

Las Temporeras y su visión del trabajo



Julia Medel R./Soledad Olivos M./Verónica Riquelme G.
Centro de Estudios de la Mujer

El Centro de Estudios de la Mujer (CEM) es una institución multidisciplinaria de investigación, promoción y difusión de la condición de la mujer.

Este centro trabaja en dos ámbitos interrelacionados: la generación de conocimiento respecto de las formas en que se produce y reproduce la situación de subordinación de la mujer en Chile y, el apoyo directo a grupos de mujeres mediante programas de capacitación y organización.

A través de esta acción el Centro de Estudios de la Mujer (CEM), busca crear las bases para su participación con igualdad en el proceso de desarrollo social.

Editado por:
Ediciones CEM
c/Purísima, 353 – Fono: 77 1194
Santiago de Chile

Editor Responsable:
Luis A. Solís D.

Diseño de Portada y Diagramación:
Eduardo Gallegos G.

Fotografía de la Portada:
Eduardo Cifuentes

Fotografías de Portadillas:
Patricia Mora, Eduardo Cifuentes
y Verónica Riquelme

Impreso en los talleres de:
Inversiones Ñipaco, S.A.
c/Girardi, 1443 – Fono: 274 3055
Santiago de Chile
Nº de Inscripción: 74901

IMPRESO EN CHILE

LAS TEMPORERAS Y SU VISION DEL TRABAJO
(CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION SOCIAL)

Programa Mujer Campesina y Asalariada Agrícola
Centro de Estudios de la Mujer
1989

Las Temporeras y su visión del trabajo



Julia Medel R./Soledad Olivos M./Verónica Riquelme G.
Centro de Estudios de la Mujer

AGRADECIMIENTOS

Nuestro reconocimiento a todas las temporeras que participaron en el estudio, ya que sin su entrega y disposición a compartir sus experiencias de trabajo y participación social, habría sido imposible esta investigación.

A Sergio Martinic por su orientación en un método de investigación cualitativa acorde a nuestros objetivos, acompañándonos en una parte importante de la investigación.

A Carlos Ochsenius por su interesada lectura de los manuscritos, su permanente estímulo a nuestras reflexiones, como asimismo su valioso aporte en las conclusiones.

Reconocemos además en ambos, su esfuerzo por introducirse en la comprensión de la lógica femenina, para desde allí entregarnos sus aportes.

Finalmente, a algunas amigas y compañeras de trabajo que dispusieron de su tiempo para la lectura y comentarios del estudio y, en especial, a Loreto Rebolledo, por su mirada final.

SUMARIO

1 PRESENTACION

Desafíos y problemas de una estrategia de educación de género en el sector rural	10
La opción por las temporeras	13
La necesidad de una investigación previa de diagnóstico	15
Diseño y recursos metodológicos de la investigación	17

2 SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y VIDA COTIDIANA

El sentido del trabajo	25
Familia y trabajo: las tensiones del doble rol	40
El trabajo de temporada una posibilidad atractiva para las mujeres	52

3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El sistema de trabajo y las relaciones sociales	58
La incorporación de la mujer al trabajo asalariado de temporada.	
¿Una relación contractual?	62
El poder de una relación cotidiana	69

El sistema de trabajo: una fuente de conflictos	83
Las temporeras se resisten	95

4

EL SIGNIFICADO DE LA PARTICIPACION SOCIAL

Nuestro punto de partida	103
Participar sirve para formarse un poco más como mujer	111
Los espacios organizativos reproducen la secuencialidad	117

5

<i>CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES</i>	122
---	-----

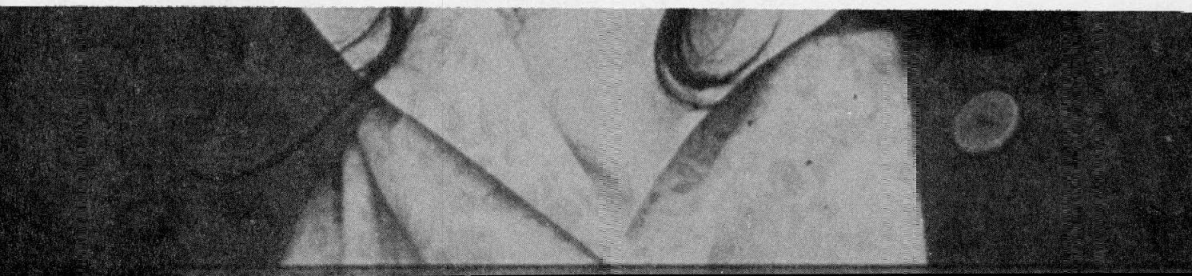
6

<i>ANEXO</i>	138
--------------	-----

<i>Bibliografía</i>	143
---------------------	-----



1
PRESENTACION



*DESAFIOS Y PROBLEMAS DE UNA ESTRATEGIA DE EDUCACION DE
GENERO EN EL SECTOR RURAL*

Por espacio de varios años nuestro equipo se ha dedicado al desarrollo e implementación de intervenciones educativas con grupos de mujeres campesinas y asalariadas agrícolas, pertenecientes a diversas regiones del país.

En el desarrollo de estas actividades nos hemos propuesto elaborar y probar una concepción del trabajo educativo y una metodología adecuada, centrada en la construcción de una identidad de género. En otras palabras, que recupere y aporte a un proceso de autoconciencia respecto de quiénes son las mujeres, qué desean, qué les inquieta y moviliza, cómo ven el mundo y la sociedad desde el sitio en que están, qué cambios les introducirían para hacerlo más propio y compartido, superando su tradicional rol pasivo, subordinado y marginal.

Esta perspectiva de trabajo nos ha hecho comprobar que, por una parte, tal identidad de género se va construyendo en la infinidad de situaciones concretas y cotidianas de

vida que le toca enfrentar a cada una de las mujeres, en forma individual y colectiva. Por otra parte, que este conjunto de relaciones y ámbitos sociales que representa la pareja, la familia, el trabajo, la organización, la comunidad, es donde resulta necesario y posible transformar su común condición actual. Para de este modo convertir a la mujer en un sujeto y una fuerza activa de cambio no sólo para sí misma, sino para toda la sociedad. Pues, precisamente es en la esfera de la vida cotidiana “donde aparecen todas las contradicciones (...), donde están presentes la experiencia, el conocimiento, la destreza, las actitudes y prácticas que configuran un consenso interno que reproduce la sociedad”¹ tal como la conocemos y experimentamos hoy en día.

Recuperar la vida cotidiana como espacio de intervención —de reflexión, de crítica, de experimentación de nuevas conductas, prácticas y actitudes, de generación de iniciativas colectivas de acción— es el gran desafío que plantea un trabajo de educación de género. En este caso, desde la perspectiva, intereses y motivaciones de la mujer asalariada agrícola en el actual período del país.

Pues bien, en nuestra experiencia educativa hemos enfatizado como objetivo central la toma de conciencia respecto de las condiciones comunes de opresión y marginación

1 CEAAL, p. 17, 1989.

en tanto mujeres y trabajadoras del campo. Esto es, en los ámbitos y roles que allí juegan como dueñas de casa, trabajadoras, dirigentes comunitarias². La evaluación de las distintas intervenciones indican que este único aspecto resulta insuficiente para generar el desarrollo de iniciativas más sostenidas y eficaces de mejoramiento o cambio de su actual condición ya “concienciada”.

Ello puede apreciarse, por ejemplo, en el hecho que a pesar que muchas de estas mujeres están incorporadas en organizaciones y actividades de distinto tipo —productivas, de auto-ayuda, de capacitación, sindicales, políticas— ello no significa que sus aspiraciones y demandas específicas de género estén presentes o movilicen acciones al interior de ellas.

De esta manera se hace necesario no sólo acceder directamente a un número determinado de mujeres, sino también impactar en los distintos espacios de inserción y participación que ellas espontáneamente se estén dando. Contribuyendo así que los niveles de conciencia adquiridos logren expresarse y articularse en propuestas e iniciativas concretas de movilización en torno a sus propias demandas y reivindicaciones.

2 Véase por ejemplo: Rebolledo, L. et al., 1988.

Esta ampliación de la perspectiva y ámbito de nuestra intervención educativa necesitaba para implementarse varias readecuaciones prácticas, entre ellas: acotar geográficamente el radio de nuestra acción, homogeneizando el origen territorial (regional) de nuestras destinatarias. Acotar y definir dentro del amplio espectro de “mujeres campesinas y asalariadas agrícolas” un sector específico, dado fundamentalmente por su inserción productivo laboral. Pensábamos que tal experiencia compartida —al igual que los roles de hijas, madres, esposas y dueñas de casa— podría recoger y despertar necesidades e intereses comunes, con mayores probabilidades de constituir demandas y reivindicaciones más definidas.

LA OPCION POR LAS TEMPORERAS

Criterios de relación y contacto previo, proximidad geográfica así como de acumulación e interés institucional, nos llevó a optar por las trabajadoras estacionales de la industria frutícola de exportación de la zona de Aconcagua (San Felipe, Los Andes). Opción que se veía reforzada por la potencial capacidad de movilización que posee este sector, dada la alta expansión económica que ostenta esta área de la economía y las expectativas de cambios políticos y sociales que acarrea el actual proceso de transición a la democracia.

Como se sabe, los “temporeros” son un segmento creciente de trabajadores agrícolas que por las condiciones

laborales y socio-políticas impuestas durante el régimen autoritario no se ha constituido todavía como actor social; es heterogéneo en su composición interna y con un alto porcentaje de mujeres³. Por lo tanto, contribuir a aumentar los niveles de presencia, participación y negociación de las mujeres, tanto a nivel de la empresa agro-exportadora como de la organización sindical y comunitaria —ámbitos tan lejanos a la experiencia histórica femenina de origen campesino— resulta una tarea urgente como compleja y desafiante.

Ello es especialmente así en la zona de San Felipe y comunas aledañas, donde existe una incipiente organización sindical, mayoritariamente constituida por mujeres. Las cuales comparten problemas comunes derivados de su múltiple rol de dueñas de casa y en muchos casos, jefas de hogar; pobladoras de villorrios rurales, suburbanos y urbanos pauperizados y sin tierras y, por lo tanto, gestoras de variadas estrategias y actividades de autosubsistencia —tanto material como cultural— mano de obra estacional y tendencialmente “especializada” de la moderna y rentable industria frutícola de exportación. A pesar de participar en distintos tipos de agrupaciones comunitarias y ahora sindicales, la “invisibilidad” de toda esta experiencia y necesidades comunes sigue

3 Más antecedentes en: Aranda, X. 1982; Rodríguez, D. 1986; Valdés, X. 1988a; Gómez, S. y Echenique, J. 1988; Falabella, G. 1989; Rodríguez, D. 1989; Venegas, S. 1989.

siendo la regla. No parece social, cultural ni políticamente relevante en la medida que no existe todavía discurso ni acción destinado a la sensibilización y mejoramiento de su situación. No sabemos concretamente qué beneficios ni posibilidades le reporta a las temporeras su inserción en dichas organizaciones.

LA NECESIDAD DE UNA INVESTIGACION PREVIA DE DIAGNOSTICO

Lo anterior, unido a nuestra necesidad de comenzar una intervención dirigida específicamente a este sector de mujeres nos llevó a realizar la presente investigación.

A través de ella aspiramos a profundizar nuestro conocimiento respecto del significado que tiene para ellas el trabajo y la participación social. En buenas cuentas, el hecho y la decisión de trabajar fuera de la casa; las motivaciones, expectativas, tensiones y conflictos que esa decisión acarrea en, por otro lado, las particulares condiciones y relaciones sociales que caracterizan a este tipo de trabajo en los parronales y “packings”⁴ de la zona. Nos interesaba conocer también:

—qué dinámicas de relación, de solidaridad, resistencia

4 Los “packings” son las plantas de selección, acondicionamiento y embalaje de la fruta, a veces incluye también la planta de conservación y de frío, para su posterior embarque y exportación.

o reivindicaciones de demandas generaban estas condiciones, tanto entre las mujeres entre sí, como entre ellas y la jerarquía de la empresa.

—el grado de expresión que todos estos elementos obtenían en las expectativas y modalidades de participación de las mujeres en instancias propias de organización (sindical y comunitaria).

—estas últimas cuán receptivas se muestran a esta experiencia recientemente adquirida por las mujeres de la región.

En fin, todas estas preguntas nos parecían básicas de obtener algún principio de respuesta para diseñar una estrategia de intervención educativa socialmente válida. Las respuestas previas, apriorísticas o ideologizadas sobre quiénes son, cómo piensan y qué quieren las mujeres en general o las mujeres “populares” resultaba no sólo insuficiente para contribuir a mejorar la posición de este sector, sino también contraproducente. Relevan falsos problemas y metas, exteriormente definidas, que muchas veces se vuelven en contra de ellas mismas. O que en lugar de producir interés por el cambio provocan rechazo o resistencia.

Por este motivo, resultaba también básico recoger de las percepciones y “sentido común” de las propias temporeras. Porque sólo de esta manera es posible descubrir las pautas culturales —de significación— que operan a la base de sus acciones (u omisiones), y por lo tanto de las reales poten-

cialidades y limitaciones que tienen para generar contenidos e iniciativas de cambio.

El propósito, entonces, de la investigación, cuya metodología y resultados describiremos a continuación, es ante todo explorar y describir el sentido que tiene para sus protagonistas las situaciones sobre las cuales se quiere intervenir.

Esto constituye un primer paso de todo un proceso de “investigación—acción” que pretendemos realizar con este sector de mujeres, así como los restantes actores sociales vinculados a éste (organización sindical, comunitaria, ONG, gobierno local) por espacio de los próximos cuatro años. De tal manera de conjunto orientar líneas de trabajo que permitan finalmente “reemplazar el estado de cosas actual por uno mejorado que todavía no existe”⁵.

DISEÑO Y RECURSOS METODOLOGICOS DE LA INVESTIGACION

La presente investigación es del tipo que se cataloga comúnmente como “cualitativa”. En la cual interesa rescatar la experiencia personal del sujeto: sus percepciones, emocio-

5 Rigny, A.J., p. 152, 1987.

nes y maneras de articular un discurso respecto de los temas planteados. De allí que como tantas investigaciones sobre mujeres, ésta también se vale del *testimonio de vida* y la *opinión personal* como principal técnica de recolección y posterior análisis de la información.

Sin embargo, para superar la limitante de las técnicas que se centran en el testimonio individual que no permiten contrastar y colectivizar inmediatamente las experiencias de los diversos sujetos involucrados, permitiendo articular desde el primer momento un discurso común, en este caso se recurrió a la técnica del *grupo de discusión*. Antes de describir su operacionalización, mencionamos un paso previo en la mecánica seguida en este estudio.

1.— Definición del problema y de hipótesis de trabajo

Una vez definido nuestro interés por las tres áreas temáticas mencionadas: expectativas y motivaciones de trabajar como temporeras, conflictos y tensiones en la vida cotidiana derivadas de esta inserción laboral, expectativas y motivaciones de participar en otras instancias de organización social y condiciones del trabajo de temporada y sus efectos en la dinámica de relación, de organización y movilización de las mujeres; se determinó un conjunto de problemas relevantes que se les presenta a las mujeres en cada una de estas áreas. Prefiguramos luego un conjunto de respuestas posibles y elegimos las más plausibles de la experien-

cia de relación previa que teníamos en este sector de mujeres. De este modo, llegamos a formular una serie de hipótesis de trabajo a ser confrontadas —confirmadas o rechazadas— por las respuestas de las temporeras seleccionadas para el estudio. En este último paso, formulamos para cada hipótesis, una pauta de preguntas específicas.

2.— Constitución de los grupos de discusión

Los grupos requerían tener ciertas características que permitieran rescatar las percepciones de los temas que interesaban debían ser:

—grupos pequeños de ocho a diez personas, que no se conocieran entre sí ni tuvieran relación previa con las investigadoras, para evitar que las respuestas estuvieran condicionadas por imágenes o relaciones previas.

—los grupos debían ser heterogéneos, de manera que al confrontarse las diferentes respuestas emergiera el sentido común.

Para recolectar la información necesaria, se constituyeron dos grupos de discusión. Cada uno asistió a dos reuniones de cuatro horas de duración, que se grabaron y se registraron íntegramente⁶.

6 Las reuniones con los grupos de discusión se realizaron entre los meses de abril y mayo de 1989, en San Felipe.

2.1.— Selección y convocatoria de los grupos de discusión

Los criterios de selección de las participantes se basaron en la distinción de cuatro roles genéricos —esposa, jefa de hogar, hija e hija-madre. La convocatoria fue realizada por dos personas de la región que tenían relaciones con trabajadoras estacionales. Estas se contactaron directamente con las mujeres y las seleccionaron en función de los criterios definidos. El compromiso de participación se hizo a través de un pago a las asistentes.

2.2.— Características de los grupos y sus participantes

Los grupos se conformaron de la siguiente manera:

GRUPO UNO

Roles genéricos:	Esposas y jefas de hogar
Número de participantes:	10
Edades:	Entre 26 y 55 años
Edad promedio:	40 años

GRUPO DOS

Roles genéricos:	Hijas-madres e hijas
Número de participantes:	9
Edades:	Entre 16 y 30 años
Edad promedio:	19 años

Las participantes de ambos grupos eran trabajadoras estacionales de fruta de exportación (uva de mesa, kiwi y nectarines), con experiencia en empresas transnacionales y nacionales de distinto tamaño. Las tareas desempeñadas por ellas van desde amarradoras hasta embaladoras. Varias de ellas han participado en casi todas las tareas del ciclo de producción de la fruta.

Finalmente, todas las participantes del estudio residen en la región de Aconcagua. Específicamente en las comunas de San Felipe, Los Andes, Santa María y Putaendo.

En la primera reunión se abordaron los temas del significado del trabajo y de las condiciones del mismo en la empresa agro-exportadora, y en la segunda el significado de la participación.

La dinámica del grupo de discusión se gestó a partir de una pauta de preguntas previamente elaborada. Una investigadora-conductora, planteaba preguntas provocando reacciones en las participantes que opinaban a partir de su experiencia personal.

La conductora fue apoyada por una observadora que acotaba la conversación a los temas pertinentes y hacía preguntas adicionales si era necesario clarificar o confirmar información. Además ésta observaba la dinámica y reacciones que se generaban en el grupo a partir del tema o preguntas planteadas. Finalmente había una registradora, encargada de

tomar nota de todo lo que ocurría en la reunión, como complemento a la grabación/transcripción.

3.— Clasificación de la información recogida en los grupos de discusión

Una vez realizadas las reuniones de grupos, grabadas y transcritas, se inició la etapa de clasificación de la información.

Un primer paso fue identificar cada secuencia de discurso o testimonio de las participantes, de acuerdo a las características de quién las emitió y numerarlas correlativamente.

Un segundo paso consistió en una primera clasificación de la información, en base a la identificación de las respuestas con las preguntas formuladas. Esta operación básica fue a su vez sometida a tres tipos de especificaciones:

a).— Clasificación descriptiva: consistió en el vaciado de la información en cuadros, de manera de poder observar de mejor forma la frecuencia cuantitativa de determinadas respuestas.

b).— Clasificación en base a categorías pre-establecidas: ordenamiento en base a categorías dadas de antemano por el

equipo en las hipótesis y en el repertorio de respuestas definidas como posibles.

c).— **Clasificación en base a categorías construídas:** en temas nuevos, no previstos se utilizó el *análisis de dominios*. Este es un método socio-lingüístico, donde una palabra o una idea está unida semánticamente a otras palabras o ideas. Se trata de detectar qué relación semántica tiene más peso y cuál es la diversidad de sentidos. Todo esto se tradujo a cuadros que intentaban recuperar textualmente lo que las mujeres dijeron y, a la vez, distinguir principios de clasificación de los significados más recurrentes que las mujeres utilizaron en su testimonio.

4).— **Análisis de la información**

Finalmente, se inició el análisis a partir de la comprobación de las hipótesis y de la ampliación de ellas en base a las visiones aportadas por las participantes. A continuación exponemos los resultados de esta fase.



2

SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y VIDA COTIDIANA

En los últimos años, la producción frutícola de agro-exportación ha experimentado una fuerte expansión. Esta situación, junto con otros factores han producido cambios en los patrones de empleo y en la composición de la fuerza de trabajo del sector. Sus resultados más visibles son el aumento de la contratación temporal, la disminución de los puestos permanentes y el aumento de la fuerza de trabajo femenina en la fruticultura.

La instalación de las plantas embaladoras en medio de las ciudades y sus alrededores aumentó la posibilidad de empleo estacional a un gran número de mujeres. Para un sector de ellas implicó la salida del espacio doméstico o del predio familiar a un espacio de "otros", normado por otros. También significó el enfrentamiento de nuevas exigencias, nuevas relaciones sociales y, quizás para muchas, por primera vez tener la oportunidad de obtener un salario propio.

El contingente de temporeras se compone tanto de

mujeres campesinas, que combinan el trabajo en el predio familiar con trabajo asalariado estacional, como de mujeres urbanas, que durante el invierno son dueñas de casa, trabajadoras por cuenta propia en actividades diversas, o trabajadoras de casa particular. A ellas se suman estudiantes que se integran durante sus vacaciones escolares al trabajo asalariado.

El nuevo escenario, en el cual se ven insertas estas mujeres trae consigo una serie de cambios en su vida cotidiana y posiblemente en la opinión que tienen de sí mismas.

En esta investigación nos interesó conocer las interpretaciones que las mujeres tienen de este tipo de inserción laboral y las relaciones conflictivas o no que ésta les plantea con respecto a su vida cotidiana.

Un primer elemento a considerar en este punto es el de las motivaciones que llevan a las temporeras a incorporarse a este mundo laboral. Como también de qué manera ellas perciben y traducen estos cambios del cotidiano en sus vidas personales y familiares.

Nos planteamos la siguiente hipótesis de trabajo: Las principales motivaciones de las temporeras para incorporarse al trabajo asalariado son: la necesidad económica (garantizar la reproducción familiar); necesidad de desarrollo personal y por último, necesidad de movilidad y ascenso social. Estas necesidades variarán de acuerdo al rol genérico y a la situa-

ción socio-económica del grupo familiar de la mujer:

A continuación, definiremos como:

—**Necesidad económica:** cuando la motivación para trabajar está determinada por el ingreso económico necesario para subsistir.

—**Necesidad de desarrollo personal:** cuando existen en la incorporación al trabajo motivaciones socio-afectivas como: sociabilidad, ruptura con lo cotidiano y conocer la experiencia del trabajo.

—**Necesidad de movilidad y ascenso social:** cuando en la incorporación al trabajo se manifiestan motivaciones relacionadas con el mejoramiento de la posición socio-económica a través de la educación de los hijos o de sí misma.

Rol genérico a la posición que ocupa la mujer al interior de su familia y el grado de responsabilidad que ello le implica. En nuestro estudio distinguiremos cuatro roles:

—**Jefas de Hogar:** mujeres con hijos con plena responsabilidad de su familia.

—**Esposas:** mujeres casadas, con hijos, que tienen la posibilidad de compartir la responsabilidad económica y del cuidado de los hijos con su marido o conviviente.

—**Hijas-madres:** madres solteras que siguen siendo dependientes de su familia de origen.

—**Hijas:** mujeres sin hijos que viven con sus familias de origen.

Status socio-económico: se refiere a las posiciones de interrelación en el seno de una estructura social y económica. De acuerdo al status económico que ocupe la familia, la mujer tendrá una mayor o menor presión para incorporarse al trabajo asalariado.

Es obvio que el trabajo se asocia directamente con las necesidades de subsistencia. Pero además, el trabajo genera un tipo de espacio que adquiere un significado extraeconómico. Nos referimos particularmente a la necesidad de desarrollo personal y de movilidad social.

En nuestro estudio para conocer las motivaciones del trabajo analizamos tres aspectos:

- ¿En qué momento de la vida la mujer empezó a trabajar?
- ¿Para qué le sirve trabajar?
- ¿Cuáles son los límites que se plantean frente a la posibilidad de continuar o no trabajando?

Las mujeres inician su experiencia laboral a temprana edad

Constatamos que la mujer se incorpora a temprana edad al mundo laboral —en promedio a los trece años— y su experiencia inicial es generalmente en el empleo doméstico.

“He trabajado muchas veces, desde los nueve años ... de niñera, empleada, de todo un poquito ...”.

(Pamela, hija, 19 años).

Todas las mujeres del estudio inician su vida laboral en el rol de hijas, dependientes de sus padres. La mayoría da como razón fundamental de su incorporación al trabajo la necesidad de complementar la subsistencia del grupo familiar.

Al indagar sobre la conformación del grupo familiar, llama la atención que se refieran a un tipo de familia compuesta por la madre y los hermanos, donde el padre está ausente, ya sea porque no se menciona o se menciona en una situación de inhabilidad (alcoholismo, violencia, reclusión, etc.).

Lo anterior da cuenta de un núcleo de relaciones vitales en que están presentes sólo la madre y los hijos. La madre se constituye así en el eje afectivo de la familia, en torno a la cual se nuclean los hijos. El hombre-padre, al no formar

parte de este estrecho vínculo afectivo parece vincularse a la familia solo a través de su rol de proveedor y esto podría explicar que no se lo mencione.

“... empecé a trabajar porque mi papá era alcohólico, mi mamá toda la vida ha trabajado por nosotros, somos cuatro hermanos, mi mamá ya no podía más ... cuando mi papá estaba bien yo gastaba la plata en mí, pero cuando no, toda la plata era para ella”.

(Fresia, hija-madre, 20 años).

En algunos casos, la causa para iniciarse en el trabajo fue la necesidad de mantenerse a si misma, producto de una ruptura conflictiva con el grupo familiar de origen.

“... un día él estaba ahorcando a mi madre, entonces le pegué para que la soltara y me mandé a cambiar y no volví nunca más a mi casa (15 años)”.

(Raquel, esposa, 53 años).

A diferencia de la situación anterior, en las familias de mayor ingreso económico, la mujer se incorpora más tardíamente al trabajo, entre los 16 y 17 años de edad y, funda-

mentalmente por razones de desarrollo personal (divertirse, conocer la experiencia), o bien para obtener un dinero que le permita un grado de autonomía frente a su uso.

“Yo he trabajado una sola vez como temporera y quise hacerlo para ver realmente como era el ambiente del temporero, quería saber que se sentía. Con la plata que obtuve le presté nueve mil pesos a mi papá, le compré unas cosas a mi sobrina ...”.

(Silvia, hija, 16 años).

Se demuestra así que la situación socio económica de la familia incide en la decisión y en las motivaciones para incorporarse al trabajo.

Sintetizando, las mujeres se incorporan a temprana edad al trabajo y la motivación relevante es la obtención de un ingreso para la subsistencia familiar. Cuando la situación económica es precaria existiría una aceptación social y un cierto grado de legitimidad para la incorporación temprana de las hijas (en promedio a los trece años).

Ahora bien, cuando las mujeres interpretan este sentido de incorporación al trabajo, encontramos dos tendencias o modelos de interpretación: una que tiende a repetir una pauta cultural pre-existente, según la cual las mujeres son las

responsables de la reproducción de la familia; y otra, más incipiente, donde se ve una relativa autonomía de las hijas mujeres, a través de una cierta ruptura con los compromisos, relacionados con la reproducción. Este inicio de ruptura se da en mujeres cuyas familias tienen relativamente cubiertas las necesidades básicas.

“Las mujeres trabajan para ayudar a ...”

Al preguntarle a las mujeres sobre la utilidad que hoy día tiene para ellas trabajar, la mayoría (12 de 15) responde que es para la “ayuda” económica al grupo familiar. Se entiende como ayuda el que “yo trabajo, pero mi aporte económico es para otros”.

Al comenzar a trabajar en condición de hija esta ayuda es a la madre y los hermanos (familia de origen). Luego, en el rol de esposa-madre, la mujer se inserta en el trabajo como ayuda al cónyuge y/o los hijos. En ambas situaciones la incorporación al trabajo es interpretada como una ayuda, con el objeto de garantizar la subsistencia de la familia, sin embargo, ésta se expresa de manera diferente en relación a los distintos roles genéricos.

En el caso de las esposas la ayuda económica adquiere un significado de complemento al ingreso de cónyuge.

concretamente para costear el estudio de los hijos y los gastos extras.

“Yo empecé a trabajar no hace muchos años ... debido a que mis hijos quisieron estudiar ... con la pensión de mi marido no alcanzaba...”

(Raquel, esposa, 53 años).

Para las hijas dependientes de sus padres, se distinguen dos maneras de aportar o ayudar a la familia. En algunos casos el ingreso recibido por su trabajo es traspasado directamente a la madre y es ella quien determina su uso. En otros casos, la ayuda es proporcionada indirectamente, la hija utiliza su salario en sus necesidades, ya sea costeándose los estudios, comprándose su ropa, etc., y de esta manera alivia a la familia de tales responsabilidades; pero al mismo tiempo ejerce una mayor autonomía frente al uso de su dinero.

“Yo trabajé para ayudar a mi mamá, en la casa... somos seis hermanos y todos al lado de mi mamá...”

(Pamela, hija, 19 años).

“En primer lugar, gané poca plata... la deposité, porque yo estoy juntando plata... me compré unas zapatillas... compré dulces que me encantan, la mayoría de lo que gané lo deposité... para estudiar...”

(Silvia, hija, 16 años).

Para las madres solteras y jefas de hogar, su trabajo es la única fuente de ingreso para la crianza y mantención de los hijos. Llama la atención que las últimas, a pesar de ser el soporte económico fundamental, se sigan percibiendo como “ayuda”. Esto permitiría plantear que en las jefas de hogar existe una dificultad de verse a sí mismas como las únicas responsables del hogar, negándose a nivel de las percepciones a hacer el tránsito desde un rol de complemento a uno esencial.

El asumir el rol de mantenedora de la familia implica un quiebre con la pauta cultural que pone al hombre como el proveedor del grupo familiar. A pesar de la magnitud social del fenómeno de la jefatura de hogar femenina la representación para las mujeres sigue operando dentro de esta pauta.

“Me casé a los quince años y tuve cinco hijos, me separé y tuve que entrar a trabajar... no sabía como se trabajaba... yo lloraba mi destino”.

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

En las madres solteras, que no han tenido la experiencia de casarse, esta pauta opera idealizadamente y se expresa en la aspiración de casarse y ser mantenida.

“Me gustaría casarme, quedarme en la casa y no trabajar más y tener un hombre que me quiera al niño... no andar por ahí para arriba y para abajo”.

(Carmen, hija-madre, 18 años).

“También trabajan para sí mismas”

En una primera instancia la mujer releva como la principal motivación para incorporarse al trabajo la “ayuda a otros”. Sin embargo, al profundizar en el sentido que tiene para ella el trabajar, emerge otra dimensión relacionada con la posibilidad de desarrollo personal que le da el espacio laboral. En este caso el trabajar se convierte en una gratificación para sí mismas y no para otros.

El desarrollo personal adquiere distintos significados para las mujeres de acuerdo al rol genérico y a las responsabilidades domésticas que tienen. Las jefas de hogar y las esposas, que deben además asumir el rol de dueñas de casa, ven su posibilidad de desarrollo en el espacio laboral a través de la ruptura con el cotidiano y la problemática doméstica.

“... es como una terapia también. Porque realmente ahí uno se olvida, que tiene casa, que tiene hijos...”

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

En las mujeres con menos responsabilidad doméstica como son las hijas, y las madres solteras que viven con sus padres, el desarrollo personal se expresa en el contacto, compartir y conocer a otros. Como también en el interés por conocer la realidad del trabajo.

En relación a lo anterior, es interesante constatar, que al preguntarle a las mujeres cuáles son los aspectos que ellas extrañan del trabajo de temporada en los meses de invierno, destacan como lo más importante el ambiente afectivo e intimidad que se genera en el espacio de trabajo. No resaltan la dimensión económica que era la principal razón para salir a trabajar que verbalizaban, ésta es mencionada solo por algunas mujeres y referida a la necesidad de tener su propio dinero.

“Hay un ambiente tan alegre en el packing, eso es lo más lindo que podría decir del packing que hay un ambiente alegre todo el día, que uno se olvida de todo, la radio prendida, que están conversando, están fumando... que se tira la talla por allá... yo creo que es ahí donde se echa de menos”.

(Silvia, hija, 16 años).

“Yo echo de menos a mis amigas... nos llevábamos super bien y de momento ya se termina el trabajo, se van y me quedo sola”.

(Alejandra, esposa, 36 años).

Partiendo de la base que el estudio ha sido realizado con mujeres de sectores populares parece obvio que ellas

rescaten como la principal utilidad para trabajar la ayuda económica a la familia; sin embargo, creemos que esto responde también a un patrón de socialización propio de la mujer. Desde que ella nace es educada para y al servicio de otros, por lo tanto toda su identidad va a estar permeada por este mandato⁷.

Al pedirles que recuerden el período de trabajo, lo hacen desde lo que el trabajo representa para ellas mismas, ya no desde el rol asignado socialmente. En ese momento le imprimen al espacio laboral la posibilidad de ruptura con el mandato “de ser para otros”, y ello les permite reconocer todas las gratificaciones que el trabajo les proporciona.

“Cuando iba a Copiapó me sentía yo mujer, no yo madre, sino yo mujer... entonces digamos darme ese gusto estar con mis amigos, estar con mi amiga...cuando vengo en el bus (de regreso a casa) vengo pensando como me voy a ver nuevamente como madre...”

(Lucía, hija-madre, 26 años).

El trabajo, representado como la posibilidad de ruptura temporal con el rol socialmente asignado de madre, esposa y dueña de casa, hace que las mujeres le confieran a este espa-

7 Más antecedentes en: “Mujer e identidad”, en *Notas sobre una intervención educativa*. Berlagoscky, F. et al. p. 17-26, 1988.

cio un valor significativo. Esto se ve reflejado en el hecho de que al preguntarle a las mujeres si seguirían trabajando, en el hipotético caso de tener resuelto el problema de la sobrevivencia, la mayoría responde que sí. Nuevamente aparece como razón para continuar un trabajo la necesidad de romper la rutina de lo doméstico, de aprender y hacer algo por ellas, expresado especialmente por las mujeres que comparten la responsabilidad económica.

En otros casos, el continuar trabajando representa la posibilidad de ascenso o movilidad social dada por el acceso a la educación superior, de los hijos en el caso de las madres, o de sí misma en el caso de las hijas.

Ahora bien, las mujeres con larga experiencia laboral y/o que han tenido toda la responsabilidad de la sobrevivencia de sus hijos como las jefas de hogar y madres solteras; tienen otra percepción del hecho de trabajar. Para ellas el trabajar se les plantea como una obligación para la supervivencia de la familia y no como una posibilidad de elegir de acuerdo a otros intereses. Ellas expresan directamente que ante la situación de tener resuelta la sobrevivencia, no continuarían trabajando, se sienten cansadas, tensionadas por las condiciones del trabajo y la incompatibilidad de ejercer este tipo de trabajo, simultáneamente con su rol de madre.

“Es bueno trabajar, se aprende harto. Las condiciones de trabajo son las malas, son para hombres no para la mujer. Tienes horario para el baño, no puedes conver-

sar. Se enferman los niños y tienes problemas te corren. Ellós no se ponén en el caso que eres una madre. En invierno te matas de frío, se va resintiéndola salud, son poco consecuentes... eres una máquina”.

(Irene, hija-madre, 27 años).

En general todas las mujeres del estudio coinciden en que no continuarían en un tipo de trabajo como el realizado hasta ahora (packing), fundamentalmente, por las exigencias y características que éste tiene: horarios excesivos y nocturnos, relaciones jerárquicas y autoritarias, definidas por las mujeres como “mal trato”. Lo anterior aparece como evidente, si se piensa que lo que más valora la mujer del espacio trabajo es el establecer relaciones, conversar, aprender, salir de la estructura de obligaciones que le implica su rol de madre y dueña de casa. A pesar de lo anterior, existen mujeres que se proyectan en la posibilidad de realizar alguna otra actividad.

Entre ellas existen dos tendencias, unas que se perciben desempeñando un trabajo independiente, “sin jefe”, con horarios flexibles, con la posibilidad de conservar un espacio propio de autonomía, de relaciones sociales, de aprendizaje y que les permita asumir su doble rol de madre y trabajadora. Otras, que se ven a sí mismas en una actividad social solidaria, sin pago, donde pueden ser necesarias para otros y a través de ellos valorar su propio quehacer y su existencia.

“Me gustaría hacer obras sociales, no quedarme en mi casa... (estar) en algo donde me necesitaran, como en un asilo de ancianos...”

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

FAMILIA Y TRABAJO: LAS TENSIONES DEL DOBLE ROL

El trabajo para la mujer tiene un significado particular, lo que determina que lo viva también de un modo particular. La particularidad está dada por la relación existente entre familia y mercado de trabajo.

En la familia y en el trabajo asalariado los roles asignados a hombres y mujeres son asimétricos. La responsabilidad primordial de la mujer es su familia —cuidado, alimentación, afectos, crianzas, socialización, etc. Para el hombre en cambio, su rol fundamental es el de proveedor de la familia, por lo tanto sus obligaciones familiares pasan a segundo plano si el trabajo así lo exige. Aunque a la mujer se le otorga el derecho a trabajar, éste no es reconocido como obligación, sino como una posibilidad que tiene que supeditar a su rol fundamental: su dedicación al hogar, al marido y a los hijos.

De esta manera el espacio laboral, no es un espacio

neutral al que acceden de la misma manera hombres y mujeres. Ya que éste no considera el ámbito reproductivo (específico de la mujer) en interrelación con el productivo (donde participan ambos), escindiendo ambos espacios. Así el hombre vive su rol familiar y laboral *secuencialmente*, es decir existe un espacio delimitado para cada uno de sus roles, sólo cuando acaba uno empieza a realizar el otro. En cambio para la mujer existe una *simultaneidad*⁸ mientras está en su trabajo remunerado no deja de ejercer su rol de madre en tanto es la responsable de los hijos⁹.

El espacio laboral está organizado secuencialmente, lo que se adecúa a la forma como el hombre estructura su tiempo. La jornada de trabajo es continua, de ocho horas como mínimo, distribuída en semanas, meses, etc., que poca o ninguna compatibilidad tienen con los horarios y necesidades de las actividades reproductivas y productivas de la familia. Están más adecuadas al ciclo biológico y social del hombre que al de la mujer. En efecto, quien puede desplazarse fuera del hogar a vender “libremente” su fuerza de trabajo es el varón adulto, ya que una mujer (madre, esposa, hermana) o las mujeres de hogar se ocuparán de las actividades productivas y reproductivas necesarias para la familia. Los turnos y las

8 Esta simultaneidad se vive en un mayor o menor grado, de acuerdo al rol genérico y al ciclo de vida en que se encuentra la mujer en un determinado momento.

9 Casas, J.I., p. 17-33, 1988.

horas extraordinarias, también tienen signo de género, son los hombres quienes tienen mayor disponibilidad para prolongar la jornada de trabajo.

Mientras para ellos su realización personal está ligada a su realización laboral, para la mujer, la familia y el afecto ocuparían una posición más relevante en lo que a realización personal se refiere. Se podría afirmar, por lo tanto, que una mujer es mejor trabajadora cuanto más se acerque su perfil laboral al del hombre.

Esto hace suponer que la inserción de la mujer en el trabajo remunerado le genera contradicciones que debe intentar superar a través de diferentes arreglos o estrategias.

Teniendo en cuenta estos aspectos nos interesó conocer de qué manera las temporeras viven la simultaneidad de sus roles al insertarse en un espacio organizado con otra lógica, en el cual no se considera el rol primordial asignado socialmente a la mujer; qué arreglos deben hacer para salir a trabajar, tanto aquellas que lo hacen tres o cuatro meses al año, como quienes se mantienen casi once meses combinando su trabajo en el packing con labores de terreno en invierno.

Nuestras hipótesis de trabajo fueron las siguientes:

1).— Las mujeres que trabajan en forma asalariada viven una serie de tensiones al ingresar a un espacio organizado secuencialmente. La fuerza de estas tensiones va a variar de acuerdo al rol genérico.

2).— Las mujeres prefieren el trabajo de temporada por dos razones: i). por un período breve les es más fácil resolver las tensiones de su doble rol a través de arreglos familiares; ii). económicamente es más rentable el trabajo de temporada que otro tipo de empleo continuo.

Definiremos como *tensión* al conflicto que se produce a la mujer al asumir dos responsabilidades en forma simultánea y en espacios escindidos: laboral y doméstico.

Suponemos que de acuerdo a los roles genéricos, es decir, a la posición que ocupa la mujer en la familia y de las particularidades del grupo familiar, la tensión que vive una temporera puede variar.

Consideramos *tensión alta* cuando a la trabajadora le resulta prácticamente imposible realizar ambos roles. Sucede entre mujeres con niños pequeños, o cuando se enferman éstos y en las mujeres que no tienen posibilidades de arreglos familiares para delegar responsabilidades domésticas.

Tensión mediana, cuando la trabajadora delega algunas tareas domésticas y el cuidado de los hijos pequeños a otros miembros de su grupo familiar, o, puede pagar por este servicio mientras está fuera del hogar.

Tensión baja o sin tensión, cuando la trabajadora no tiene la responsabilidad doméstica, ni hijos. En su grupo familiar de pertenencia este rol le corresponde a otra mujer adulta (madre, abuela, tía u otra pariente). A ella le corres-

ponde colaborar con algunas tareas hogareñas en calidad de ayuda.

Para probar nuestra primera hipótesis fue necesario conocer quiénes hacen arreglos familiares, cuáles son los arreglos para salir a trabajar y cómo se reflejan las tensiones derivadas de ser madre y trabajadora en las conversaciones de las mujeres en el espacio laboral.

Las mujeres trabajan y la casa se desordena

Al preguntar a las temporeras qué arreglos deben hacer para salir a trabajar, la primera preocupación que surge es el cuidado de los hijos. Esta preocupación establece una diferencia en relación a las tensiones que vive una temporera con o sin hijos.

Para las hijas, la salida al trabajo no implicaría ningún tipo de arreglo previo. En este grupo, las estudiantes ingresan a trabajar terminada su actividad escolar, en general en vacaciones de verano.

Las hijas-madres deben solucionar principalmente el cuidado de los hijos para salir a trabajar. Las esposas, en cambio, además de solucionar el cuidado de los hijos deben buscar resolver los quehaceres domésticos y otras responsabilidades, como las relacionadas con el colegio de los niños, la

salud de la familia y la afectividad del grupo familiar.

Las jefas de hogar tienen una situación parecida a las esposas en relación a las obligaciones domésticas, educación, salud y afectividad del grupo familiar, con la diferencia que éstas deben hacer arreglos más estables para salir a trabajar, ya que este grupo lo hace habitualmente todo el año.

En general, las temporeras asumen una serie de tareas cuando están trabajando: preparación de comidas, el lavado, aseo de la casa, compras y otras actividades. Delegan algunas, pero siguen siendo las responsables de lo doméstico, a excepción de las jóvenes.

Hay tareas que se delegan, otras no se abandonan

En términos generales, podríamos decir que si hay posibilidades de que otros miembros del grupo familiar realicen las tareas domésticas éstas se delegan en otras mujeres: la madre, las hijas y otros familiares. Lo que no se delega es la responsabilidad de la organización del mundo doméstico y de la afectividad del grupo familiar. Este aspecto está en estrecha relación con el rol socialmente asignado de madre y esposa y por el cual se es valorada como mujer en la sociedad. Por parte de la trabajadora, hay necesidad de mantener el control de la esfera doméstica, como una manera de preservar

su identidad y poder al interior de la familia. De esta forma, asegura su presencia y afirma su autoestima.

La simultaneidad de roles se manifiesta constantemente en las conversaciones y preocupaciones de las temporeras, esposas y jefas de hogar en el ámbito del trabajo.

“Pienso en los niños, en mi casa... estoy pensando como lo voy hacer... a que hora vamos a salir...”

(Alejandra, esposa, 36 años).

“Pienso que me cunda... en los gastos de la casa... estoy pensando en las niñas que ya están grandes...”

(Teresa, esposa, 55 años).

“... estuve como tres semanas sin ver a nadie (de mi familia)... una noche me encontré un papelito de uno de los mellizos (8 años) que decía “mamita, ¿cuándo te vamos a ver?”

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

Las temporeras jóvenes sin hijos, al parecer, no tienen preocupaciones en este sentido y señalan que son “las señoras adultas” quienes conversan de la familia y de los hijos en el

trabajo. Sus preocupaciones están centradas en conocer otros jóvenes, hacer nuevas amistades.

Los arreglos

Como se ha señalado, el cuidado de los hijos constituye la primera preocupación a resolver para salir a trabajar.

Las temporeras de nuestro estudio recurren generalmente a otra mujer de la familia (madre, hija, abuela, tía) para que se hagan cargo de los hijos. Esta es la situación más tranquilizadora y que da confianza a las trabajadoras. Todas coinciden en que cuando es la propia madre quien cuida los hijos se sienten más seguras.

*“Si yo tuviera que trabajar se lo dejaría a mi mamá”.
(Carmen, hija-madre, 23 años).*

Las temporeras que no tienen posibilidad de arreglos familiares recurren a otras modalidades: buscan una persona para el cuidado de los niños y pagan por este servicio. Algunas esposas recurren extraordinariamente a los maridos cuando los horarios de éstos lo permiten o se encuentran cesantes. En otros casos la solución es llevar a los niños a una guardería infantil, esta es una situación excepcional pues las empresas

frutícolas no brindan este servicio a las trabajadoras. Esta última alternativa no resuelve totalmente el cuidado de los niños, ya que hay que combinarla con el apoyo de otros familiares quiénes deben asumir el resto del tiempo que no hay guardería. Es decir, los horarios nocturnos, los sábados, domingos y festivos, que son trabajados en plena temporada.

En relación a la preparación de la comida, ésta se adecúa a los horarios de trabajo. Las esposas que no cuentan con ayuda señalan que cuando están en “terreno” cocinan en la tarde o en la noche para dejar preparado para el día siguiente el almuerzo de la familia. Cuando están trabajando en el packing, cocinan temprano por la mañana.

La preparación de la comida se delega cuando se cuenta con ayuda de otras mujeres del grupo familiar. En el grupo de jefas de hogar, esta tarea a menudo es realizada por otra mujer.

“...yo trabajo once meses, descanso sólo en mayo... mi mamá se encarga (de la casa) tiene 62 años. Mi mamá hace las camas y el almuerzo, yo hago el aseo y lavo”.
(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

Diariamente se hacen las labores más indispensables (camas, barrido, etc.). La mayoría de las mujeres realiza un aseo más minucioso el fin de semana, al igual que el lavado.

Las hijas-madres señalan que en algunas ocasiones ellas pagan por el lavado de la ropa de sus hijos, como una manera de aliviar a la madre de esta tarea.

“Tengo que hacer los fines de semana sus cosas, el aseo de la casa, (según) como esté mi situación pido que manden a lavar”.

(Lucía, hija-madre, 26 años).

Otras tareas, como la asistencia a reuniones de apoderados, son delegadas a los hijos mayores. En el caso de necesidad de llevar a los niños al médico, la empresa excepcionalmente le da permiso a las mujeres.

La afectividad del grupo familiar una tarea intangible

La preocupación por la afectividad del grupo familiar es quizás la expresión más fuerte y sutil de la simultaneidad de roles que vive una temporera cuando está trabajando y que le provoca tensión. Pese a tener distintos matices entre las esposas, hijas-madres y jefas de hogar. Expresa, de manera común, las contradicciones de una trabajadora asalariada con el rol socialmente asignado de ser la responsable afectiva y material de la familia y en particular de los hijos.

Las esposas expresan que los miembros de su familia manifiestan dependencia de su presencia en el hogar, tanto por el significado afectivo que ellas tienen, como por las tareas que asumen al interior de la familia. Ellas se reconocen a sí mismas como el pilar fundamental del desarrollo afectivo de la familia.

En el caso de las hijas-madres, que también se sienten responsables de la afectividad de sus hijos, la contradicción se manifiesta, especialmente, cuando deben emigrar a otros lugares —Copiapó, Norte Chico— en busca de trabajo. Lo que muchas veces las lleva a intentar mitigar esta ausencia compensando materialmente a sus hijos, como lo expresa Lucía:

“(Cuando me tengo que ir al Norte) Le abro una cuenta a mi hija en el almacén para que compre yoghurt y lo que quiera, ya que no le puedo dar afecto...”

(Lucía, hija-madre, 26 años).

Las jefas de hogar manifiestan estar cansadas de trabajar por obligación y se sienten presionadas por los hijos que les piden mayor presencia en el hogar.

Este tema merece ser profundizado en futuras investigaciones porque revela aspectos de identidad permanentemente presente en la mujer trabajadora que inciden en su decisión para permanecer en un trabajo asalariado y se vincula con la salida a un trabajo estacional, especialmente en el caso de las esposas.

En síntesis, la organización del proceso de trabajo le exige a la mujer vivir sus distintos roles en forma secuencial, delegando algunas tareas domésticas en otros miembros de la familia y realizando otras antes o después del trabajo asalariado. A pesar de ello, no logra resolver su contradicción interna de sentirse la única responsable de la organización de la vida cotidiana, del cuidado y afecto de la familia, mandato ancestral dado desde su socialización más primaria. Esta contradicción se expresa en una tensión que siente la trabajadora entre el deber estar presente en el espacio laboral y su necesidad de estar en la casa. Como se ha dicho antes, la capacidad de resolver o superar esta contradicción está en relación con la posición que ocupa la mujer en la familia.

Las jóvenes solteras no tienen tensiones por doble rol, en este sentido se asemejan a los hombres en su inserción laboral. Este grupo de temporeras vive una especie de paréntesis hasta el cambio de su situación por matrimonio o maternidad. No tienen la preocupación hoy día de vivir la simultaneidad, pero están conscientes de que esto es transitorio y que trabajar después de casadas, será una decisión que no dependerá totalmente de ellas.

“Si yo voy a estudiar, es para trabajar no para quedarme en casa. Ahora ahí habría que ver, si me voy a casar, si mi marido quiere que yo trabaje”.

(Eugenia, hija, 16 años).

EL TRABAJO DE TEMPORADA UNA POSIBILIDAD ATRACTIVA PARA LAS MUJERES

En el ciclo productivo de la fruticultura de exportación específicamente, de la uva de mesa se distinguen dos períodos. Uno que se desarrolla en el huerto, entre los meses de junio a diciembre y que incluye tareas desde la poda hasta la cosecha. El segundo se desarrolla en una planta embaladora, (packing), entre los meses de diciembre a marzo, donde se realizan labores de acondicionamiento y embalaje de la fruta.

Ambos períodos se diferencian por realizarse en espacios distintos y en relación a la demanda de fuerza de trabajo. En general, el trabajo de packing requiere mucho más mujeres que el trabajo de huerto y es allí donde se concentra en mayor porcentaje la participación femenina. De acuerdo a un estudio realizado en siete empresas frutícolas de Santa María (Aconcagua) las mujeres representaban el 28.3 por ciento de la fuerza de trabajo ocupada en los huertos y el 76.1 por ciento de la ocupada en el packing¹⁰.

Esta demanda diferencial por sexo está fundada en el hecho que el trabajo de packing requiere de: delicadeza, prolijidad, rapidez, paciencia, etc., características "propias" de las mujeres. No así el trabajo de huerto que si bien tiene labores que exigen de cierta prolijidad, la mayor parte de las

10 Valdés, X., p. 411 y 412, 1988a.

tareas son más “apropiadas” para hombres.

Al margen de las consideraciones anteriores respecto a la ampliación de la demanda de fuerza de trabajo femenina en la temporada de marzo a diciembre, nos pareció interesante conocer las razones que expresan las mujeres de por qué ellas concurren masivamente a este tipo de trabajo. Nuestra hipótesis planteaba que las mujeres preferían este tipo de trabajo temporal ya que por un período breve —tres a cuatro meses— pueden tolerar mejor la tensión que les provoca trabajar fuera de la casa y les resulta más fácil hacer arreglos familiares para suplir su ausencia.

También suponíamos que otro factor que incidía era el económico, dado que este trabajo permite obtener más dinero que otro trabajo en un lapso de tiempo similar.

Al analizar, las respuestas de las mujeres se vio que uno de los elementos que facilita que las mujeres puedan hacer “arreglos”, y por lo tanto aminorar la tensión, es que el trabajo de packing coincide con los meses de verano y las vacaciones de los escolares, lo que permite que la cotidianidad del hogar se flexibilice y algunas actividades se suspendan. Las mujeres expresaron además que la intensidad de este trabajo no permitiría prolongarlo durante el año, ya que entorpece aspectos muy importantes de la vida familiar.

“Si fuera en ese mismo trabajo no podría, se revuelve la casa, se sacrifica mi marido, con esos horarios no se puede. El cansancio... no se duerme bien”.

(Alejandra, esposa, 36 años).

“No trabajaría, se pierde la vida familiar por horarios... se pierde el vínculo familiar”

(Paulina, esposa, 40 años)

Por otra parte, la mayoría de las jóvenes que concurren al trabajo estacional son estudiantes el resto del año, por lo tanto el trabajo continuo es incompatible con actividad escolar.

“... es muy difícil que una persona que está estudiando, es difícil que trabaje y estudie. Yo ahora no más, cuando entré al cuarto Medio, estaba trabajando de dactilógrafa y me tuve que retirar porque era demasiado...”

(Silvia, hija, 17 años)

Las mejores posibilidades económicas que este trabajo ofrece si se lo compara a otros tiene relación con el sistema de pago *a trato*, donde las trabajadoras pueden “autorregular” su propio ingreso diario.

Es así como una temporera puede llegar a obtener en

un mes el equivalente al sueldo de tres meses o más de una trabajadora doméstica. Esta posibilidad de “hacerse” un determinado salario, aparece como una de las características atractivas de este trabajo.

En invierno también existe una demanda de trabajo temporal en la fruticultura, pero con características diferentes. La demanda es bastante menor, se paga al día y el trabajo es fundamentalmente en el predio en condiciones más adversas (bajas temperaturas, humedad, etc.).

Quizás lo más relevante de todas estas características es la pérdida de la posibilidad de “autorregular” el salario, lo que lo hace factible de competir con otras labores que aparentemente se dan en mejores condiciones, como el empleo doméstico, las costuras, el lavado y otros.

“Prefiero (trabajar) en cualquier cosa (en invierno) hasta lavado, si me pagan \$ 1.000, no voy a trabajar al packing por \$ 600”.

(Raquel, esposa, 52 años).

Se puede concluir entonces, que las mujeres prefieren el trabajo de temporada, ya que éste, por coincidir con el

verano, posibilita que puedan implementar arreglos en relación a sus obligaciones domésticas y sus hijos. Además de compensar económicamente los esfuerzos que deben hacer, tanto por la intensidad del trabajo, como por lo que deben postergar en relación a sus familias.

El trabajo de temporada además tiene un carácter extraordinario en la vida de las mujeres, es un escenario donde la trabajadora se ve inmersa en un mundo de relaciones sociales, de afectos, sociabilidad, amistad, de valoración de capacidades, etc. Sin embargo, este escenario tiene un inicio y un fin y todo lo que conlleva parece terminar. Excepto para aquellas mujeres que pueden prolongar la experiencia vivida, a través de la inserción en otros trabajos o bien de su participación en otras instancias o agrupaciones sociales.

La vuelta a la casa para muchas mujeres es el reencuentro con la rutina, con la invisibilidad, y la desvalorización. De esta manera, la experiencia vivida en el trabajo no imprimiría un cambio en la percepción que ellas tienen de sí mismas, más allá del período que dura la temporada.

A modo de interpretación podría decirse que el trabajo de temporada es vivido como una especie de rito, donde las trabajadoras se preparan para asistir, se permiten vivir lo que implica y una vez terminado éste vuelven a sus casas donde todo permanecerá igual que antes.



3

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando se piensa o se habla de la fruticultura chilena se está haciendo referencia a un sector importante dentro de la economía del país. Es una de las actividades económicas que en los últimos doce años ha sido considerada como uno de los éxitos de la economía de libre mercado.

En efecto, si observamos las cifras¹¹, nos damos cuenta que las exportaciones de productos en fresco han crecido. La uva de mesa es el rubro dominante en estos momentos en cuanto a producción y volúmenes exportados. El éxito de las empresas de Aconcagua y Chile Central incentivó a los capitales privados a incursionar en nuevos territorios aumentando el

11 "La tasa media de crecimiento anual de los valores de las frutas frescas exportadas ha sido cercana al 20 por ciento entre 1981 y 1986, llegando este último año a 477 millones de dólares, de los cuales la uva representa el 52 y la manzana el 27 por ciento". (Gómez, S. y Echenique, J., p. 152, 1988).

área de cultivo frutícola, Copiapó es uno de los ejemplos más conocidos.

Se sostiene que en estos doce años la *modernidad* invadió el campo, se establecieron las exportadoras con capitales nacionales y extranjeros, se instalaron los grandes packings y frigoríficos junto a empresas medianas y pequeñas, los llamados packing “satélites” de menor tamaño e infraestructura más precaria. Un símbolo de modernidad en el campo son los sistemas computarizados que registran el proceso productivo en sus distintos eslabones de la cadena.

Dinamismo, eficiencia, tecnología, modernidad, progreso, parecen las palabras más adecuadas para describir las imágenes que a primera vista nos ofrece una empresa de Los Andes o San Felipe o lo que muestra la propaganda de la televisión, donde se aprecia trabajadoras con delantal y gorros de color claro, en un ambiente limpio, con baños, casino y a menudo con música ambiental que compite con el ruido de las cajas en la correa transportadora y la destreza manual de la mejor embaladora.

A este mundo moderno que ha invadido el campo y los pueblos de Aconcagua, concurre un número significativo de mujeres año a año. Esta fuerza de trabajo, siendo heterogénea en cuanto a su inserción laboral anterior, comparte sin embargo, un tipo de relación de trabajo arraigada en la tradición y transmitida en la socialización.

Tradicionalmente las mujeres rurales se han incorporado a muy temprana edad al trabajo. En general sus primeras experiencias han sido como trabajadoras de casa particular^{1 2}, en las haciendas como pago por la obligación del marido/inquilino y/o en algunos casos en el predio familiar. Estas inserciones se caracterizan por darse dentro de marcos de relación familiares y muy informales, donde las mujeres muchas veces no percibían un salario directamente por su trabajo, sino más bien se pagaban a través de especies, favores recibidos, etc. Es en este contexto donde la mujer va aprendiendo a relacionarse con el trabajo^{1 3}.

Producto de este aprendizaje se va gestando un tipo de comportamiento laboral donde en la relación patrón-trabajadora, pasa a ser esencial la confianza y el contacto cara a cara.

El trabajo de la fruticultura de exportación plantea nuevas formas de relación, donde las exigencias se asemejarían más al mundo obrero.

La agro-exportación frutícola en un sistema de libre mercado se vio enfrentada a nuevos desafíos para acceder a mercados internacionales competitivos y exigentes. Esto im-

12 Más antecedentes en: Todaro, R. y Gálvez, Th., p. 7, 1987.

13 Más antecedentes en: Valdés, X. 1988b; Bengoa, J. 1982b; Mc Bride, J., 1970.

plicó un aumento en la demanda de la fuerza de trabajo y la necesidad de maximizar los rendimientos de la misma, lo que a su vez determinó la necesidad de transformar la relación laboral desde una relación más personalizada a una de tipo contractual.

En esta perspectiva, nos parece interesante conocer como opera esta lógica de relaciones personalizadas dentro de un sistema contractual: ¿De qué manera se inserta la temporera en este sistema de trabajo? ¿Cómo se vincula con la jerarquía? ¿A qué conflictos se ve enfrentada y cómo intenta resolverlos?

Nuestra hipótesis de trabajo plantea lo siguiente:
La relación laboral que establecen las temporeras con la empresa es personalizada y no es de tipo contractual.
Definiremos como:

Relación laboral: la que establecen las trabajadoras con la jerarquía de la empresa y con sus compañeras (os) de trabajo. Son asimétricas con la jerarquía y simétricas con sus compañeras (os) de labor.

Relación personalizada: relación que se establece cara a cara entre dos personas donde se intercambian valores explícitos, pero en la cual hay también expectativas implícitas de parte de los involucrados de acuerdo a

favores y servicios cuyos valores son difíciles de medir¹⁴.

Relación contractual: relación laboral entre partes, donde se explicitan derechos y deberes y es susceptible de ser negociada.

LA INCORPORACION DE LA MUJER AL TRABAJO ASALARIADO DE TEMPORADA. ¿UNA RELACION CONTRACTUAL?

Una de las particularidades de la trabajadora estacional de la agricultura de exportación es que debe buscar empleo año tras año. Todos los años se enfrenta a distintas posibilidades: empresas de diferente tamaño, a mayor o menor distancia de su lugar de residencia, diversas tareas dentro del predio y packing, etc. Esta gama de posibilidades de elección y decisión por parte de las temporeras determinó nuestro interés por conocer qué hay a la base de su elección y cuáles son sus patrones de inserción, para lo cual les preguntamos cómo llegan al trabajo.

14 Ver "Las mujeres artesanas y su manejo del mundo público", en *Notas sobre una intervención educativa*. Rebolledo, L. p. 134, 1988.

A través del estudio distinguimos diferentes formas de incorporación al trabajo. Una de ellas, es la de las mujeres que vuelven a trabajar al mismo lugar cada temporada, donde existe, por lo tanto, un conocimiento y relación previa, lo que determina que a las mujeres se las vaya a buscar o se les avise el inicio de la temporada.

Las mujeres que se incorporan por primera vez a este tipo de trabajo, o que rotan por diferentes empresas lo hacen a partir de una oferta laboral y mediadas por un contacto (amiga, vecina, madre, etc). En este caso las trabajadoras pueden ser aceptadas inmediatamente o bien deben pasar por un proceso de aprendizaje y prueba para ser aceptadas o rechazadas, en función de su rendimiento.

Las que se incorporan sin requisito previo suelen ser hijas de antiguas trabajadoras de la empresa, siendo este sólo hecho el que las legitima.

De las diez mujeres de nuestro estudio que respondieron a esta pregunta:

—Cuatro se insertan en el mismo lugar, por lo tanto lo hacen a través de un conocimiento y relación previa con la empresa.

—Tres se incorporan a través de sus madres, las que facilitan el contacto por medio del conocimiento y relación que ellas mantienen con la empresa.

—Tres se integran por oferta laboral y mediadas por un contacto informal.

En síntesis, las mujeres se insertan por un conocimiento previo o por un contacto de intermediación, llama la atención que este sólo hecho sea suficiente para ingresar a una empresa.

Este tipo de inserción, en que la legitimidad de la incorporación está avalada por la experiencia y el conocimiento de otro, puede ser el inicio de una cadena de relaciones, cuyos eslabones constituyen diferentes lealtades.

Como una manera de conocer como se va construyendo esta cadena de relaciones desde sus inicios, nos pareció importante indagar sobre el significado del contrato para las mujeres, considerando que éste define el ser trabajadora de la empresa.

En primer lugar, es necesario decir que la firma del contrato es una “exigencia” dada por la legislación laboral actual. Sin embargo, la gran variabilidad del llamado trabajo estacional de la agricultura de exportación permite que esta exigencia no se cumpla con la rigurosidad esperada.

La variabilidad de este trabajo se da a partir de que existe una gran diversidad de trabajos o tareas ligadas al ciclo del producto; específicamente, en el caso de la uva, varias de las tareas son asumidas por mujeres, desde la poda hasta el embalaje para su conservación en frío.

Además, en determinados momentos existe una simultaneidad de labores distintas —limpieza, selección, pesaje, embalaje, etc.— asumidas también mayoritariamente por mujeres. Paralela a esta diversidad de tareas existen distintas formas de pago para lograr una mayor productividad de la mano de obra. En algunos momentos se paga “al día”, en otros “a trato”. Además, se otorga algunas bonificaciones por la calidad del producto, tipo de producto, pago por horas extras, etc. Todo esto contribuye a hacer muy complejo el sistema de contratación.

Un aspecto a destacar es que ninguna de las mujeres de nuestro estudio, firma el contrato al iniciar el trabajo. La mayoría de ellas —cinco casos de siete que responden— lo hace a mediados o al final de la temporada. En dos casos se firma a la semana de haber ingresado. Una explicación tentativa podría ser la necesidad de “probarlas” en su rendimiento. Sin embargo, hay mujeres que llevan varios años trabajando para la misma empresa y la tardanza en la firma del contrato es similar e incluso peor.

“... llevo trabajando seis años... ahí no firmamos inmediatamente contrato... Si estamos en terreno (firmamos el contrato)... antes que termine el terreno”.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Respecto a quién firma el contrato por la parte patronal, se advierte una gran variación. En algunos casos lo hace el jefe o supervisor directo, en otros algún miembro de la planta administrativa (secretaria, jefe de personal, contador, etc.). Esto se explica por la heterogeneidad de empresas a las cuales ellas acceden, mientras más grandes son éstas, mayor es la planta administrativa y, por lo tanto, el personal encargado.

Llama la atención que a pesar de que el contrato debiera representar el inicio de una relación formal, se concreta en una situación de gran informalidad. Prácticamente en todos los casos el contrato fue firmado mientras se estaba trabajando, ya sea en el predio mismo o en el puesto de trabajo en el packing. Esto implica que se debe firmar rápidamente y en la mayoría de los casos sin alcanzar a leer, por la presión de no interrumpir lo que se está haciendo.

“... a los siete u ocho días a uno le pasan el contrato... así rapidito no más... yo tengo esa costumbre de leerlo, entonces yo le digo: ¿me permite?, tengo que leerlo. Claro por supuesto que le van a decir que sí, que lo puede leer, pero, poco menos con que cara se lo dicen y escogen precisamente el momento en que uno está con más presión de trabajo, entonces no puede tardarse mucho. Y si lo lee, a veces lee una parte o simula leerlo...”

(Alejandra, esposa, 36 años).

Otro aspecto a destacar es el contenido de los contratos y como éste es asumido por las trabajadoras. Existen los escritos y en algunos casos una combinación de contratos escritos y orales. En general, esta última modalidad coincide con el hecho que una misma mujer realiza trabajos en el predio y en el packing. Es el caso de mujeres que son “permanentemente temporeras”, es decir, que trabajan prácticamente todo el año. Sin embargo, las hacen firmar contratos en algunos períodos y respecto de tareas específicas, como lo relata Virginia:

“... entramos en junio y no firmamos contrato, o sea oralmente nos dicen: “tanto van a ganar...”, pero a veces no es lo que ellos dicen...(trabajo) hasta fines de abril, el 30 de abril. Descansamos el mes de mayo y empezamos en junio nuevamente... Por ejemplo, este año entramos el seis de junio, y yo firmé contrato a fines de octubre, ya había pasado el tiempo de amarre y vine a firmar contrato solamente para el raleo que era a trato... y después el mismo contrato se firmó al dorso, por el tiempo de packing...”

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

En relación a los contratos escritos, algunas mujeres relatan que se los presentan en blanco, sólo una explicitó que se niega a firmar el contrato cuando está en esa situación;

otras creen haber firmado por un determinado pago y luego reciben otro. Todo esto se da en una situación en que la mayoría de las veces no leen o bien no les queda claro lo que el contrato contiene.

En síntesis, el contrato es sólo una formalidad, que no da posibilidad de generar una relación contractual en que ambas partes tengan claro sus deberes y derechos. Cabría preguntarse si mantener esta práctica de contrato es beneficiosa para el patrón, para la temporera o para ambos.

A modo de interpretación, pensamos que en la percepción de las mujeres, este tipo de relación informal resulta positiva porque les permite obtener algunos “beneficios”, que si bien no están directamente ligados con su rol de trabajadora, si lo están con su especificidad de mujer, de madre y dueña de casa. Entre los beneficios que son mencionados por las mujeres, están aquellos relacionados con una cierta flexibilidad en los horarios de trabajo, lo cual les permite acceder a permisos para “cumplir” mejor con su rol de madre (llevar a los niños al médico, asistir a las reuniones de apoderados, etc.). Como es obvio, esta mayor flexibilidad está en directa relación con la intensidad y exigencia del trabajo en determinados momentos.

Otro beneficio que obtienen las temporeras, derivado de la informalidad del contrato, es la opción de rotar en distintas labores a lo largo de la temporada —amarre, deshoje, raleo, descolado, limpia, embalaje, entre otras. Por otra parte, tienen la posibilidad de cambiarse de empresa en una misma

temporada, ya sea buscando un mejor trato, salario, mayor cercanía con su hogar o un horario más liviano; o incluso, dejar de trabajar antes del término de la temporada.

EL PODER EN UNA RELACION COTIDIANA

Para conocer como se dan las relaciones de trabajo al interior del espacio laboral (packing) nos parece importante introducimos en el sistema de trabajo.

Al interior del packing existe una división del trabajo en tareas diferenciadas (embaladora, limpiadora, timbradora, pesadora) donde cada trabajadora tiene una responsabilidad sobre su labor; la supervisión y control de calidad son también individuales. El sistema de pago es concordante con lo anterior, ya que la mayoría de las veces se paga por producción y rendimiento individual (pago a trato). Esto determina, por un lado, que la relación de la temporera con la jerarquía (jefes, supervisores, capataz) sea personal y, por otra parte, que las mujeres deban resolver sus problemas en relación al trabajo, en forma individual.

En definitiva, el sistema de trabajo condiciona un tipo de relación donde lo determinante es el vínculo de la empresa con cada una de las trabajadoras.

Haciéndonos cargo del contexto donde se generan las relaciones laborales, nos pareció necesario conocer el significado que tiene para las temporeras la relación con el poder en la cotidianeidad del packing. Para ello preguntamos: ¿Qué es lo que más valora en su relación con el jefe? ¿Qué es lo que más critican? ¿Cuándo se sienten humilladas en el trabajo? ¿Cuándo se sienten reconocidas?

Buenas palabras, una expresión de dignidad

En relación a lo que más valoran, todas las mujeres coinciden en el “buen trato”.

Para la mayoría (siete de ocho respuestas), el buen trato se traduce en la posibilidad de acceder a una relación con el mando basado en la amistad, la confianza, el respeto, la comprensión, el reconocimiento. A que les expliquen con palabras (enseñar) y no a gritos ni de forma autoritaria. En definitiva, aspiran a establecer una relación de tipo afectiva con la jerarquía de la empresa, una relación donde se respete la dignidad del trabajador como persona.

“A mí lo que más me gusta de los jefes, o sea, lo que me gusta es la amistad, o sea, la amistad que a una le puedan dar y la confianza... Lo más bonito es que a uno le digan las cosas con buenas palabras, que si uno

hace una cosa mal, que le vaya y le diga que está haciendo esta cosa mal, que corrija o si le hace una pregunta conteste bien”.

(Fresia, hija-madre, 20 años).

Este significado es independiente del rol genérico y de la edad de las mujeres en estudio.

En un caso el buen trato se relaciona con estar o tener buenas condiciones de trabajo: almuerzo, casino, salario justo. A su vez, acceder a estas condiciones implicaría el reconocimiento del trabajador como persona y no como objeto de producción.

“El hecho de que ellos (jefes) piensen que también somos dueñas de casa, somos mujeres y somos madres que nos consideren como tal. Porque para ellos solamente tenemos valor mientras les estamos haciendo el trabajo. En el caso que nosotras tengamos un problema a ellos no les importa”.

(Alejandra, esposa, 36 años).

Lo que más critican del jefe es precisamente el “mal trato”, lo que es coherente con lo anterior. Este mal trato adquiere un doble sentido, en la mayoría de los casos (siete de ocho) está representado por los gritos, los insultos, el trato peyorativo (vos), retos, mando a gritos por parte de la autoridad.

“No me gusta que me manden a cada rato, que me reten, que me digan garabatos, que no me pidan por favor”.

(Paola, hija-madre, 17 años).

En otros casos (tres de ocho), el mal trato se relaciona con las deficientes condiciones de trabajo. Es interesante constatar que éstas últimas se asocian a los límites que pone la empresa para evitar la pérdida de tiempo por parte de la trabajadora, como es el control en el tiempo y frecuencia para ir al baño, para conversar y las exigencias de horarios prolongados de trabajo continuo.

El mal trato, expresado en la necesidad permanente de asegurar la máxima eficiencia y productividad de cada mujer, contiene en sí mismo una desconfianza hacia la temporera, lo que contraría la lógica de relaciones personalizadas en que se enmarca la relación de trabajo en este tipo de empresas.

Por otra parte, las temporeras se sienten maltratadas cuando de una u otra forma se les refleja su condición de subordinadas, lo que resulta contradictorio con sus aspiraciones de hacer del espacio de trabajo, un espacio propio, de ruptura con las obligaciones, de relaciones sociales de reconocimiento. En definitiva, romper con la lógica de sometimiento y desvalorización que a veces le supone su espacio doméstico o familiar.

“Yo trabajé con un jefe que tenía esa cuestión de la enfermedad de los nervios, entonces ese jefe venía y a uno le plantaba un solo grito... ¡y vaya a barrer el packing! y uno tenía que ir igual que las tontas, así ir a barrer... entonces uno no va para que la gritoneen, va a trabajar”.

(Carmen, hija-madre, 23 años).

Muchas veces el intercalar un “por favor” en la orden, abre la posibilidad de una relación laboral donde las cosas ya no se hacen sólo porque “me mandan”, sino porque las diferentes acciones realizadas por las mujeres forman parte de un proceso formal de trabajo. Es quizás en esa relación donde la temporera siente reconocimiento a su condición de trabajadora.

“Que a uno le digan las cosas, pero que digan las cosas con buenas palabras, o que pidan que hagan las cosas, no que manden, porque de repente la mandan así, como si uno fuera cualquier cosa”.

(Paola, hija-madre, 17 años).

Es frente a este tipo de relaciones de trabajo, donde surgen acciones de resistencia por parte de las mujeres, tema que será abordado más adelante.

“Yo no vengo para que me griten, vengo a trabajar”

En relación a la pregunta ¿cuándo se sienten humilladas o reconocidas?, las respuestas se refieren a situaciones concretas donde se ha experimentado vivencialmente, lo verbalizado en relación a lo que más valoran positiva o negativamente de su relación con los jefes. Lo que es coherente con las situaciones donde se reflejan las actitudes que ellas critican o aprueban de la autoridad.

Las humillaciones son sentidas frente al abuso de poder por parte de la jerarquía, como lo expresa Fresia:

“Cuando a uno le llaman la atención más de lo debido, para mí es una humillación como mujer o como trabajadora”.

(Fresia, hija-madre, 20 años).

Este abuso de poder se expresa a través de verbalizaciones o actitudes que descalifican o desvalorizan a la temporera, poniendo en duda o amenazando su imagen frente a sí misma y frente al resto de los trabajadores. Este comportamiento de la autoridad no se da sólo frente al posible “mal desempeño” de la temporera en su tarea, sino también frente a las dificultades que se le puedan presentar por su doble condición de mujer trabajadora o madre trabajadora. Los testimonios que se relatan a continuación son ilustrativos de la situación:

"Sabe, yo tengo permiso para ir a darle pecho a mi guagua... El (jefe) me dijo que no, ¿que por qué venía a trabajar si tenía hijo? ¿que por qué mejor no me quedaba en la casa y que por qué mejor no me buscaba un hombre que me mantuviera? Y empezó a humillarme en ese sentido, o sea na' que ver..."

(Fresia, hija-madre, 20 años).

"Y me dijo el jefe: ¡Qué chiquilla, qué te creís! —me dijo— ¡apúrate! Oiga, le respondí, pero espérese, la uva está tan cochina, tengo que limpiarla. No —me dijo— no servís para nada chiquilla, así que te vai de aquí no más, no servís para nada, eres una trabajadora más que se va, a mí no me interesa que se vaya una, recibo más"

(Pamela, hija, 19 años).

"Me sentía humillada, porque esa vez me retó, me retó delante de toda la gente y me hizo llorar"

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

En estas situaciones a las mujeres no sólo se les refuerza sus sentimiento de desvalorización, de inhabilidad para realizar un trabajo remunerado, sino también su condición de dependiente o subordinadas al interior de la familia, relación que como se mencionaba anteriormente, ellas tienen expectativas de romper al entrar a trabajar.

Cuando se les pregunta sobre situaciones en las cuales se hayan sentido reconocidas, sus respuestas son concordantes con lo anterior: cuando existe por parte de la autoridad un reconocimiento explícito a la tarea que ellas desempeñan.

Este reconocimiento puede ser expresado de distinta manera: afectivo-simbólico, donde “el patrón” les agradece públicamente la labor que han realizado y en algunos casos las destaca por su nombre, o acompaña este reconocimiento con un gesto como nos cuenta Paola:

“Y ahí en esa sección me dijeron que hacía el trabajo muy bien, que era muy trabajadora a pesar de tener un niño, o sea me trataban muy bien, era super cariñoso el jefe conmigo, me dio un abrazo —me acuerdo—, me besó en la cara”.

(Paola, hija-madre, 17 años).

En otros casos, este reconocimiento se expresa a través de un incentivo material —bono u obsequio— como recompensa al trabajo realizado.

“A la mejor embaladora, nos da un bono. Entonces es bonito saberse reconocida... yo varios años he ganado el premio a la mejor embaladora. Es rico para una. Porque tienes el consuelo de ser una de las mejores embaladoras y te ganas un bono”.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Otra mujer dice sentirse reconocida cuando se la asciende de puesto, lo que implicaría un reconocimiento a su experiencia en una determinada tarea:

“Yo me siento reconocida cuando el agrónomo me deja supervisando el raleo... me dejan a cargo principalmente de las que no saben trabajar, que me preocupe de que quede bien raleado...”

(Raquel, esposa, 50 años).

El jefe manda, el patrón reconoce: un mito presente

Si nos hacemos cargo del sentimiento generalizado de subvalorización que trasunta el discurso de las mujeres, es probable que el reconocimiento explícito de su aporte por parte de lo que ellas visualizan como la cúpula del poder —el patrón— se sobredimensione a tal punto que se sientan en la “necesidad de pagar por él” a través de fuertes vínculos de lealtad e incondicionalidad hacia la persona y el rol del empresario. Situación que recuerda la relación tradicional entre campesinos y hacendados, en los períodos anteriores a los procesos de reforma agraria y de modernización capitalista de la producción agrícola.

Antes de ahondar un poco más en el tema, nos parece necesario mencionar lo que para las trabajadoras representan las distintas instancias del poder (jefes o supervisores y patrón); y por lo tanto, las diferentes expectativas que cifran en la relación con él, en el sistema de trabajo.

El jefe es la persona que controla o supervisa que las normas dispuestas por la empresa o su dirección, más específicamente por el “patrón”, se cumplan. Debe presionar a las trabajadoras para que logren el máximo rendimiento y de esta manera cumplir “bien su rol”.

En síntesis, el jefe es el representante de la empresa en el espacio de trabajo (packing—terreno) y el que mantiene la relación directa con los trabajadores, “pone la cara”. Por lo tanto, es en esta relación donde se expresan la mayor parte de los conflictos con el poder por parte de las temporeras.

Para la mayoría de las mujeres las situaciones de humillación han sido experimentadas en su relación con el jefe o supervisor. Para ellas es difícil aceptar o asumir la autoridad que el patrón ha delegado en éste. Es probable que una de las razones que incida en ello, es que el jefe muchas veces es de un status socio-económico similar al de las trabajadoras lo que debilita su autoridad.

“Los patrones toman gente para dirigir el personal y no tienen cultura para nada son, como se dice, más pelientos que uno...”

Hay packings en que realmente no llegan los patrones directamente. Entonces en eso uno se da cuenta que los jefes, ya sea los jefes de línea, el jefe de packing, no tiene ese carisma para tratar a la gente, para tratarla como es debido”.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

“Si, porque se supone que un jefe es para supervisar el trabajo y no para mandar”.

(Fresia, hija-madre, 20 años).

El sistema del packing es, en esencia, un sistema donde las trabajadoras deben autoexplotarse para lograr un buen salario y donde el jefe “debe cuidar los intereses del patrón”, exigiéndoles el máximo para obtener la mejor producción en el menor tiempo.

Las mujeres no perciben al “patrón” a través del jefe; muy por el contrario, el patrón aparece como la figura que buscará la solución a los conflictos, que les dará un trato digno, que las reconocerá como buenas trabajadoras, que incluso las ayudará con dinero o trabajo si ellas lo requieren.

Pero el patrón no aparece en el lugar de trabajo, o sólo lo hará, en determinados momentos, para “dar la bienvenida” o en la fiesta final para agradecerles su buen “desempeño en el trabajo”. Su presencia se reservará para las “buenas acciones”.

“... Uno siempre cree que está postergada o sea, uno dice, al patrón le importa un comino, fuera de las fiestas que te hacen son fiestas bonitas, ahí uno comparte con todo el mundo, hombres y mujeres, pero al saber que es reconocida, que el turco dice “yo le doy las gracias a mi personal”, y el día en que tú vas a buscar tu finiquito, te tienen ahí como un diploma como la mejor embaladora”.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

“El patrón nos reconoce a nosotras, nos da las gracias de todo lo que él ha sacado, que la temporada ha sido gracias a nosotras”.

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

Es en este escenario donde las trabajadoras van construyendo y proyectando su relación con la jerarquía de la empresa, llegando a polarizarla en figuras aparentemente opuestas, como el jefe y el patrón, en su intento por personalizar su relación con el sistema de trabajo.

En síntesis, el jefe es percibido como “el que se manda las partes”, él se arroga un poder que no tiene. El que oprime, desvaloriza y descalifica.

El patrón en cambio, a pesar de tener la legitimidad para ejercer la autoridad “porque él es el dueño”, no proyecta una imagen de poder entre las trabajadoras. Esto se refuer-

za con su ausencia en el proceso de trabajo. Sólo se relaciona con ellas para confirmar su imagen de protector, de buen trato, de autoridad bien ejercida.

En este contexto, la trabajadora aspira a una relación directa con el patrón. Como a él se le trabaja, él sabrá valorar lo que ellas hacen y él será en definitiva, quien agradecerá y reconocerá su trabajo. Sin embargo, no pueden acceder a él en la cotidianeidad del packing, y lo reclaman.

“... Entonces yo pedí hablar con la patrona, yo nunca había hablado con ella ni siquiera la conocía... yo quiero hablar con ella. Me dijo (el jefe): “Evítese un mal rato yo le voy a decir inmediatamente que la patrona no la va a aceptar”. Pero por qué no me va a aceptar, dicen que la patrona es muy buena persona, a lo mejor escucha mis razones”.

(Alejandra, esposa, 36 años).

Muchas veces la posibilidad de haber generado una relación con el patrón es lo que determinará que una trabajadora permanezca en el mismo lugar de trabajo, pero no en la perspectiva de un mejor salario, sino fundamentalmente como una forma de retribuir el reconocimiento que éste le ha otorgado.

“No sé... yo misma no me explico por qué mis compañeras me invitan a mí y me dicen que me vaya a tal parte, que gano más, que yo como embaladora gano

mucho más... y yo les digo que bueno, a lo mejor gano dos pesos menos, pero estoy mejor acá puh... ¿No sé por qué estoy mejor? Además que a uno la hace sentir más importante el hecho de ser antigua, a veces tienen mejor trato con nosotras. Y así, siempre por el hecho de ser antigua una misma patrona nos ubica nos hace favores, nos trae encargos de Santiago sin cobrarnos de más y nos da plazo para pagar ya sea sábanas, remedios...

Entonces eso se agradece... yo lo agradezco, con trabajo porque hay personas que dicen que total si estamos al día para que nos vamos a apurar... yo no, esté al día o a trato... claro, a trato me apuro más, pero al día yo trato de rendir lo que he rendido siempre... es una forma de pago a ellos que se portan bien con uno".
(Virginia, jefa de hogar, 36 años).

La permanente aspiración de las trabajadoras a acceder a una comunicación con el patrón, podría ser interpretada como una necesidad de dar continuidad a un comportamiento cultural arraigado en las mujeres donde la relación con la autoridad se basa en la lealtad y la confianza mutua. Aspiración que se ve interceptada por la exigencia de establecer un tipo de relación basada en normas, deberes y derechos; representada por el jefe, que a su vez actúa determinado por la exigencia del patrón. De esta manera, operan simultáneamente dos pautas: la vivida cotidianamente en la relación con el

jefe y otra que sigue operando internamente —de relación personalizada— reforzada ocasionalmente en la relación con el patrón. Esto supone que la trabajadora dentro del espacio de trabajo viva una relación de ambigüedad con las autoridades.

La aspiración al buen trato, por parte de la jerarquía expresada por las temporeras, junto a su motivación de desarrollo personal y afectivo en el espacio de trabajo, podría reflejar la necesidad de transferir a la instancia laboral la satisfacción de ciertas carencias como el aislamiento, la invisibilidad y la consiguiente desvalorización que les supone el espacio doméstico.

EL SISTEMA DE TRABAJO: UNA FUENTE DE CONFLICTOS

En la investigación nos interesaba profundizar en el conocimiento de la diversidad de problemas que las temporeras enfrentan en el trabajo remunerado y la trama de relaciones en que se generan los conflictos; su manera de resolverlos y buscar soluciones. ¿Qué problemas se reclaman colectivamente? ¿Cuáles se intentan resolver en forma individual? Además queríamos establecer los otros problemas que existen, pero que las temporeras no se plantean resolver hoy.

El sistema de pago “a trato” o a destajo puede aparecer como beneficioso a las trabajadoras por la posibilidad de “hacerse un sueldo” acorde a sus posibilidades de rendimiento individual, esta percepción puede ocultar la autoexplotación que el sistema conlleva y, también puede ser fuente de numerosos conflictos que perjudican las relaciones de trabajo entre ellas, haciendo difícil las posibilidades de defensa colectiva de sus intereses como conjunto de trabajadoras.

Cuando las temporeras del estudio hablaron de los problemas y/o conflictos que habían tenido en el espacio laboral, se situaron de preferencia al interior del packing¹⁵. Los problemas mencionados eran de variada índole, mezclándose los asuntos derivados del salario con rivalidades entre trabajadoras, abusos de poder de parte de la empresa y malas condiciones de infraestructura, entre otras. La complejidad de los conflictos no se comprende si éstos no se analizan en relación al sistema de producción que se establece en el packing.

En el plano de las relaciones interpersonales se expresaron conflictos entre las trabajadoras que se vinculan a pérdida o robo de cajas, falta de apoyo en paros, rivalidades entre temporeras jóvenes y algunas trabajadoras de mayor edad.

15 En el packing, las labores que se realizan son principalmente, pagadas “a trato” y es el período del ciclo productivo frutícola donde se demanda la mayor cantidad de fuerza de trabajo femenino.

La pérdida o el robo de cajas se produce por errores casuales o deliberados entre trabajadoras. Por ejemplo, puede suceder que en el trayecto de las cajas limpias por el carril transportador que las traslada a la pesa, el número que identifica a la trabajadora que efectuó el trabajo se pierda o se “cambia” o la anotadora se “equivoque” y registre a cuenta de otra persona una cierta cantidad de cajas.

La anotadora tiene la responsabilidad de llevar diariamente el registro individual de producción de cajas limpias y embaladas por cada trabajadora. Este trabajo aparentemente sencillo, que podría considerarse de cierto privilegio pues es limpio y se paga “al día” más las horas extras puede estar sujeto a tensiones y conflictos con las trabajadoras pagadas “a trato”, quienes desconfiarán de la anotadora si sus cuentas personales no coinciden finalmente con el salario¹⁶.

La falta de solidaridad en un paro para protestar por mejores precios de limpia o embalaje puede ser motivo de conflicto entre las trabajadoras pagadas “a trato” con las trabajadoras pagadas “al día” (anotadoras, pesadoras, timbradoras). Podría pensarse que el conflicto surge cuando no coinciden los intereses ni la capacidad de presión de ambos grupos de trabajadoras.

16 En los relatos de las trabajadoras, la anotadora aparecía como una adversaria, la cual podría estar “equivocándose” para beneficiar a sus amigas o familiares que trabajaban en el lugar. Una trabajadora denominaba a la anotadora como “la Gestapo”.

Limpiadoras y embaladoras son indispensables en una planta de embalaje, tienen por lo tanto más posibilidades de presionar por mejores precios en labores pagadas a destajo. En cambio es riesgoso para una timbradora o anotadora solidarizar en un paro de sus compañeras, puesto que se podría estar involucrando en una pelea que no le atañe directamente y en la cual no hay seguridad de negociar algún beneficio concreto.

“Cuando yo trabajaba como timbradora las señoras se pusieron a pelear conmigo porque me dijeron que yo era patera... o sea que no me cuadraba con ellas que eran limpiadoras”.

(Paola, hija-madre, 17 años).

Las temporeras jóvenes (17 a 20 años) se quejan del rechazo manifestado hacia ellas por parte de algunas trabajadoras de mayor edad cuando ingresaron al trabajo. Esta rivalidad que, podría atribuirse solamente a conflictos generacionales, tiene relación con el ritmo de trabajo e indirectamente con los horarios extensivos que impone la empresa en el trabajo a destajo.

Las temporeras más jóvenes, en general muestran un rendimiento más bajo en el trabajo a destajo, probablemente debido a su menor experiencia laboral y a tener “menor ambición” por ganar dinero. Esto contrasta con algunas mujeres con más años de experiencia laboral, que han desarrollado gran destreza manual y están presionadas por su simultanei-

dad de roles y que les interesa tanto aumentar sus jornales como terminar cuanto antes la labor para volver a sus casas.

Si bien el trabajo y el salario es por producción individual, la responsabilidad de ésta es colectiva. La jornada laboral termina sólo cuando el último racimo de uva ha sido embalado. Es importante entonces, que el ritmo de trabajo sea sostenido y que el rendimiento individual sea más o menos similar por el conjunto de trabajadoras.

“Las señoras, claro van corriendo y empiezan a pelar a las lolitas...cabras de m... vienen a pinchar aquí con los cabros y no se ponen a trabajar... son envidiosas”.

(Paola, hija-madre, 17 años).

“Ellas creen que ellas saben todo y no quieren que uno aprenda porque sí... ellas se enojan si uno aprende más también... dicen que le hacen el trabajo a uno, pero na’ que ver... ellas ven otro tipo de cosas, a veces, bueno, porque los jefes de por sí, el jefe siempre se tira por la más joven...”.

(Fresia, hija-madre, 20 años).

El último testimonio revela otro aspecto de las rivalidades generacionales que se dan en la relación laboral; las jóvenes a menudo consiguen con más facilidad establecer buenas

relaciones con los trabajadores del sexo opuesto, situación que desde el punto de vista de las relaciones laborales personalizadas resulta importante por los posibles beneficios que puede conllevar. Por ejemplo, ganar tiempo al ser abastecida rápidamente de la mejor uva y suficientes cajas por los mozos de línea o conseguir un puesto de trabajo más aliviado, entre otros.

En la interacción entre trabajadoras y la jerarquía de la empresa se dan algunos conflictos que son percibidos por las temporeras como atropellos a la dignidad y al respeto que merece un trabajador por parte de la empresa.

Un eje de conflicto mencionado era el fuerte control y el aumento de la vigilancia a que estaban siendo sometidos los trabajadores en algunas plantas embaladoras.

En otros relatos se evidenciaron las presiones y amenazas de tipo ideológico ejercidas por algunos empresarios a través de sus representantes o personal de puestos de dirección y mandos medios en algunas empresas frutícolas¹⁷.

“Ahí estuve ocho años. Me retiré este año, no fui porque era por computación, ahora. Uno entraba al packing por... metían los papeles a la computadora y si la

17 Es necesario recordar que la investigación se realizó en un período pre electoral y posterior a la crisis provocada por el envenenamiento de uvas chilenas detectadas en los Estados Unidos.

computadora decía sí, te aceptaban. Entonces yo encuentro que es mucho ya, mucho desvalorizarse como mujer, como trabajadora, entonces no fui... porque le revisaban hasta por si acaso a uno. Habían porteros. Yo siempre los agarraba para el chuleteo, cuando entrábamos o salíamos, les decía: para que te preocupas si llevo aquí la bomba, así que... olvídate".
(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

"Llevaron las adhesiones para el candidato a presidente... la que no hace adhesiones, este año no tiene trabajo, y todos firmamos. Hasta en eso metieron al packing, hasta ese abuso metieron, hasta en esa forma abusaron con la gente, en ese sentido y presionando a la gente. Y la gente va y firma para poder tener trabajo este otro año..."

(Raquel, esposa, 52 años).

En relación a los problemas de salarios y condiciones de infraestructura, las trabajadoras mencionaron bajos salarios, problemas en el pago de éstos, "botada" de uva, comida fría, etc.

Las trabajadoras del estudio consideran que los salarios que se obtienen en la temporada son bajos y peores aún du-

rante el invierno, tanto en las labores de packing como en los trabajos en el huerto. A esta situación agregaban problemas por incumplimiento en el pago de parte de algunos empresarios, pago a destiempo o no cancelación de todo el salario que correspondía a cada trabajador por la labor cumplida.

Algunas trabajadoras, entre las más jóvenes del grupo, manifestaban desconfianza en el pago recibido en algunas empresas, porque no se cumplió con los ofrecimientos iniciales de precio por labores “a trato”.

Un problema que afecta los salarios de las trabajadoras proviene de la calidad del producto. Cuando en un packing la uva resulta de mala calidad por efecto de un mal raleo o trae muchos insectos, las limpiadoras se demoran más tiempo en revisar y arreglar cada racimo disminuyendo su productividad. Los supervisores intensifican el control y a pesar del cuidado que se ponga en el trabajo, estas cajas pueden ser rechazadas. El rechazo de una caja significa que ese trabajo no se paga, afectando a las limpiadoras que lo expresan en “no ganarse ni siquiera el día, cuando le botan la uva”.

Un problema menos mencionado, si se compara con los anteriores, tiene relación con la organización y calidad de la comida en algunas empresas de Copiapó que afectó a las temporeras migrantes.

Habría que agregar que se mencionó también las malas condiciones de trabajo o lo precario de éstas. Esta situación

constituye un dato negativo cuando se evalúa la posibilidad de trabajar en invierno.

En síntesis, podríamos decir que las relaciones laborales conflictivas se concentran principalmente en la interacción entre trabajadoras, más que con la jerarquía de la empresa, lo mismo sucede con los conflictos generacionales. Todo ello propiciado por el sistema de producción a destajo que exige un fuerte ritmo de trabajo y por el afán de cada trabajadora de personalizar las relaciones laborales lo que genera roces entre ellas.

Esta situación puede hacerse más compleja si las motivaciones prioritarias que se busca satisfacer en el trabajo no coinciden en el grupo. La búsqueda de relaciones sociales y desarrollo personal de las jóvenes puede interferir negativamente en el ritmo de trabajo y afectar a un sector de mujeres de mayor edad en que la motivación económica y las responsabilidades domésticas están en primer plano.

La focalización de los conflictos en las otras trabajadoras (especialmente en la anotadora) hace aparecer las tensiones como de orden personal y no laboral. Así cuando estalla un problema entre trabajadoras la empresa despidió a la "conflictiva".

Las trabajadoras no relacionan los conflictos que se producen entre ellas con el sistema de producción individual

y a destajo que impone la empresa, lo que dificulta sobremanera su posibilidad de organización en torno a intereses y problemas comunes.

La relación personalizada, ¿una estrategia de solución?

A pesar de las dificultades señaladas, tanto por las condiciones que impone el sistema de producción como por el marco legal adverso a la organización de los trabajadores estacionales en que se ha desarrollado la fruticultura bajo el régimen militar, las temporeras han buscado solucionar sus problemas¹⁸.

En las temporeras del grupo en estudio se evidencia que una gran cantidad de problemas son enfrentados individualmente con la jerarquía o con la compañera de trabajo involucrada en él.

18 La organización sindical entre los trabajadores de temporada es débil y en muchos lugares de trabajo inexistente puesto que todo intento de constitución ha sido reprimido por los empresarios y las autoridades políticas.

Sólo algunos problemas se enfrentan colectivamente. Generalmente éstos tienen relación con mejoras salariales o arreglos de algunas condiciones materiales que afectan al conjunto de trabajadoras.

Cuando logran ponerse de acuerdo, realizan paros puntuales llamando la atención de la jerarquía para intentar negociar mejoras.

La negociación se hace directamente sin intermediación, "cara a cara", siendo las voceras las trabajadoras de mayor experiencia o aquella que tiene buena relación con los jefes o es reconocida por éstos como buena trabajadora.

Los paros se realizan en momentos claves del ciclo frutícola, generalmente, en el raleo, o en el momento fuerte del trabajo en el packing.

No se intenta resolver una buena parte de los problemas pues no se visualizan como susceptibles de ser colectivizados. Un ejemplo de esto es el "robo de cajas" o "la botada de uva".

Analizando problemas y soluciones dadas por el grupo de temporeras de referencia, podría afirmarse que ninguno de ellos se resuelve siempre de una misma manera.

La negociación individual o colectiva o el no intento de reclamo depende en gran medida del grupo humano que

se constituya en el lugar de trabajo.

Las soluciones individuales dependen muchas veces de las buenas relaciones con los jefes o de la capacidad de riesgo personal de la trabajadora, puesto que enfrentar los problemas podría significar el despido o quizás tener que optar por retirarse de la empresa.

Las soluciones o beneficios obtenidos no tienen permanencia en el tiempo. Generalmente duran el período de la labor o las semanas de plena temporada, lo que hace que las trabajadoras estén intentando negociar cada vez que tienen oportunidad de hacerlo.

Llama la atención la experiencia de reclamos individuales y colectivos que han acumulado en estos años de dictadura las temporeras. Sin embargo, las prácticas de negociación individual ligadas al marco de relaciones de lealtad pueden constituirse en un obstáculo que habría que tener en cuenta en un proceso de educación con el sector.

LAS TEMPORERAS SE RESISTEN

El sistema de trabajo al interior del packing estimula el individualismo y la competitividad entre los que allí laboran, a través de distintas formas de control y supervisión y, en definitiva, por el sistema de pago utilizado. Las posibilidades de organizarse para realizar acciones colectivas entre los trabajadores (as) son las menos. Sin embargo, esto no significa que los trabajadores (as) no realicen algunas acciones para desafiar al poder; lo que hemos denominado resistencias.

Las temporeras se ven enfrentadas a largas jornadas de trabajo, en plena temporada éstas alcanzan fácilmente las doce o más horas de trabajo diarias. Permanentemente están siendo presionadas con el fin de aumentar el ritmo, para ello se evita que se distraigan o que conversen con sus compañeras. Las pausas permitidas son escasas, e incluso, se puede llegar al extremo de que el tiempo para ir al baño esté determinado por jefes o supervisores. Por otra parte, las trabajadoras son estimuladas para apurar el ritmo de trabajo con el argumento que esto va en “beneficio” de ellas mismas. A esta presión permanente, se suma la tensión por no estar cumpliendo bien todos sus roles¹⁹.

19 Ver en este último libro, en el capítulo: Significado del trabajo y vida cotidiana, “Familia y trabajo: las tensiones del doble rol”.

Si a lo anterior se agregan condiciones ambientales muchas veces nocivas y “estresantes”, como son los cambios de temperatura a lo largo de la jornada, el ruido ambiental, la fatiga por los factores mencionados y porque el desempeño del trabajo es todo el tiempo de pie; se explica que se vayan gestando las condiciones para que de una u otra manera se intente boicotear el sistema. Estas acciones de boicot no siempre son conscientes, y por lo mismo, la necesidad o insatisfacción que las estimula no se expresa claramente. Más bien, son una suma de condiciones las que las desencadenan. Por otra parte, pocas veces son acciones concertadas colectivamente, tendiendo a primar las manifestaciones individuales.

Entendemos, entonces, por resistencias al conjunto de acciones individuales y/o colectivas realizadas para entorpecer la organización del proceso de trabajo, como una manera de expresar la rebeldía que se produce por la imposición de condiciones de explotación. La mayoría de las veces la satisfacción no pasa de ser simbólica, a través de ejercer un “contrapoder” oculto y subterráneo.

Las temporeras expresan que hacen “cosas” frente a distintas situaciones y en distintos momentos. Las resistencias en el packing son realizadas fundamentalmente por las limpiadoras, pero también por las embaladoras.

Las limpiadoras cuentan que frente al maltrato, el cansancio, el aburrimiento y la presión para que intensifiquen el ritmo de trabajo, ellas contraponen acciones para

lentificar el trabajo. Estas acciones pueden ser individuales u operar como acuerdos tácitos de alcance colectivo, como lo ilustran los siguientes testimonios:

“...de repente en las tardes se pone latoso y uno quiere ir a descansar un ratito y le dan cinco minutos para ir al baño, y tiene que irse al tiro, o sino los jefes nos van a buscar ahí y la dejan en vergüenza a una...”.
(Carmen, hija-madre, 23 años).

“...por último se va al baño, no se apuran, todo lo contrario y es peor para nosotras porque no salimos nunca, pero por fregarle la pita a él (jefe). Estamos hasta más tarde por último, trabajamos al ritmo que nosotras llevamos, al ritmo que está en el cuerpo no más...”.

(Lucía, hija-madre, 26 años).

Otra forma de resistir de las limpiadoras, es lo que llaman “picar el racimo”, es decir romperlo con las tijeras o desprenderle una parte con el fin que vaya al desecho:

“... a veces es tal el cansancio, las limpiadoras por telepatía (se ponen de acuerdo), todo va al desecho, todo lo pican (racimos), se van comunicando... con el mozo “ya flaco, sácame luego esta caja...”, no saben quién devolvió la caja”.

(Lucía, hija-madre, 26 años).

“...un día me pillaron... que yo hacía tira los racimos, y me dijo: “nunca más lo hagai, sino te vamos a echar de la pega”. Ya, le dije, es que estaban tan apurados por irse...”

(Pamela, hija, 18 años).

Entre las razones que las llevan a realizar acciones como “picar” el racimo, nuevamente aparecen el cansancio, el deseo de volver a la casa y el sentirse satisfechas con lo realizado en la jornada. En relación a esto último, ellas cuentan que la mayoría de las acciones que hemos llamado resistencias se hacen al final de la jornada de trabajo. Cuando la ambición de las primeras horas de ganar más dinero ya ha perdido su atractivo, como dice Cristina:

“... cuando le interesa a uno irse rápido, entonces ya está conforme con lo que se hizo en el día y ya quiere irse luego, bueno... atina a cualquier cosa, picar el racimo, lo que sea, la cuestión es terminar rápido”.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Las embaladoras también realizan acciones de resistencia cuando se ven enfrentadas a una fuerte presión y cansancio. La forma como se manifiestan éstas es haciendo el embalaje incorrectamente o poniendo una menor cantidad de racimos por caja. Los siguientes testimonios de embaladoras dan cuenta de ello:

“... si queríamos apurarnos e irnos rápido, en vez de embalar bien... entonces, una tomaba el racimo, aquí tenía el papelito con una mano lo hacía así... con la otra lo tomaba así, lo embalaba... en tres tiempos, entonces no le daba la vuelta que hay que darle... esa es la pillería que usa la embaladora, que no le embala bien la caja, a última hora las cajas van como chaleco de mono...”

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

“...cinco, seis o siete (racimos), los que salen no más y los va echando a la caja... eso es lo que yo hago cuando embalo... entonces llegar y pescar los racimos, los paquetes que salieron no más...”

(Raquel, esposa, 52 años).

Algo diferente ocurre en el trabajo en el predio, donde las condiciones son otras. La trabajadora es pagada al día y el énfasis está puesto en la calidad del trabajo. Allí las mujeres realizan tareas de acondicionamiento del racimo —raleo, descolado, deshoje, etc.— estas labores son fundamentales para que el producto cumpla con los requisitos necesarios para la exportación. En el predio las temporeras también realizan acciones de resistencia al sistema. Según lo relatado por ellas, en algunos momentos del raleo hacen lo que llaman un “medio raleo”, o sea cortan racimos y de esta manera “alivian” el trabajo.

“... los bolsillos del pantalón llenos de racimos cuando está el patrón se van echando a los bolsillos, y cuando ya se fueron los jefes se tiran a la acequia, se tira, se entierran...”

(Raquel, esposa, 52 años).

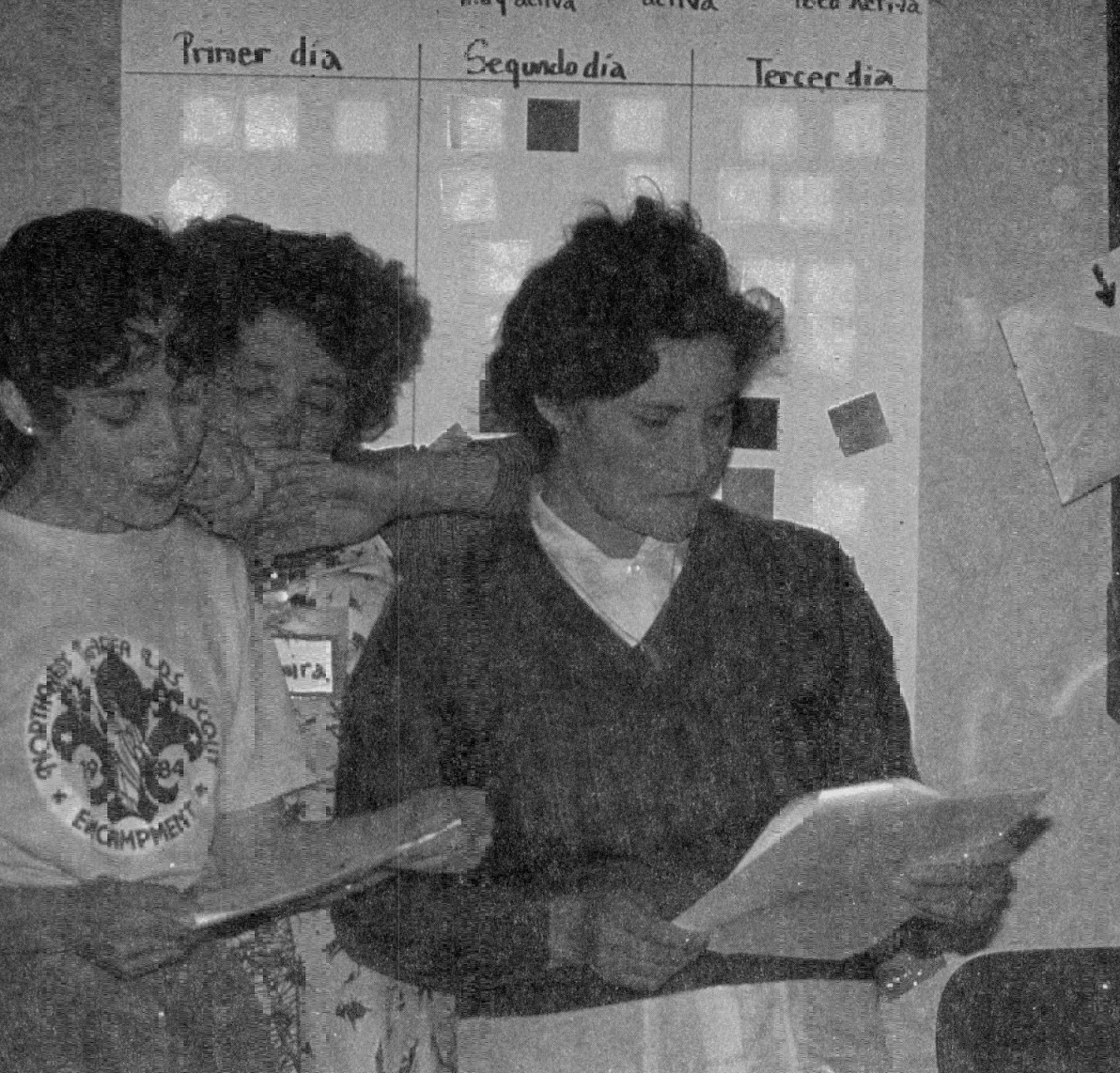
A diferencia de lo que ocurre en el packing, en que el sistema estimula el individualismo y la competitividad, en el predio se produce una solidaridad entre las trabajadoras, ya que el sistema requiere que la cuadrilla vaya más o menos al mismo ritmo, lo que va a implicar muchas veces que el trabajo se haga más lento o que se haga un medio raleo como se decía anteriormente. Así entonces, las temporeras con más experiencia le enseñan las “mañas” a las que se están iniciando en este tipo de trabajo.

“De repente una quiere ir al ritmo de otra que va más rápido, entonces ve una mata super cargada y la mira “¿qué vamos hacer?, yo quiero ir al ritmo tuyo... esas niñas que recién empiezan, las ponemos a la cola y les enseñamos las mañas... las mañas de cómo se puede apurar...”

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Las mujeres al relatar sus experiencias de resistencia se van encontrando entre sí. Aunque no se conocen, coinciden

en las acciones realizadas y en las razones de éstas. Llama la atención el clima que se produce entre ellas cuando van contando: se ríen, hablan al mismo tiempo, se entusiasman. A modo de interpretación pensamos que al socializar estas resistencias ocultas y subterráneas, se hace consciente una potencialidad o fuerza existente para oponerse al sistema de trabajo que prima en la empresa capitalista de exportación.



Cuando nos planteamos profundizar en el tema de la participación nos inclinábamos a suponer que un grupo de trabajadoras que realizan labores en una empresa tenía un conjunto de problemas comunes en cuanto a condiciones de trabajo y de vida, que en situaciones favorables serían susceptibles de reivindicar y negociar en forma organizada a través de las agrupaciones relacionadas al área del trabajo.

De modo general, sabíamos que las mujeres con las cuales habíamos trabajado participaban en organizaciones comunitarias y en menor medida en sindicatos de base. Su presencia y actividad en estos últimos, no aseguraba que sus necesidades y/o problemas como trabajadoras asalariadas estuviesen presente en los planteamientos y petitorios laborales.

Esta dificultad la atribuíamos en parte al hecho que la organización sindical ha sido tradicionalmente un espacio masculino, que podría resultar poco atractivo para las muje-

res²⁰. Se agregaba a lo anterior, la debilidad de la organización sindical y su escasa capacidad de negociación con los empresarios y el Estado como producto de la legislación y sistema político vigente adverso a toda posibilidad de organización acorde con la realidad de los trabajadores estacionales.

El ambiente de represión y rechazo que se fomentó en las empresas durante el período de gobierno autoritario impidió que prosperara cualquier germen de organización legal entre los trabajadores frutícolas. Factor que podría considerarse intimidatorio para las mujeres y podría explicar que éstas se alejaran de la organización. A esto se agrega que la intensidad del trabajo estacional y los horarios extensivos son incompatibles con otras actividades. La doble jornada que debe asumir la mujer durante el período podría ser otro obstáculo para su asistencia regular a las reuniones de la organización o grupo.

A pesar de los límites y dificultades mencionados, las temporeras tienen una experiencia de participación en diver-

20 "En uno de los años de mayor movilización social en el campo por la profundización de la Reforma Agraria y, en un momento de crecimiento de los socios de los sindicatos campesinos como fue 1972, sólo el 5.6 por ciento de los socios de los sindicatos campesinos eran mujeres en la provincia de Santiago, mientras esa proporción decrecía hacia el sur". (Valdés, X., p. 34, 1987).

sas instancias sociales²¹. Nos interesó conocer el significado que para las temporeras del estudio, tiene participar en cada una de ellas.

Una primera manera de aproximarnos al tema fue a través del relato de las propias mujeres en relación a su experiencia de participación.

La participación de las mujeres varía a través del tiempo. Como el grupo de estudio era heterogéneo en cuanto a edades y situaciones vitales, se decidió preguntar en relación a dos momentos: las experiencias de participación del pasado y las actuales.

En síntesis, queríamos conocer en que han participado las mujeres, para que les ha servido, como ha ido evolucionando esta participación a través del tiempo, como también las razones de aquellas que no han participado nunca.

¿Participan las Temporeras?

De las mujeres del estudio, que respondieron esta pregunta, diez manifiestan haber participado en su vida adul-

21 Entenderemos por *participación* la posibilidad de ejercer el poder de actuar y transformar la realidad.

ta en alguna instancia asociativa, grupal u organizacional. Sólo dos mujeres señalan no haber participado nunca. Significativamente, ambos casos están situados en los extremos de edad de la muestra (55 y 17 años respectivamente).

“No me ha llegado el momento, una oportunidad para eso... cuando más joven no... porque yo le voy a decir claro... yo vivía así no más, no sabía de nada, puro trabajo, porque yo antes de casarme fui madre soltera, entonces me dedicaba al niño, a mi hijo, yo era papá y mamá... y después que me casé, crié hartas guagüitas y nada más... porque a él no le gustaba, yo salgo pa’ la casa de mi hijo... pero a otro lado yo no puedo salir porque a él no le parece bien...”

(Teresa, esposa, 55 años).

“No, no entiendo, no me gusta, a mí me gustaría ir (centro de madres), pero no sé, nunca he tenido la oportunidad de estar en una cosa así, en una organización de mujeres”.

(Paola, hija-madre, 17 años).

De las mujeres que afirman tener alguna experiencia de participación resalta el hecho que ésta no es continua y duradera a través del tiempo. Más bien esporádica e irregular, interrumpida por diferentes circunstancias propias de su ciclo

vital: matrimonio, embarazos, cuidado de niños pequeños, trabajo. Como también a algunas circunstancias externas: en un caso se alude como razón para dejar de participar que el Cema ya no existe en el sector, y en otro a una “experiencia traumatizante” de participación en un sindicato:

“No, yo no porque como te dije quedé traumatizada, me sentí la tonta útil...”.

(Lucía, hija-madre, 26 años).

En síntesis, de diez mujeres, cuatro señalan no participar en nada en la actualidad, aunque en el pasado lo hicieron.

Sin embargo, cabe hacer notar dos casos que más adelante nos harán relativizar el concepto y la práctica de “participación” que manifiestan las mujeres. El primero es de Raquel, quien dice no estar participando en nada, a pesar de que colabora activamente en la formación de un sindicato de temporeros, reclutando nuevos socios. En segundo lugar, están los casos de dos temporeras jóvenes (30 y 17 años, respectivamente), quienes señalan participar en un sindicato de temporeros en la actualidad, a pesar que no han asistido a ninguna reunión o actividad del mismo. Sólo están inscritas formalmente en él.

En resumen, el número de mujeres activamente incorporadas en alguna instancia de participación social resulta bajo, si se toma en cuenta que de las doce mujeres que respondieron:

—Dos nunca lo han hecho.

—Cuatro no están o no se sienten participando actualmente.

—Dos no participan en ninguna actividad de la organización a la que formalmente pertenecen.

Resulta interesante anotar que las cuatro mujeres restantes que dicen participar en la actualidad, tienen en común, no estar en los extremos de edad. Se sitúan entre los 26 y los 44 años. Dos son jefas de hogar. Todas son madres de familia y sólo una de ellas recibe apoyo en el cuidado de los hijos, de parte de su marido.

Otro elemento a destacar es que dos de las mujeres participan en varias (2 ó 3) instancias simultáneamente (grupo de iglesia, Cema, sindicato, club deportivo), siendo lo más común que participen en una sola instancia.

¿Dónde participan?

Las mujeres señalan participar en cinco tipos de instancias a lo largo de su vida: Cema, sindicatos agrícolas (temporeras), grupos de iglesia, club deportivo-juvenil y grupos de colegio. El tipo de instancias que concentra la participación de un mayor número de mujeres, puede observarse en el siguiente cuadro:

CUADRO UNO
Instancias de participación
pasado y presente

Instancias	Mujeres
Sindicato	8
Cema	6
Grupo de iglesia	2
Club deportivo—juvenil	1
Grupo de colegio	1

La participación de las mujeres varía a lo largo del tiempo en este tipo de instancias. Con anterioridad a 1989, la participación se concentraba en el Cema (cinco mujeres) y en los sindicatos (tres mujeres).

En la actualidad, la relación se invierte. Aumenta la participación en los sindicatos (cinco mujeres), casi desapareciendo la mención al Cema (una mujer).

En este último período aparecen dos nuevas instancias: grupos de iglesia y clubes deportivo-juveniles. Todo lo cual parece diversificar la oferta de vida asociativa de las mujeres del sector geográfico seleccionado.

Esta información se grafica en el siguiente cuadro:

CUADRO DOS
Variación de instancias de participación

Instancias	Anterior a 1989	En la actualidad
Cema	5	1
Sindicato	3	5
Grupo de iglesia	--	2
Club deportivo	--	1
Grupo colegio	1	--
Ninguna	--	--

La información entregada por las mujeres indica que su participación puede ser múltiple; esto es, en varias instancias simultáneamente. Lo que puede explicarse porque cada una de ellas ofrece elementos diferentes, aunque complementarios, y tal vez no ser demasiado exigentes en términos de prioridad, regularidad en el tiempo o cantidad de horas de dedicación.

No sugiere, en cambio, un mayor tiempo libre de las mujeres que integran más de una asociación, por cuanto todas ellas trabajan o tienen responsabilidades de madres o dueñas de casa, al igual que las mujeres que participan en una sola instancia.

CUADRO TRES

Diversidad de participación

Instancia	Temporeras
Participación en una sola instancia	9
Participación en dos o más instancias	4

"PARTICIPAR SIRVE PARA FORMARSE UN POCO MAS COMO MUJER"

Las temporeras hacen distinciones al referirse a su participación. Para algunas, el sólo hecho de estar inscritas en la organización es un modo de participación. Otras, señalan un rol más activo en relación a asistir a reuniones o tener algún cargo directivo o de representación.

Para indagar sobre el significado de la participación para la mujer temporera preguntamos para qué les ha servido participar en cada instancia. Del conjunto de respuestas surgen dos sentidos: valorizarse como persona y aprender nuevos conocimientos.

Valorizarse como persona significa reforzar y “agrandar” la imagen de sí misma a través de compartir problemas y necesidades, darle curso a la subjetividad, tener un grupo que acoge y que comparte las mismas dificultades.

Aprender nuevos conocimientos tiene utilidades distintas según sea el contenido de la capacitación que entrega cada instancia. Sirve para desempeñarse mejor en las tareas domésticas como dueña de casa y para mejorar su inserción en el espacio público: trabajo y organización.

Para comprender mejor qué sentido tienen las instancias de participación para las temporeras, analizaremos para que les ha servido el Cema, el sindicato y los grupos de iglesia, respectivamente.

Los Centros de Madres, son un espacio de perfeccionamiento para lo doméstico y es muy valorado como tal por las mujeres. El Cema sirve para aprender a cocinar y ser dueña de casa eficiente, además se enseñan labores manuales como tejido, costura, peluquería, etc. Capacitaciones que a veces pueden significar ahorro y la posibilidad de generar pequeños ingresos. Podría decirse que es la instancia, que por excelencia, cubre las necesidades de la mujer como dueña de casa.

Entre las temporeras de nuestro estudio, la participación en el Cema es una etapa que corresponde al momento

en que se casaron o formaron su propio núcleo familiar; algunas de ellas permanecieron largo tiempo ligadas a éste.

También es de interés señalar que entre las temporeras jefas de hogar, su participación en Cema, coincide con momentos de sus vidas en que los esposos mantenían al grupo familiar y no trabajaban por obligación.

“Yo he participado en un Centro de Madres que estuve diez años... me sirvió montones, porque yo en ese momento estaba casada... no sabía hacer nada porque era hijita de mamá... no sabía cocinar, escasamente sabía lavar, ni eso... me integré (al Cema) ahí aprendí a cocinar, a hacer de un todo...”

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Para una joven soltera la participación en Cema le abrió la posibilidad de aprender algunos oficios que le sirvieron para obtener algunos recursos.

“Participé en un Centro de Madres, estuve un año participando (hice cursos) de tejido, de raffia, de telares, que se urden con lana, de adornos navideños, de esas cosas trabajamos en eso”.

(Fresia, hija-madre, 20 años).

Para algunas mujeres, además de lo anterior, el Cema fue un espacio para desarrollar personalidad y para romper la rutina.

“Yo también he participado en centros de madres, me ayudó a criar personalidad, porque yo era bastante tímida, fue lindo para mí en todo caso, fue una manera de olvidarme de mi casa, yo estaba en esas reuniones y yo me olvidaba de mi casa, de los niños, qué se yo, de todos los problemas, claro que llegaban las seis y tenía que partir derecho a mi casa...”

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

El sindicato es la instancia que sirve para capacitarse en lo laboral, particularmente en el conocimiento de leyes del trabajo y, además permite acceder a información sobre política nacional.

“(Participaría en sindicato) realmente que no entiendo mucho de política... ¿ah?, me gustaría saber más de política, me gustaría saber, soy curiosa”

(Pamela, hija, 18 años).

El sindicato es considerado, también como un espacio de sociabilidad que permite el desarrollo personal.

“Conocí (en el sindicato) una cantidad de gente y aparte de eso, me sirvió para formarme un poco más como mujer y también me sirvió como madre... como mujer, una se hace más responsable... empecé a compartir problemas, qué se yo... y a ser un poco más humana”.

(Lucía, hija-madre, 26 años).

Llama la atención que no perciben al sindicato como una instancia donde encuentran apoyo para resolver los conflictos del trabajo, como podría esperarse desde la lógica sindical. Una explicación a esto podría ser que como los sindicatos han tenido una capacidad débil para negociar durante este período, las temporeras no lo consideran como parte del rol del sindicato, otra explicación posible es que los conflictos se resuelven en forma personalizada y sin intermediación. En cambio, se destaca en los testimonios el sentido de aprendizaje para “lo público” que buscan las temporeras en este espacio de organización.

“Yo para saber expresarme aunque sea en un pequeño grupo, tuve que prácticamente tomar clases, yo estuve en dos cursos mientras estuve en el sindicato: para ser dirigente sindical y el otro fue de periodismo...”.

(Lucía, hija-madre, 26 años).

El grupo de iglesia es un espacio terapéutico, de en-

cuentro íntimo, donde hay escucha y acogida a los problemas, a la subjetividad. Aquí se encuentra apoyo moral y compromiso “sagrado” de respetarse mutuamente, manteniendo en secreto las vidas personales, situación que no se favorece en otros ámbitos de participación:

‘Me ha servido para darme cuenta que realmente uno solamente no tiene problemas, hay gente que los tiene mucho más grandes que los que tiene uno’.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Junto a este significado, las temporeras lo perciben como un lugar donde tienen la posibilidad de valorizarse como persona, encontrando un sentido a la vida.

‘Me gusta porque yo cre que tiene que llegar un momento en que hay que darle importancia a qué significa la vida para uno, o sea darse cuenta que no todo es una rutina y uno tiene que buscar la razón de ser, de vivir... vivir no es eso, la rutina de todos los días, o sea tiene que valorizarse como persona’.

(Alejandra, esposa, 36 años).

Se podría sostener que este tipo de percepción respecto a los grupos de iglesia se ve favorecido porque en este

período la iglesia se constituyó en el sustento moral de numerosos grupos sociales amenazados por los cambios, entre ellos los habitantes del agro, que han visto romperse muchas de las solidaridades tradicionales de la cultura campesina.

LOS ESPACIOS ORGANIZATIVOS REPRODUCEN LA SECUENCIALIDAD

Si miramos la especificidad de lo que cada instancia ofrece a las temporeras y la confrontamos con las necesidades que ellas se plantean resolver en los espacios de participación, encontramos que las organizaciones separan o dividen a las mujeres asalariadas agrícolas.

El Cema les ofrece capacitaciones en relación a lo doméstico y nada en relación a lo laboral. Los horarios están pensados para mujeres que no trabajan fuera del hogar, lo que hace incompatible la participación para aquellas que trabajan todo el año, como las jefas de hogar o aquellas que lo hacen durante los meses de trabajo de temporada.

“No he participado (ahora) en ningún centro de madres... no he participado porque siempre las reuniones son después de almuerzo, o sea en la tarde, de dos a seis... se toma once... entonces para uno es imposible

por el trabajo, tiene que ser solamente una socia que no está activa... o para una dueña de casa para ser activa''.

(Cristina, jefa de hogar, 44 años).

Los grupos de iglesia y los sindicatos no desarrollan capacitaciones para el ámbito doméstico.

Los espacios organizativos refuerzan la división de lo laboral y lo doméstico, y donde se nota más oposición es entre Cema y sindicato.

En los grupos de iglesia hay espacio para la subjetividad pero, faltan las capacitaciones que les resuelvan necesidades del ámbito laboral y doméstico.

En suma, ninguna organización ofrece a la mujer temporera todo lo que necesita y busca. Si quisiera darle solución a estas necesidades, debe participar por lo menos en tres instancias distintas, con horarios y exigencias diferentes, etc. Situación que pocas mujeres pueden sostener por períodos prolongados de tiempo.

Las mujeres que hoy están en el sindicato o en grupos de iglesia exclusivamente, echan de menos el Cema. En otros casos les gustaría integrarse más activamente en el sindicato donde están inscritas.

“Ojalá yo pudiera volver a esas reuniones (Cema) ya hace cinco años que no voy...”.

(Virginia, jefa de hogar, 35 años).

“Me gustaría meterme más al sindicato, pero a la vez no tanto, pero para saber uno que es lo que es un sindicato y estar más metida en ese sindicato, para saber qué es lo que se hace porque aquí, de repente hacen reuniones y se habla más.

Entonces una es curiosa también y le gustaría meterse más en el sindicato”.

(Carmen, hija-madre, 23 años).

La estructura organizativa que se le ofrece a la mujer, no le da la posibilidad de un desarrollo integral, cada uno de los espacios le ofrece una especificidad: el Cema, lo doméstico; el sindicato, el aprendizaje de lo laboral, y los grupos de iglesia, el espacio social del encuentro íntimo.

La necesidad de desarrollar su subjetividad (valorizarse como persona, generar relaciones socio-afectivas, etc.), cruza las instancias donde ella participa, más allá de la especificidad que ofrecen estos espacios.

Es importante considerar que la mujer a través de su subjetividad permea los espacios sociales donde está, rom-

piendo la lógica secuencial que parece tipificar el comportamiento masculino.

Por lo tanto, la organización ideal para las mujeres temporeras sería aquella que respondiera a su experiencia vital de simultaneidad, ya que en ningún espacio organizativo actual puede desarrollarse integralmente. La sociedad le ofrece división. El desafío es la creación de espacios que rompan esta lógica de disociación y aislamiento.

En síntesis, podríamos señalar que participar para las temporeras, significa resolver necesidades concretas en relación a las responsabilidades que asume como dueña de casa y como trabajadora; y junto a estos aspectos de su identidad hay también necesidades de sociabilidad y desarrollo personal.

En sus incursiones por las diversas instancias, la mujer recibe capacitaciones técnicas y además obtiene del espacio social posibilidades de desarrollo personal de las cuales está privada en el espacio doméstico. Pareciera que ésta que es una de las motivaciones fundamentales para participar está más allá de las especificidades propias de la organización.

Las diversas instancias se perciben como espacios de encuentro con otros y otras, fuera del control familiar.

Las temporeras muestran también dos tipos de partici-

pación: una forma pasiva o en receso, que se expresa en el estar inscritas en la organización o instancia, lo cual les da un cierto sentido de pertenencia, pero no satisface en lo concreto sus necesidades. Otra forma activa que se traduce en formar parte de, asistiendo a reuniones o cursos y disfrutando de todas las posibilidades que un espacio de encuentro social brinda, además de los aprendizajes técnicos.

Pareciera ser que la motivación fundamental de la mujer para participar está ligada a las necesidades mencionadas, y no así a la disponibilidad de un tiempo libre. Esto se demuestra a partir de las mujeres que participan en dos o tres instancias, y a su vez, son madres, esposas, trabajadoras, dueñas de casa; así como de las mujeres jóvenes que disponiendo de tiempo libre no participan. Esto último podría explicarse porque ellas tienen otras instancias de relaciones sociales (fiestas, escuela, grupos de amigos, etc.).



5

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES



CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Señalábamos al comienzo que nuestra perspectiva de trabajo tanto educativo como ahora investigativo con el sector de mujeres “temporeras” apuntaba a ir develando el conjunto de concepciones, prácticas, actitudes y aspiraciones que configuran la “identidad de género”. Para desde allí, extraer las pistas y contenidos necesarios que permitan generar, en conjunto con las interesadas, iniciativas de desarrollo que reviertan su actual condición de subordinación y marginalidad.

Como resultado de la investigación comprobamos que la concepción de género que manejábamos no es ajena o distinta a lo que las propias mujeres involucradas en el estudio utilizan en la representación de su realidad, principales problemas e inquietudes de cambio. Y en este caso concreto en sus intentos y modalidades de insertarse —o querer hacerlo— en el mundo del trabajo y de la participación social.

En este sentido, es importante destacar que en este

sector de mujeres, el trabajo de temporada es altamente apreciado aún en las duras condiciones en que actualmente se desarrolla en parronales y packings. Y ello, como veremos más adelante, no sólo por razones exclusivamente económicas. Sin embargo, la experiencia laboral es reabsorbida como un elemento más de su identidad sin opacar en lo que juzga son sus restantes roles y ámbitos sociales de inserción. Fundamentalmente los que atañen al cuidado, atención y socialización de los hijos e incluso de otros miembros de la familia, la organización del espacio y la economía doméstica.

El trabajo remunerado está presente en los intereses de estas mujeres. Para la gran mayoría de ellas es una experiencia común y muy temprana, ya sea como hijas o madres de familia. Y el hecho de trabajar fuera de la casa o del predio familiar no parece chocar con su concepción de sí mismas, en tanto productoras y complemento del ingreso familiar. Buscan y alientan tanto para ellas como para sus hijas la adquisición y práctica de un oficio que tenga cabida en el mercado laboral.

Por otra parte, el trabajo remunerado resulta para muchas imprescindible en la economía de sus hogares de origen por ser ellas jefas de hogar. Pero sobre todo resulta apreciado por los efectos de autoafirmación y autoestima que provee en tanto espacio legitimado socialmente de aprendizaje y desarrollo de un oficio, de generación de ingresos propios, así como de contactos e interacción social. Todos ele-

mentos severamente restringidos en el ámbito privado de los roles domésticos y familiares.

No obstante, a pesar de estos beneficios y gratificaciones, no se proyectan completamente en la esfera laboral si al mismo tiempo ésta no asegura el desempeño de sus roles de madre, esposa e incluso hijas.

Desde este punto de vista, el trabajo frutícola de temporada ejerce un innegable atractivo en las mujeres, pues sus condiciones de estacionalidad, de informalidad contractual y de relaciones laborales dejan aparentemente un espacio de ambigüedad, apto para facilitar la compatibilización de estos roles. Especialmente al inicio y término de la temporada de trabajo en el packing, mediante estrategias individuales de relación personalizada con los patrones, jerarquía empresarial y compañeros de labores, de intercambio de favores y manipulación afectiva mutua.

Si esas estrategias fallan como sucede en el período de máxima intensidad de trabajo en la temporada y no tienen perspectiva de ser reemplazadas por condiciones laborales explícitamente pactadas, diferentes a las actuales, muchas de las mujeres consultadas preferirían abandonar el trabajo del packing. Algunas visualizan como posible alternativa de armonización de sus diferentes roles, un trabajo de pequeño comercio o servicios que pueda ser realizado dentro o muy próximo a su casa.

Como puede apreciarse detrás del cúmulo de críticas, insatisfacciones, tensiones, gratificaciones y potenciales reivindicaciones que manifiesta este sector de mujeres a las condiciones de trabajo de temporada aparece a nuestro juicio un rasgo clave de la identidad femenina: su interés por integrar, articular y no segmentar en realidades autónomas y cerradas los distintos roles y ámbitos sociales en los que le toca desempeñarse. De allí que, por ejemplo, pueda adaptarse a condiciones de informalidad, ambigüedad contractual y cambios continuos en el volumen de salario, cargas y ritmos de trabajo; en la expectativa implícita de esperar a cambio, que esas mismas condiciones puedan ser aprovechadas a su favor.

Llama la atención la insistencia con que las mujeres demandan de la empresa un reconocimiento explícito a su aporte productivo, realizado en simultaneidad con sus roles de madre y esposas. Valoración, a lo que ellas llaman su “condición de mujer”. Estos gestos de compensación simbólico-afectivo les resultan claves para legitimar frente a sí misma y a su familia su incorporación al mercado laboral —más allá del mero e imprescindible aporte económico—. Es también un modo de legitimar frente a la empresa y su jerarquía sus peticiones —la mayoría informales— de flexibilización de cargas, ritmo y horarios de trabajo en al menos las jornadas previas al proceso de acondicionamiento y empaque de la uva. (Que ellas no se interpreten como signos de “mala” trabajadora o desleal).

Este rasgo de “simultaneidad” que porta la identidad de las mujeres se expresa también en las expectativas que manifiestan para incorporarse a organizaciones y programas sociales de distinto tipo.

Sin reparar mayormente en la especificidad de la institución de que se trate (iglesia, sindicato, junta de vecinos, Cema) el interés de las mujeres está puesto en recibir información, orientación, instrucción en todo lo que redunde en un mejor desempeño del conjunto de sus roles, tanto provenientes del ámbito “privado” como “público”:

- aprender distintos oficios o materias que les permitan ahorrar o complementar ingresos familiares.
- administrar más eficientemente el presupuesto familiar.
- desempeñar mejor sus labores domésticas (alimentación, higiene) y de socialización de niños y adolescentes.
- desempeñar mejor su propio trabajo en el orden laboral.
- recibir orientación en relaciones humanas y comunicación interpersonal, para aplicarla al interior de la familia, en el trabajo y la organización.
- recibir información y análisis de la realidad nacional en términos de conocimientos de leyes y beneficios sociales, procesos y estructura política.

Esta amplia gama de intereses refuerza la concepción

de la mujer como un sujeto social “síntesis” o “bisagra” de las diversas esferas que comprenden la vida cotidiana, sin segmentar a nivel de la conciencia subjetiva las funciones productivas de las reproductivas, los ámbitos llamados privados (pareja, familia) de los públicos (trabajo, organización social, política).

Todos ellos se representan en una especie de “continuo”, en el cual uno es extensión y complemento del otro y viceversa; y donde las capacidades, destrezas, conocimientos y expectativas traspasan con fluidez ambos lados de la (supuesta) frontera.

En este aspecto, hay varios indicadores que aporta la presente investigación. Ya se ha mencionado por ejemplo, el hecho que las mujeres soliciten en el ámbito laboral un reconocimiento y valoración por su “status” de madres y esposas. Así como también demanden, con prescindencia del ámbito de que se trate, satisfacción a sus necesidades afectivas y emocionales “buen trato”, relaciones personalizadas directas, basadas en la confianza, aprecio y respeto mutuo, espacios legitimados de interacción y contacto social, gratificaciones simbólicas.

Por otro lado, reproducen en el ámbito laboral ciertas pautas de conducta e imágenes de relación íntima y familiar. Por ejemplo, en su búsqueda de seguridad, protección y aprecio de parte de la figura del patrón, o del resto de la

jerarquía de la empresa; en su relación a veces conflictiva y de competencia con sus compañeras de trabajo de menor edad, frente a pequeños favores, facilidades o gestos de aprecio y de reconocimiento de parte de los empleados y capataces de la empresa; en las relaciones de complicidad y lealtad mediante las cuales —y siempre de una en una— dan vida a pequeños y breves movimientos de resistencia, protesta o reivindicación en las faenas agrícolas.

También este traslado de intereses y aptitudes entre el ámbito doméstico y el del trabajo puede encontrarse en el tipo de condiciones laborales en que reparan. Todas ellas referentes a la existencia y calidad de los servicios de higiene personal (agua, baños), alimentación, seguridad en el transporte y guarderías infantiles.

En el ámbito de las organizaciones o instituciones sociales, este mismo hecho puede inferirse de la expectativa y la experiencia de las mujeres de participar en aquellas en las que se ofrezcan espacios de intercambio, información y análisis respecto de materias tanto familiares y domésticas como de orden sindical (conocimiento de leyes y beneficios sociales) y socio-político.

La transferencia de actitudes y aptitudes que hacen las mujeres desde el ámbito doméstico al laboral es usada en su favor por el capital. La presencia de mujeres en las labores de packing permite mantener bajos salarios en la medida que se conciben como un complemento —y no el principal recurso—

del ingreso familiar. Posibilita contar con destreza manual, minuciosidad, capacidad para ejecutar tareas repetitivas, sin hacer el gasto de capacitar a la fuerza de trabajo, y da lugar a la manipulación afectiva.

La continua referencia a la condición de sus roles familiares que realizan los capataces o supervisores del packing, es también un modo de reforzar este traslado de experiencias de un ámbito a otro. Así, se recuerda que hay que tratar a la uva (descolarla, ralearla, cortarla, limpiarla y embalarla) como si se tratara de un hijo pequeño, o responder al cansancio con el empuje y energía del parto: “...*tú te la puedes mamita*”. O incluso, si la tarea no parece satisfacer al supervisor: “... *no servís para nada chiquilla...*”; “...*búscate un marido que te mantenga...*”.

En concordancia con esta percepción fluida de los distintos ámbitos de la experiencia y el ordenamiento social nos parece otro rasgo de identidad en las mujeres consultadas en este estudio. En los espacios públicos y sin mayor distinción de su especificidad (trabajo, organización, comunidad), las mujeres buscan satisfacer casi las mismas necesidades y carencias. Todas referentes a las limitaciones que perciben en el ámbito familiar y doméstico. Acá los mayores “déficit” se advierten en el orden de la legitimidad y valoración tanto personal como social, de la sociabilidad, contacto e interacción social y en el de la información y aprendizaje de pautas de conducta y regulación del desempeño de roles públicos (en el trabajo, en la organización o institución cualquiera se

trate, la comunidad, el sistema político).

De este modo, en la subjetividad de la mujer el hecho de trabajar, aún en las difíciles condiciones de la temporada de la fruta, representa más allá de la necesidad económica y de los trastornos de su vida familiar con el consecuente “stress”, la conquista de todas esas posibilidades.

Pese a las frustraciones que experimentan en las actuales condiciones del packing, de todos modos el balance es mayoritariamente positivo. El solo hecho de salir de sus casas y rutina familiar para interactuar con otras personas y especialmente sus iguales implica todo un aprendizaje social. Como dice Raquel, una de nuestras entrevistadas, el trabajo *“ayuda a crear personalidad, a quebrar el miedo a hablar, conversar, reclamar y con el tiempo recuperar una su fuerza”*. Si a esto se le suma la posibilidad de generar un aporte económico propio, especializarse como trabajadoras en faenas determinadas acercándolo a un oficio, el trabajo aparece como una fuente alternativa y compensatoria de su generalizado sentimiento de baja autoestima, legitimación social y aislamiento.

En el empaque de la fruta, las temporeras compensan ritualmente su condición de marginalidad en todas estas esferas. Se *“vuelve a sentir mujer”* llega a decir una temporera. Así como otra, comentando el término de la temporada sentencia: *“en invierno me pongo idiota otra vez (no salgo, no veo a nadie, pierdo el interés)”*.

Esta aguda necesidad también es en parte satisfecha en las actividades que desarrollan instituciones como Cema o en programas de autoayuda y capacitación productiva —allí donde los hay— dependientes de organismos generalmente eclesiásticos. En este sentido, y no deja de ser revelador, el sindicato es menos mencionado como fuente de iniciativas y satisfacción en estas necesidades, a pesar de estar constituido mayoritariamente por mujeres. Aunque la expectativa al respecto no está ausente.

Sin pretender agotar las líneas de interpretación que sugiere el material recolectado en esta primera investigación, es posible desprender algunas conclusiones.

En primer lugar, se revela como falsa la alternativa de la vuelta de las mujeres a sus casas que se basa en el supuesto que no estarían interesadas en ocupar posiciones en el mercado laboral o incorporarse a instancias de participación social, a no mediar de agudas crisis económicas y políticas como las experimentadas en Chile en los últimos años.

La experiencia de crisis y su oferta de escasas alternativas laborales le han confirmado a la mujer significados y aspiraciones profundas más allá de segmentos y clases sociales.

Tampoco resulta plausible plantear como alternativas de discurso y acción movilizadora de la mujer aquellas que no contemplen rasgos de identidad tan profundos como los que

atañen a sus roles familiares y domésticos (reproductivos), a su perspectiva integradora del aprendizaje y socialización recibida en dichos ámbitos, al plano de las inserciones públicas en el trabajo, la organización social, la comunidad o incluso al plano de los contenidos, las modalidades y estilos de movilización social; o su búsqueda de compatibilizar roles y ámbitos de inserción simultáneos.

Estos rasgos sin los cuales la identidad de la mujer parece naufragar ante continuas crisis, tensiones, frustraciones, culpas y tendencias autodestructivas de signo “blando” (retraimiento, incomunicación, apatía), plantean sin embargo, un potencial crítico y transformador a la manera como está (des) organizada la vida cotidiana con sus falsas dicotomías y escisiones.

Ni la vida doméstica y familiar ni la moderna producción frutícola —en este caso— ni el sindicato están en condiciones en la actualidad de acoger este conocimiento y percepción de “género”. Con ello se abre un espacio de acción movilizadora múltiple que precisa combinar la articulación de demandas con la satisfacción de necesidades en base a recursos y capacidades propias, las acciones de presión y negociación con las de sensibilización, persuasión incluso las más sutiles, no sólo dirigidas a las propias mujeres sino al conjunto de actores involucrados en estos distintos escenarios.

En tercer lugar, queda de manifiesto que las necesida-

des y modalidades de inserción de las mujeres temporeras al mundo del trabajo y la organización social exceden el marco del sindicalismo actual, acercándolo tal vez, a la imagen del tipo de asociación obrera que imperó en Chile a comienzos de siglo. Como expectativa las mujeres ven en el sindicato no sólo un espacio de reivindicación hacia la empresa o de presión hacia la cúpula del poder político (partidos, Estado) —impresión reforzada por la ineficacia en estas funciones que deja como herencia al movimiento sindical el régimen autoritario todavía vigente —sino también de satisfacción de múltiples necesidades por parte de sus miembros.

La organización obrera que floreció en Chile hasta la década aproximadamente del treinta fue capaz de generar iniciativas y estructuras en todos los planos de interés para el mundo popular, incluyendo los temas y problemas de la condición de la mujer: alfabetización, educación, comunicación, recreación y tiempo libre, expresión artística, sociabilidad, asistencia social y ayuda mutua. Así florecieron los ateneos, los clubes de señoras, los clubes de lectura, las universidades populares, la prensa y el teatro obrero, salones de baile y de juego, hasta mausoleos obreros y funerarias. En la mayoría de las actividades educativas, comunicativas y artísticas, dirigidas siempre al trabajador y a su familia, se tocaban, como se ha dicho, una amplia gama de temas que incluían el cuidado de los hijos, la salud comunitaria, el habitat, el medio ambiente y la cultura, entre otras²².

22 Véase a Salinas, C., 1987; Bengoa, J., 1982a; Bengoa, J., 1987; Echeverría, F., 1987.

Todas estas funciones y organismos autónomos fueron poco a poco transferidas al Estado o al mercado urbano para restringir al sindicato al mero ámbito económico corporativo o macro político. Para lo cual a su vez adoptó su estructura interna a un esquema piramidal, cupular y excesivamente formalizado que dejó poco o nulo espacio a la iniciativa, formas de encuentro y de articulación social más amplias, fluidas y variadas, tanto en la composición de sus promotores como de sus destinatarios, así en sus contenidos, contextos y lenguajes de expresión.

Es indudable que en localidades pequeñas, de carácter semirural o rural —a pesar de su empequeñecimiento progresivo— estas múltiples funciones sociales no han podido ser satisfechas por el mercado o el Estado. Como tampoco lo han sido para la masa de trabajadores de las grandes ciudades, dado el marco de las restrictivas políticas sociales, laborales, económicas y culturales implementadas por el régimen militar y que heredará seguramente por un tiempo prolongado el próximo gobierno democrático. Condiciones que, por el mismo efecto, tampoco ha podido revertir por su cuenta el acosado movimiento sindical, a pesar que hoy parece poseer mayor conciencia del problema, ante la necesidad de reconstruir y ampliar sus bases de apoyo.

En consecuencia, el desafío futuro tanto para el movimiento sindical y campesino, como para las propias mujeres será configurar una concepción, forma y estilo de trabajo sin-

dical, capaz de recoger la heterogeneidad social, cultural y de género de sus afiliados.

En este sentido, y en cuarto lugar, el tipo de demandas que puedan articularse en el sector de temporeras frente a la empresa agro-exportadora, rebasan con mucho la lógica de capitalismo “salvaje” que ha marcado en estos años en la emergencia y auge de esta rama de producción. De allí que un sindicalismo ampliado y renovado en sus funciones y modos de operación necesita establecer las mediaciones políticas y técnico-profesionales necesarias para influir, además del área de la negociación colectiva, en la generación de políticas sociales de prioridad para la mujer. A nivel del gobierno local y de programas complementarios de organizaciones no gubernamentales de apoyo. La inquietud por dotar de guarderías infantiles, sistemas de transporte de las trabajadoras a las faenas de la fruta, capacitación técnica a nivel productivo y laboral, así como programas complementarios de salud laboral (por ejemplo, uso de pesticidas), de relaciones laborales (que armonicen conflictos jerarquía-trabajadoras), de recreación infantil y juvenil durante la temporada, de apoyo doméstico a maridos y familiares de las trabajadoras (que a su vez armonicen las relaciones al interior de la familia, tema que preocupa sobremanera a la Iglesia Católica) serán seguramente objeto de esfuerzo conjunto o al menos coordinado entre sindicatos, empresarios (al menos las personas con las que se pueda intentar una iniciativa piloto) y autoridades políticas locales, así como las ONG's que trabajan en la región.

Ahora bien, lo anterior va esbozando todo un campo

de intervención educativa hacia las mujeres del sector que nos preocupa, dirigida a reforzar su posición en la articulación de necesidades, iniciativas y demandas tanto al interior de la empresa como especialmente en el sindicato y sus líderes. Así como conectar y sensibilizar con todas ellas a sectores específicos de la comunidad: maridos y familias, otras mujeres no organizadas, equipos y programas de ONG's que trabajen en el área y equipos del futuro gobierno democrático local.



6
ANEXO



Una de nuestras preocupaciones y propósitos del resultado del diagnóstico es proponer líneas de intervención que favorezcan la incorporación de las mujeres a las organizaciones existentes de acuerdo a las necesidades que ellas plantean desde su especificidad de género. En esta perspectiva se hizo una reunión de trabajo donde se compartió con las participantes de los grupos de discusión los resultados del estudio²³.

Una vez más se remarcan elementos necesarios a tomar en cuenta. Entre ellos resalta una concepción de sindicato congruente con las percepciones que tienen de sí mismas, del trabajo y de los problemas que de allí se derivan. La vida de las mujeres se desarrolla en/y para el cotidiano, por lo tanto

23 A continuación, se presenta una síntesis de las aspiraciones de las temporeras frente a la problemática laboral y de participación.

sus expectativas del sindicato se perfilan en la posibilidad que este sea un espacio organizado y legitimado socialmente, donde se asuman las necesidades derivadas de su calidad de mujer trabajadora.

De esta manera aspiran que el sindicato les permita:

- Romper con el aislamiento que le significa el mundo doméstico.
- Establecer relaciones y contacto con otras personas.
- Aprender nuevos conocimientos y técnicas en relación a las tareas que desempeñan como trabajadoras y en relación a su rol en la familia.
- Obtener información de los problemas más sensibles de opinión pública (SIDA, acontecer político) aspirando que el sindicato se constituya en una especie de bisagra que facilite el paso desde su contexto familiar a lo social.
- Contar con un espacio recreativo-cultural para las trabajadoras y la comunidad en general.

Situadas desde su condición de trabajadora frente a la empresa, las mujeres quieren que el sindicato se constituya en una institución que proteja y represente sus intereses, como lo menciona una de las mujeres: *"... que el patrón se acerque al sindicato pidiendo tantos trabajadores, y que sea éste quién negocie las condiciones en que se contrata al grupo"*. De esta manera se evitarían las negociaciones individuales que

significan competitividad entre ellos. Por otra parte, la intermediación favorecería el respeto a la dignidad de las trabajadoras.

Se considera importante que la organización se preocupe de brindar albergue al trabajador afuerino, como también de la formación de un fondo para ayudas de emergencias para los meses de invierno.

En la idea de mejorar las condiciones de trabajo consideran de prioridad que la organización se preocupe de luchar por establecer un horario de trabajo, comedores, lavaderos, buenos baños, transporte en buses y no en camionetas abiertas, bono de transporte para cubrir el traslado del trabajador entre la empresa y su casa, que la empresa brinde diariamente agua fresca en el predio. En relación al contrato, “que sea como antes” en que la seguridad social la pagaba en mayor porcentaje el empleador, que el contrato sea colectivo y no individual, que se exponga en una pizarra en el lugar de trabajo el tipo de contrato que se le hace a la trabajadora.

De los problemas más urgentes a resolver con la empresa, está el cuidado de los niños mientras la madre trabaja. Es necesario —señalan—, que la empresa proporcione buenas salas cunas, que reunan los siguientes requisitos:

- suficiente personal para atender a los niños.
- espacios amplios y buenas instalaciones.
- horarios de atención de acuerdo a la jornada de trabajo de la empresa, es decir de lunes a domingo en los

meses de plena temporada.

En el caso que la empresa no pueda proporcionar sala cuna, consideran que ésta debería proporcionar un bono por niño que permita pagar a un familiar o persona de confianza el cuidado de ellos.

Por el cuidado de los niños señalan que el packing debe funcionar en dos turnos, dando preferencia a las madres con hijos pequeños.

Para que sea respetado por las propias trabajadoras el sistema de turnos, se deben mejorar los salarios, puesto que deberán "contentarse" con lo que obtienen en ocho horas de trabajo.

Por otra parte, consideran también importante que las empresas y/o sindicatos dicten cursos a los jefes y supervisores, en la perspectiva de mejorar las relaciones humanas.

En la idea de flexibilizar el trabajo para armonizar sus roles, aspiran a futuro el derecho a tener un día libre mensual que le permita preocuparse de sus cosas personales (trámites, salud, etc.).

En síntesis, las mujeres buscan a través de su participación en los sindicatos, conquistar por una parte condiciones más humanas y dignas para el trabajador, y por otra, un espacio de desarrollo, cultural y social para sí mismas y la comunidad.

BIBLIOGRAFIA

Aranda, X.

Participación de la mujer en la agricultura y en la sociedad rural en áreas de pequeña propiedad. FLACSO. Santiago, Chile, 1982.

Bengoa, J.

"Autonomía política y cultura obrera: segundo comentario". En revista *Proposiciones* N° 5. Ediciones Sur. Santiago, Chile, 1982a.

Bengoa, J.

"Trayectoria del campesinado chileno". GIA, Academia de Humanismo Cristiano. *Documento de Trabajo* No 8. Santiago, 1982b.

Bengoa, J.

"La educación para los movimientos sociales". En Educación Popular y Movimientos Sociales. Revista *Proposiciones* N° 15. Ediciones Sur, Santiago, Chile, 1987.

Casas, J.I.

"Características del trabajo de la mujer: el caso español". En *Sociología del Trabajo*. Editorial Siglo XXI. Madrid, España, 1988.

CEAAL

"Educación popular y construcción de la identidad de género". En *Tejiendo nuestra red*. Año I, N° 2. Quito, Ecuador, 1989.

Dejours, C.

Trabajo y desgaste mental. Ensayo de psicopatología del trabajo. Traducción: Guzmán, V. Serie Trabajo I. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Lima, Perú, 1988.

Echeverría, F.

"Educación y sindicatos de trabajadores: la demanda educacional de la CUT". En Educación Popular y Movimientos Sociales. En la revista *Proposiciones* N° 15. Ediciones Sur. Santiago, Chile, 1987.

- Falabella, G.
“El sistema de trabajo temporal”. Trabajo presentado en el seminario nacional “Pastoral del Temporero”, (mimeo). Santiago, Chile, 1989.
- Gómez, S. y Echenique, J.
La agricultura chilena. FLACSO, AGRARIA. Santiago, Chile, 1988.
- Guzmán, V. y Portocarrero, P.
Dos veces mujer. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Lima, Perú, 1985.
- Ibáñez, J.
Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica. Editorial Siglo XXI. España.
- Jelin, E.
Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada. CEDES, Buenos Aires, Argentina, 1984.
- Martinic, S.
“El otro punto de vista, la percepción de los participantes de la educación popular”. En *Documento de Discusión*, N° 31, CIDE. Santiago, Chile, 1988.
- Martinic, S.
“Elementos metodológicos para la sistematización de proyectos de educación y acción social”. En *Profesionales en la acción. Una mirada crítica a la educación popular*. Editores: Martinic, S. y Walker, H. CIDE. Santiago, Chile, 1988.
- Mc Bride, J.
Chile, su tierra y su gente. ICIRA. Santiago, Chile, 1970.
- Rebolledo, L., et al.
Notas sobre una intervención educativa. (Escuela de mujeres rurales y almacén campesino). CEM. Santiago, Chile, 1988.

- Rigny, A.J.
 “La investigación-acción en el medio organizacional”. En *Modelos de investigación para el desarrollo de recursos humanos*. Bordeleau, I., 1987.
- Rodríguez, D.
 “Empresas y trabajadores frutícolas en el valle de Aconcagua”. Tesis doctoral (inédita). Austin, Texas, 1986.
- Rodríguez, D.
 “Desarrollo y características de las empresas frutícolas en Chile”. Ponencia presentada al Tercer Congreso de Sociología. Santiago, Chile, 1989.
- Rodríguez, D. y Venegas, S.
 “Las regiones frutícolas de Chile. Caracterización productiva y del mercado laboral”. En *Estudios Agrarios* N° 13, GEA. Santiago, Chile, 1988.
- Salinas, C.
La mujer proletaria una historia por contar. Editorial LAR. Santiago, Chile, 1987.
- Sostres, M.F.
 “Prácticas de resistencia y reivindicación de la mujer campesina”. En *Investigación sobre la mujer e investigación feminista: balances y perspectivas de la década de la mujer en América Latina*. Tomo IV (mimeo), GRECMU. Uruguay, 1984.
- Stolcke, V.
Coffee planters, workers and wives. Mac Millan Press, Inglaterra (traducción interna).
- Stromquist, N.
 “Aspectos metodológicos de la investigación-acción”. En *La mujer en el sector popular urbano. América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, CEPAL. Santiago, Chile, 1984.

Stromquist, N.

“Tendencias en las metodologías e instrumentos de investigación utilizados en estudios sobre la problemática de la mujer”. En *Investigación sobre la mujer e investigación feminista: balances y perspectivas de la década de la mujer en América Latina*. Tomo III (mimeo), GRECMU. Uruguay, 1984.

Todaro, R. y Gálvez, T.

Trabajo doméstico remunerado: conceptos, hechos, datos. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile, 1987.

Valdés S., X.

“Feminización del mercado de trabajo agrícola: las temporeras”. En *Mundo de mujer, continuidad y cambio*. Centro de Estudio de la Mujer. Santiago, Chile, 1988a.

Valdés S., X.

La posición de la mujer en la hacienda. CEM. Santiago, Chile, 1988b.

Valdés S., X.

“Hacia la generización de las demandas de las trabajadoras del agro”. En *Agricultura y sociedad*. GIA. Santiago, Chile, 5/1987.

Venegas, S.

“Empleo y salarios en las regiones frutícolas de Chile”. Ponencia presentada al Tercer Congreso de Sociología. Santiago, Chile, 1989.

PUBLICACIONES

Sonia Montecino: (1984), *Mujeres de la tierra*.

Ana María Arteaga: (1985), *Mujeres populares: 20 años de investigación en Chile*.

Thelma Gálvez y Rosalba Todaro: (1985), *Yo trabajo así... en casa particular*.

Ximena Valdés y Paulina Matta: (1986), *Oficios y trabajos de las mujeres de Pomaire*.

Sonia Montecino: (1986), *Quinchamalí, reino de mujeres*.

Kirai de León, Paulina Matta, Ximena Valdés: (1986), *Loceras y trabajadoras de la arcilla en Pomaire*.

Lila Acuña: (1986), *Hombres y mujeres en Putaendo: sus discursos y su visión de la historia*.

Macarena Mack, Paulina Matta, Ximena Valdés: (1986), *Los trabajos de las mujeres entre el campo y la ciudad: 1920-1982*.

Lila Acuña y Verónica Riquelme: (1986), *La violencia contra la mujer*.

Sonia Montecino: (1986), *El zorro que cayó del cielo y otros relatos de Paula Painén*.

Rosalba Todaro y Thelma Gálvez: (1987), *Trabajo doméstico remunerado: conceptos, hechos, datos*.

Ximena Valdés, et al.: (1987), *Sinopsis de una realidad ocultada (Las trabajadoras del campo)*.

Julieta Kirkwood hilvanados por Patricia Crispi: (1987), *Tejiendo rebeldías*.

Ximena Valdés: (1988), *La posición de la mujer en la hacienda*.

Loreto Rebolledo, et al.: (1988), *Notas sobre una intervención educativa (Escuela de mujeres rurales y almacén campesino)*.

Centro de Estudios de la Mujer (CEM): (1988), *Mundo de mujer: continuidad y cambio*.

Los temporeros de la fruticultura de agroexportación constituyen un numeroso sector de trabajadores en la región central del país.

En este sector se ha destacado principalmente la presencia de mujeres que año a año concurren a los packings. Dada la masividad de mujeres que convoca, resulta interesante conocer el significado que el trabajo y la participación social tiene para ellas en su vida cotidiana.

En estas páginas las temporeras de Aconcagua hablan sobre las relaciones en el trabajo y fuera de él, los conflictos, las preocupaciones y tensiones, así como las gratificaciones del mundo laboral. La importancia de aprender nuevos conocimientos y de relacionarse con sus pares en instancias de organización social, comunitaria y sindical.