe)

Temporalidad, flexibilidad laboral y cuidado

Es importante observar que muchas de las mujeres que se dedican al trabajo temporal lo prefieren por la flexibilidad que les significa en términos de cuidado para sus hijas/os.

“...en las vacaciones de los niños yo he estado con ellos, porque yo trabajo por temporadita, y ahora yo no iba a trabajar pero como era poquita la

vendimia, la cosecha, y yo en invierno ya no trabajo, ahí me dedico a los hijos, a la casa.” (Ana, temporera Alto Jahuel)

Para el caso específico de las trabajadoras agrícolas, en 1991 nace la iniciativa de los Centros de Atención para hijas e hijos de mujeres temporeras (CAHMT). La demanda de las temporeras tuvo un peso significativo en la decisión. Este sistema de centros fue impulsado y coordinado por el Servicio Nacional de la Mujer; atiende a niños entre 2 y 12 años en los meses en que los establecimientos escolares tradicionales no se encuentran en funcionamiento.

El modelo de trabajo de estos centros es de coordinación intersectorial ya que participan de su puesta en práctica la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra¹⁹, encargadas del cuidado de los menores entre dos y seis años, a quienes provee de personal de cuidado, material pedagógico y alimentación. En las/os niñas/os de 6 a 12 años, la alimentación la provee la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB). A la vez, la recreación queda a cargo del Instituto Nacional del Deporte (IND) que pone a disposición del programa profesores de educación física y monitores recreativos. La otra institución fundamental de este modelo son las Municipalidades quienes son las encargadas de entregar los locales (escuelas), la infraestructura recreativa/deportiva de la comuna, los servicios básicos, directores de centros y, en muchas ocasiones, contratan transporte para el traslado de las/os niñas/os que viven lejos de los Centros.

La mayor cobertura de los CAHMT se encuentra en las regiones centrales donde se localiza la mayor producción agrícola y vitivinícola. En las regiones productoras de vino como Maule y O’Higgins los centros cubren el 80% y el 73% de las comunas respectivamente.

El programa de Centros de atención a hijos e hijas de mujeres temporeras (CAHMT) nace a partir de los claros requerimientos de cuidado del trabajo de temporada. Si bien no fue concebido como parte de la estrategia de producción, sí se reconoce que existe una relación directa entre este tipo de trabajo y los requerimientos sociales de cuidado que este desarrollo entrega.

Es necesario aclarar, que pese a que se puede considerar como un paso importante en términos de solucionar una urgencia en el cuidado relacionada con un tipo de trabajo de las mujeres, no parece incidir directamente en el cambio del imaginario en torno al trabajo de cuidado como responsabilidad femenina exclusivamente, ya que se trata de un servicio dirigido exclusivamente a mujeres temporeras.

¹⁹ Pertenece a la red de Fundaciones coordinadas desde la Presidencia de la República financiada por el estado. Integra está dedicada a implementar servicios de cuidado de niños y niñas entre 3 meses y 5 años. Provee extensión horaria (hasta las 20 horas) a hijos/as de mujeres trabajadoras que lo requieran.

Si bien se han hecho esfuerzos para reconocer las limitaciones que supone el trabajo de cuidado para la inserción laboral, poco se ha recalcado la importancia de la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado dentro del hogar, en especial con los varones. Las políticas públicas en términos de cuidado aparecen siempre relacionadas con las mujeres, ya sea para disminuir sus costos laborales o para ampliar su oferta de trabajo y mejorar los ingresos monetarios de los hogares. Al no considerarse el trabajo doméstico y de cuidado como necesario para la reproducción social y para el bienestar de la sociedad, los servicios son interpretados como “beneficios” para ellas y considerados como “costos del trabajo de las mujeres”.

El sistema educativo en el cuidado cotidiano

La jornada escolar completa es una de las reformas de la educación que tiene una mayor repercusión en el cuidado y no sólo como asunto pedagógico. La sola extensión es un avance importante en las posibilidades de trabajo para las mujeres, ya que gran parte de los problemas se generan por los tiempos libres de las/os niñas/os. Sin embargo, como la importancia de las labores de cuidado no son igualmente valoradas ni legitimadas como las actividades educativas tradicionales en el imaginario social, no se le da suficiente importancia a la mayor permanencia de las/os estudiantes en los establecimientos escolares.

Para las madres la asistencia a los establecimientos educacionales constituye un gran aporte a la crianza y los cuidados de las/os niñas/os; y un servicio fundamental para poder acceder con mayor tranquilidad al trabajo remunerado.

Otro aspecto del cuidado en el sistema de educación viene dado por el Programa de Alimentación Escolar, destinado a niños y niñas de menores recursos (dos primeros quintiles). Representa un aporte para la salud pero también alivia el tiempo de cuidado en la familia.

“...llegamos todos en la tarde, si hay comida preparada comen... sino comen cualquier cosa, porque ellos igual tienen su almuerzo en el colegio y todo.” (Luz, temporera Tapihue).

“les dan colación, la comida al día, el desayuno, antes de venirse les dan onces²⁰, ahora uno se ahorra..., yo con 20 lucas²¹ como mensual, porque ellos no comen en el día...” (Soledad, temporera Tapihue).

Los servicios de salud y el uso del tiempo

Un servicio que tiene una importante repercusión en el cuidado y en la articulación del trabajo y el cuidado para las mujeres lo constituye el sistema de salud, no sólo en sus dimensiones de prevención y curativas sino también por sus

²⁰ Merienda

²¹ Veinte mil pesos

repercusiones en el equilibrio de uso del tiempo y los conflictos que pueden suscitarse en torno a los permisos de salud. Desde esta perspectiva los tiempos de espera requeridos por los servicios de salud se transforman en un aspecto importante de la calidad y uso de los servicios. Por ello, los servicios que otorga una de las empresas estudiadas son especialmente apreciados.

“Acá en el Alto [servicio público de salud cercano a su vivienda] yo nunca lo he llevado, siempre lo llevo particular...He ido solo como dos o tres veces desde que vivo acá porque es malo... es mala la atención, se demoran mucho... yo tenía la pura mañana de permiso..y perder todo un día por venir a médico... Ahora que estoy acá [en la empresa] lo traigo acá [al niño...claro los controles se los llevaba al día, los controles pero lo otro no... para nada más.” (Sandra, temporera Alto Jahuel)

Esta empresa provee de atención médica en el lugar de trabajo a todos las/os trabajadoras/es de la empresa, tengan contratos indefinidos o temporales. El consultorio está ubicado en la viña misma, en el campo, y está diariamente disponible una enfermera para atender las necesidades de las/os trabajadoras/es y algunos días de la semana asiste un médico que atiende a trabajadoras/es y sus familias. Es utilizado preferentemente por los y las trabajadores de menores ingresos y temporales.

El sistema público es usado de manera preferente para las dimensiones preventivas y los servicios complementarios de alimentación para embarazadas y niñas/os hasta los 6 años y los controles periódicos “del niño sano”, del programa estatal de supervisión de salud.

“Como aquí hay médico también entonces uno cualquier cosa va al médico aquí, la atienden a uno, si es para afuera cambia la cosa. Uno no necesita ir afuera... También los he llevado al servicio de salud porque cuando estaban pequeños pertenecían al servicio de salud” (Margarita, temporera)

Este tipo de política empresarial contribuye al cuidado ya que les proporciona un cuidado considerado de calidad por los y las trabajadores/as, es de fácil acceso y otorga flexibilidad para acudir a las consultas. A la vez, disminuyen los conflictos con la jefatura directa por los permisos y tiene un efecto positivo en la productividad.

Se puede observar que para todo lo referido al cuidado infantil las estrategias de las trabajadoras y sus familias son múltiples. Surge con mayor importancia una profundización de las estrategias de las empresas que apuntan a una mayor complejidad en la relación trabajo productivo y cuidado.

El análisis realizado en este capítulo, basado en el conocimiento que transmiten las personas entrevistadas, da una pintura de las condiciones en que se desenvuelve la relación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado en una rama productiva dinámica.

Se pueden observar cambios al interior de un orden de género que está siendo cuestionado por el crecimiento de oportunidades laborales de las mujeres con formas de inserción que cuestionan relaciones laborales tradicionales. A la vez, el trabajo temporal muestra con mayor claridad que otros, el juego de continuidad y cambio de las relaciones de género en el trabajo y en la familia.

6. Reflexiones finales

En este documento se muestra las características de la industria vitivinícola y su importancia en la economía chilena actual y en sus perspectivas futuras. Desde el punto de vista del trabajo de las mujeres, se puede observar que su desarrollo ha entregado oportunidades laborales y, de la mano con ello, un cierto cuestionamiento del orden de género tradicional. Por otra parte, también se observa una mejoría en las condiciones de trabajo con algunos avances en la institucionalidad laboral. Sin embargo, estos avances no son suficientes ni sustentables sin encarar las dinámicas que los favorecen y las que interfieren en consolidarlos y ampliarlos.

En primer lugar, es necesario señalar las debilidades de la industria: la cadena consta de más de 20 eslabones, pero no hay una visión de conjunto. La información es a la vez causa y consecuencia de esta falta de visión respecto a las externalidades, sinergias y ventajas de la cooperación. Esta reflexión no implica soslayar los ámbitos de conflicto y de desequilibrios de poder. Uno de los conflictos más evidentes, por señalar un ejemplo, es el de la negociación desigual del precio de la uva, entre grandes productores de vino y proveedores externos de la principal materia prima. En el lado positivo se puede señalar la cooperación alcanzada entre la industria, universidades y centros de investigación. En la preocupación por el medio ambiente y la producción limpia también intervienen los estudios y metodologías desarrollados por organismos públicos, donde los convenios comerciales juegan un papel relevante.

En el campo laboral hay que señalar, en primer lugar, la falta de información cuantitativa, la que se refleja claramente en la enorme variabilidad de las estimaciones de empleo y la dificultad de captar la totalidad de los empleos. Esto se debe a la característica de temporalidad de muchos de ellos en el caso de los empleos directos, y los problemas para captar los eslabonamientos que son corrientes en un enfoque de cadenas productivas. Para solucionar estos problemas se requiere la realización de estudios cuantitativos de mayor alcance y complejidad.

En cuanto a las condiciones de trabajo y al empleo se destacan varias líneas de análisis a seguir. Se puede señalar que, si bien se han producido mejoras sustantivas en la institucionalidad laboral en términos de normativa laboral, fiscalización y cumplimiento, no ha sido suficiente en términos de condiciones de trabajo. Una de las razones para ello es que las relaciones laborales se basan muy frecuentemente en visiones cortoplacistas, las que, además, se despliegan en un contexto de debilidad de

la acción colectiva. Las condiciones del empleo temporal limitan a la vez la posibilidad de crear organizaciones sindicales y de negociar colectivamente. En el caso de las mujeres esta limitación se ve reforzada por las responsabilidades domésticas y de cuidado tanto por razones materiales de tiempo como culturales. Esto no impide señalar la importancia que han alcanzado las organizaciones de trabajadoras de temporada en los procedimientos de fiscalización de condiciones de trabajo.

El tema de la segregación sexual del trabajo es notoria en esta industria en distintas etapas del proceso. En el caso del trabajo de temporada, la naturalización de la división sexual de las actividades limita claramente las oportunidades de trabajo a lo largo del año. Falta ampliar la investigación el papel que el trabajo temporal juega en las estrategias de “conciliación” del trabajo de cuidado y trabajo remunerado. Sin embargo, el estudio muestra la importancia que las mujeres le asignan al trabajo remunerado en sus proyectos y autonomía personales. En el ámbito del trabajo de cuidado, se puede observar un avance en los servicios públicos que facilitan el empleo femenino. Sin embargo, se mantiene una visión familista que da prioridad a la ayuda de mujeres de la familia y vecinas por sobre los servicios públicos. Esta preferencia da cuenta tanto de razones culturales que dan base a la persistencia del orden de género como de la falta de adecuación de los servicios a las necesidades en calidad como en horarios.

7. Bibliografía

Dell’Orto, C.(2002) “La industria vitivinícola chilena, estrategia promocional para posicionar el vino chileno en el exterior”. Tesis de Grado de Ingeniería Agrónoma, Universidad Católica de Chile.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Chile (2009) *Desarrollo Humano en Chile 2009. La manera de hacer las cosas*. Santiago: PNUD.

Riffo, L y R. Todaro (2007) *Chile: Contenido de trabajo de las exportaciones e importaciones*. Capítulo Latinoamericano de la Red de Género y Comercio y Centro de Estudios de la Mujer (CEM) <http://www.cem.cl/proyectos/contrabajo.pdf>

Servicio Agrícola Ganadero, Chile. (2007) *Sistema de Declaración de Cosecha de Vinos*; SAG. Ministerio de Agricultura.

Todaro, R. y N. Reyes (2008), (con la colaboración de Kremerman, M, G. Durán y D. Torres). *Chile: la cadena del vino*. Informe de avance. Bloque 2: Estudio de caso de una cadena productiva . Proyecto: Comercio, Género y Equidad en América Latina: Generando Conocimiento para la Acción Política (IGTN_LA)

Todovinos.cl 29 de diciembre de 2008 <http://www.todovinos.cl/reportajes/833-industria-del-vino-en-chile-consolida-su-desarrollo>

Todovinos, 16 de febrero 2009. <http://www.todovinos.cl/reportajes/925-el-vino-chileno-en-tiempos-de-crisis>

