



Comisión Nacional Pastoral Temporeros(as)

LO PERMANENTE EN UNA PASTORAL SUJETA A CAMBIOS

Introducción

Este documento es una invitación a la reflexión con los grupos que construyen, sueñan y hacen visible la pastoral: trabajadores, animadores, dirigentes, misioneros, líderes, religiosas/os, sacerdotes y todos los que quieran colaborar. No se trata de un ejercicio intelectual o de expertos, sino que busca poner de relieve lo vivido en este recorrido de tantos años de utopía y vida.

Es también una invitación a poner el acento en discernir lo permanente y de lo que es transitorio, ver los cambios y cómo nos desafían en el aquí y el ahora, para poder acompañar de mejor manera a los/as trabajadores/as de temporada.

Entre los cambios que vemos, en una lista no exhaustiva que va de susurro a “clamor”, están: los cambios en el mercado laboral, el deterioro de las condiciones de trabajo (congelamiento salarial, informalidad -traducida en ausencia de leyes sociales, previsión, ley de accidentes de trabajo, derecho a vacaciones, etc.), reducción de los meses de trabajo con la consiguiente inestabilidad e incertidumbre, emergencia de nuevos sujetos de atención -jóvenes, varones y migrantes-, fatiga de los animadores y líderes que acompañan a estos grupos, falta de interés de sacerdotes locales para asumir el acompañamiento de esta pastoral y el impacto de la crisis de credibilidad y la menor identificación con la Iglesia, entre otros.

Con la convicción de que la pastoral no es un servicio “a la Iglesia” sino un servicio “de la Iglesia al Reino”, esta pastoral específica sigue siendo una preocupación para la Pastoral Social Caritas de la Conferencia Episcopal de Chile.

La tarea de acompañamiento de “Misión de esta pastoral” es anunciar la buena Noticia del Reino, llevando aliento y esperanza. “La causa de Dios” es la vida plena del ser humano, por eso el eje principal de esta acción pastoral es la dignidad del hombre y la mujer trabajador/a.”

La promoción de la dignidad humana nos lleva a “renovar con más decisión la opción preferente por los pobres haciéndonos más conscientes de los nuevos rostro que adquiere la pobreza” (OO.PP.N°119). En esta perspectiva, seguimos reconociendo en los temporeros la vigencia de condiciones que afectan su dignidad y calidad de vida, y la vivencia de procesos de exclusión.

En una mirada de pastoral orgánica vemos necesario acentuar la coordinación con la Pastoral de Trabajadores, proceso que habíamos desarrollado desde hace algunos años. El Trabajo constituye “La clave esencial de toda la cuestión social”, por eso es tan central para nosotros reflexionar, profundizar y compartir con otros/as acerca de las realidades del trabajo.

La escucha de los sueños y esperanzas, de los dolores y los desafíos de las Temporeras y los Temporeros, es central para saber qué piden y que dicen hoy a la sociedad y a la Iglesia. Su voz y sus manos son esenciales para hacer de Chile, verdaderamente, Una Mesa para Todos y para Todas.



I ELEMENTOS PARA CARACTERIZAR EL TRABAJO TEMPORAL

I.1 Una aproximación conceptual al trabajo temporal

Para referirse al trabajo no permanente, se ha venido usando indiscriminadamente los términos trabajo de temporada, trabajo estacional y trabajo temporal. Si bien estos conceptos se aplican a un mismo tipo de inserción en el mercado laboral, su principal característica es la transitoriedad y la estacionalidad del empleo. El elemento de estacionalidad se relaciona con que el desempeño del trabajador es requerido sólo en épocas determinadas del año, característica que no está presente en el tercer concepto.

El concepto de trabajadores de temporada, ha sido generalmente identificado con el de los (as) “temporeros (as)”. Éstos son contratados en el período que va de octubre a marzo (primavera-verano) para trabajar en los predios de cultivos intensivos y la agroindustria, especialmente dedicada a la exportación.

El concepto de “temporero/a” se asocia mayoritariamente a los trabajadores/as vinculados a la agro exportación, constituyéndose en una “identidad laboral” de alta relevancia en el país, que está asociada a su calidad de asalariados/as agrícolas empleados de manera estacional en faenas productivas desarrolladas en predios y huertos y/o en packing, principalmente en los rubros frutícola, vitivinícola y hortícola.

En el país el trabajo asalariado de temporada tiene una larga historia. Sin embargo, cantidad, composición y características actuales derivan del proceso de modernización agrícola y del auge y expansión de la fruticultura de exportación.

Desde los años ochenta el sector emplea a un gran contingente de mujeres, las que progresivamente han ido aumentando conforme pasa el tiempo, siendo en la actualidad casi un tercio del total de asalariados/as temporales.

El trabajo de las mujeres temporeras en el sector de la agro exportación tiene una gran versatilidad, dada la gran diversidad de labores que desempeñan. En general, las temporeras realizan tareas y faenas no calificadas, y actualmente se observa una tendencia a la incursión en faenas tradicionalmente de dominio masculino, demostrando un desempeño igual o superior al que realizan los hombres temporeros, como por ejemplo: cosecha de frutas y hortalizas, destinadas tanto al mercado interno como externo y procesos de embalaje (*Packing*) de fruta de exportación.

I.2 Contexto socioeconómico del trabajo temporal

Estudios realizados en Chile, señalan que los procesos de modernización agrícola iniciados hace más de cuatro décadas con la reforma agraria, seguidos posteriormente por la reconversión productiva de amplias zonas hacia la fruticultura de exportación, han modificado de manera



profunda las formas de organización de la producción, del trabajo, propiedad de la tierra, uso del suelo, conformación del ingreso familiar e integración de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual ha generado importantes cambios en la vida cotidiana y las relaciones de género.

El sector agro exportador comprende la producción agrícola orientada a la exportación de productos primarios, como fruta fresca y hortalizas y otros de carácter industrial, como vinos, frutas en conserva, deshidratadas, entre otras.

Dentro de la canasta agro exportadora, las frutas constituyen el rubro más importante (fresca y procesada), y aporta alrededor del 50% de los retornos totales. Luego el vino con un 20%, carnes y subproductos, hortalizas y tubérculos son el resto. El vino, en sus distintas modalidades, se ha convertido en el producto que más ha crecido dentro de la canasta agro exportadora.

En el ámbito de la familia también se han producido cambios importantes. Desde los años ochenta el patrón hegemónico comienza a diversificarse y mostrar fisuras. Los valores sobre los que reposó la familia moderna industrial se han ido desvaneciendo con los cambios producidos en el mundo del trabajo, erosionando el patrón de masculinidad basado en la responsabilidad económica exclusiva y la autoridad. En las familias donde las mujeres incursionan en el empleo asalariado agrícola, se genera un cofinanciamiento del gasto familiar.

La implementación del modelo agro exportador introdujo modificaciones importantes en el mercado de trabajo agrícola. Ha conllevado a una ampliación del empleo de carácter temporal, y entre otras cosas, a un proceso de salarización femenina y a la instalación de mecanismos de flexibilización, subcontratación e intermediación laboral que han conducido a una mayor vulnerabilidad, precarización y desprotección de los/as trabajadores/as asalariados/as, que ha tenido un alto impacto en las condiciones de vida de hombres y mujeres que trabajan en este sector de la economía

En este proceso de cambio, es importante destacar:

- **El aumento del trabajo temporal en el sector agrícola se da en un escenario de contra reforma agraria**, con altos niveles de cesantía y desempleo, lo que estimula el ingreso de las mujeres al trabajo asalariado, aprovechando las destrezas adquiridas en el proceso de socialización familiar. Pero superada la crisis económica de la década de los setenta y ochenta, no se produjo la retracción de las mujeres del mercado de trabajo, sino que se mantuvieron y aumentaron a lo largo del tiempo, fundamentalmente porque el salario femenino frenó el aumento de la pobreza, permitió la permanencia de los hijos en el sistema educativo y el acceso a la habilitación.
- **El proceso de feminización del mercado de trabajo agrícola** en los rubros de exportación se da en un contexto de crisis de la sociedad salarial. Las mujeres aumentan su participación laboral cuando el trabajo se desregula y, por tanto, su inserción en el mercado de trabajo se da en un **contexto de mayor precarización, vulnerabilidad y desprotección**. A esta feminización, diversos estudios señalan entre sus causas las siguientes:



- Las mujeres constituyen una especie de trabajadores “de reserva”, pues las empresas necesitan reclutar trabajadores temporales en los períodos de alta exigencia de mano de obra, y son ellas quienes - al acceder de manera limitada a trabajos permanentes tienen la posibilidad de insertarse cíclicamente en el mercado del trabajo.
- La necesidad de un “segundo salario” para mantener a sus familias- en los casos en los que hay un salario principal masculino-, debido a la precarización de los empleos asalariados del sector agrícola.
- A las mujeres se les adjudica la posesión de ciertas habilidades que son altamente demandadas en los procesos de elaboración y embalaje de productos: destreza manual, meticulosidad, habilidades motoras finas.

1.3 Magnitud y características de la participación laboral de hombres y mujeres en el empleo temporal agrícola

1.3.1 Estructura del empleo

Los diversos estudios que se han llevado a cabo señalan que la temporalidad promedio de las trabajadoras del agro es de 4 a 6 meses al año. Lo anterior ha ido experimentando algunos cambios en algunas zonas, por la introducción de nuevos cultivos.

Determinar el número de trabajadores temporeros, constituye aún una tarea pendiente, ya que hay información sobre los que trabajan en las actividades primarias, pero no se tiene claridad a nivel de períodos en que se insertan temporalmente a la agroindustria. Falta una cuantificación precisa, continua y comparable que permita, entre otras cosas, apoyar el diseño de políticas públicas.

Para construir una idea de magnitud, se dispone de Información de los Censos Agropecuarios de 1997 y 2007 y de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica (CASEN), series 2000, 2003 y 2006.

De acuerdo al Censo Agropecuario de 2007 se tiene que el empleo estacional ligado a la agro exportación en ese año fue 402,9 miles de trabajadores(as). Dicha cifra representó un incremento del 43% respecto al censo de 1997. De total de trabajadores(as), el 65,7% eran hombres y el 34,3% mujeres (137,8 miles).

Otro elemento importante de destacar es el hecho que se ha registrado un aumento gradual de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo agrícola, tal como queda de manifiesto en el cuadro siguiente

Evolución de los Asalariados Agrícolas Permanentes y Temporales (Miles de Personas)

Tipo de Trabajo	Años		Estructura % 2006	Incremento 2006/2000
	2000	2006		
1. Permanente	261.8	268.9	100.0	3.0
a. Hombres	237.9	237.3	88.2	-0.3
b. Mujeres	23.9	31.6	11.8	32.2
2. Temporal	220.7	322.1	100.0	46.0
a. Hombres	65.4	219.9	68.3	33.0
b. Mujeres	55.3	102.2	31.7	84.5
3. Total	482.5	591.0	100.0	22.5
a. Hombres	403.2	457.3	77.4	13.4
b. Mujeres	79.3	133.7	22.7	68.6

I.3.2 Niveles de ingresos

Respecto a los ingresos, la Encuesta CASEN señala que los trabajadores/as asalariados/as agrícolas temporales se ubican mayoritariamente en los quintiles de menores ingresos. (I y II). El 61% se ubica en el I y II quintil. Hay que señalar que se están registrando cambios en las tendencias indicadas, se ha ido generando un desplazamiento hacia los quintiles de ingresos superiores especialmente a nivel de las mujeres.

Respecto a los salarios se ha venido registrando una disminución de la brecha existente entre hombres y mujeres asalariados agrícolas temporales, La información señala que a menor ingreso, menor es la brecha salarial entre hombres y mujeres, tendencia que ha sido ampliamente registrada en diversos estudios. Es decir, cuando el ingreso es bajo, los trabajadores de ambos sexos comparten una situación desventajosa.

I.3.3 Edad

En cuanto a la edad se tiene que como tendencia general, alrededor del 50% de los hombres y mujeres se ubica en los tramos entre 25 y 44 años de edad, y en el caso de las mujeres un porcentaje no desestimable (superior al 15%) corresponde a mujeres jóvenes entre 20 y 24 años. En el año 2006, el 72% de las mujeres temporeras se concentra en el tramo de edad reproductiva, es decir entre 20 y 44 años.

El perfil socio demográfico de los/as temporeros/as muestra que se trata de una población laboral adulta-joven, con niveles de escolaridad inferiores a los registrados a nivel nacional. Se observa un aumento gradual de la jefatura de hogar femenina, tendencia que es coincidente con las cifras registradas a nivel nacional

I.3.4 Nivel de escolaridad

Respecto al nivel educativo, los trabajadores temporales muestran bajos niveles de escolaridad; el mayor porcentaje de ellas se concentra en los niveles básicos incompletos y básicos completo. Sin



embargo, las trabajadoras con enseñanza media completa han ido aumentando entre 2000 y 2006, de manera especialmente significativa de 15,8 a 29% y de 10,6% a 17,4% para los hombres.

Si se compara el nivel educativo de los trabajadores/as temporales para el año 2006 con las cifras registradas a nivel nacional, se tiene que éstos presentan menores niveles de escolaridad, lo cual deja en evidencia la existencia de una brecha en materia educativa.

1.3.5 Tipo de hogar

Respecto al tipo de hogar en que viven las trabajadoras asalariadas agrícolas permanentes y no permanentes, en ambos casos el mayor porcentaje vive en hogares nucleares y extendidos. De ello se puede colegir que en su mayoría se trata de trabajadoras con algún tipo de responsabilidades familiares. En el sector de la agro exportación, tanto en el empleo permanente como temporal, se observa un aumento gradual de la jefatura de hogar femenina y una disminución de la jefatura de hogar masculina, situación que se torna aun más evidente en el caso de las trabajadoras temporales. En los últimos años esa condición de las temporeras, es alrededor del 19%, en cambio en el año 2000 ese porcentaje era de solo el 13%.

1.4 Principales características laborales del trabajo temporal agrícola.

Las condiciones en las que se realiza el trabajo agrícola de temporada se caracteriza por la forma de precarización, en que impera un modelo de flexibilidad laboral, el cual ha facilitado la aplicación y abuso de mecanismos de contratación y formas de pago flexibles legalmente establecidas.

Las principales preocupaciones del trabajador(a) temporero están fundamentalmente relacionadas con las bajas remuneraciones que obtienen, la falta de estabilidad laboral, la falta de condiciones que den garantía de una adecuada seguridad laboral, la problemáticas respecto al cuidado de sus hijos cuando se ausentan del hogar por motivos laborales, la sensación de poca claridad de roles de quienes los contratan con quienes se relacionan en el predio o packing.

A lo anterior se suma la poca claridad de los beneficios sociales a los cuales pueden acceder. Por otro lado, la condición de temporal les permite disponer de un ingreso sólo por unos meses del año, aun cuando existe la impresión que los criterios de elegibilidad de varios programas públicos podrían estar considerando ingresos anualizados.

Este sistema de trabajo se caracteriza por:

1.4.1 Relaciones contractuales informales. Este tipo de trabajo se ha caracterizado por su informalidad contractual, ya que el empleo se pacta de boca y no se firma contrato, especialmente cuando se usa un intermediario, contratista. Por ejemplo, las trabajadoras de temporada están expuestas a un alto grado de infracción a la ley: no hacer contrato de trabajo escrito; presión para firmar un contrato en blanco; retención de las cotizaciones previsionales sin integrarlas a la



institución previsional; extensión excesiva de la jornada laboral y el no pago del tiempo extraordinario de trabajo son las infracciones más usuales. Por otra parte hay que señalar que hay elementos de política pública que estimulan la informalización. En efecto, las mujeres prefieren que no se les haga contrato, ya que tenerlo:

- Dejan de ser carga de su esposo
- Al no cotizar sacan más dinero
- Pierden determinados subsidios como el agua y la electricidad.
- Pierden el derecho a participar en programas sociales como Puente, Chile Solidario, etc.

Sin embargo, en los últimos años se ha avanzado en la formalización de la situación contractual de las/os trabajadoras/as. Estudios realizados muestran avances en el proceso de formalización de la relación contractual. En el año 2000, el 67 % de los hombres y el 49 % de las mujeres asalariadas agrícolas temporales no tenían contrato firmado de trabajo. En los años 2003 y 2006 se ha registrado un descenso de la situación de informalidad, especialmente en las mujeres, desde el 40,7% al 28,6%.

1.4.2 Contratos por faena / a trato. El contrato o el acuerdo en esta modalidad laboral es por faena o a trato, aunque ello sea por periodo largos, que puede llegar incluso a 11 meses, dentro de un año calendario. Este consiste en el pago por unidad de trabajo realizado —por caja embalada o cantidad de fruta cosechada—, cuestión que exige un gran esfuerzo en los periodos de faenas, acompañada de la ampliación de la jornada de trabajo diaria, para obtener un salario que permita solventar períodos de cesantía.

1.4.3 Injustificada flexibilidad patronal, en el sistema de cálculo de las remuneraciones, lo cual genera incertidumbre respecto al monto del salario mensual, que les permita proyectar sus ingresos y gastos.

1.4.4 Pérdida de derechos laborales ya adquiridos. El hecho que opere una relación contractual o informal de remuneraciones por faena, el o la trabajadora pierden algunos derechos laborales, tales como: Desaparece a su vez el derecho a “semana corrida”, y opera el concepto de día trabajado, día pagado; Empleo sin derecho a vacaciones.

1.4.5 Dificultades para el acceso al sistema de seguridad social. Dada las relaciones informales existentes no se establece la afiliación completa a la seguridad social. De ahí que esta sea una de las mayores dificultades de los (las) trabajadores temporeros. Pero teniendo en cuenta los Programas de protección social instaurados en los últimos años, ello ha ido “formalmente” disminuyendo. En efecto, la información disponible de la Casen señala un descenso del número de trabajadores/as que no cotizan, tanto en hombre como en mujeres. En el año 2000 no cotizaban alrededor del 53%, ya en el 2006 esto había bajado al 17%. Pero el comportamiento es diferente entre hombres y mujeres, ya que el porcentaje de no cotización en los hombres es mayor que en las mujeres.



1.4.6 Desaparecimiento de la responsabilidad empresarial. Habría que señalar que en muchos casos el contrato no se establece entre la trabajadora y la empresa, sino que se media entre ambos una empresa contratista. Esta triangulación asegura a la agroindustria de una provisión efectiva de mano de obra en función de sus requerimientos, y se desentiende de sus responsabilidades como empleadores y les significa un ahorro en costos. Estas empresas generalmente son informales y prestan servicios laborales tercerizados para las grandes empresas agrícolas y, por lo mismo, contribuyen a hacer más ingrata todavía la situación de las y los temporeros, que dejan de ganar lo que se ganan los contratistas por su intermediación.

1.4.7 Falta de apoyo para el cuidado de los hijos de las temporeras. Las redes de cuidado utilizadas por las temporeras, dependen en gran medida del número y edad de los hijos/as. Sin embargo, las más utilizadas corresponden a redes femeninas de parentesco y/o vecinales y/o al uso de sistemas informales de cuidado infantil.

1.4.8 Carencia o debilidad de la infraestructura y seguridad. El trabajo se desarrolla en grandes extensiones de terreno, el cual en algunas ocasiones carece de condiciones de infraestructura mínimas para el desempeño adecuado de las diversas funciones que ahí se realizan, como la provisión de agua potable y de baños tanto para hombres como para mujeres. Con respecto a los elementos de seguridad, la situación es más delicada pues todas las fuentes coinciden en que la aplicación de pesticidas es una labor que se hace muchas veces sin tomar precauciones que resguarden la salud de los aplicadores.

1.4.9 Dificultades para organizarse. Debido a la temporalidad de sus empleos y a la dispersión geográfica de sus lugares de trabajo, las y los temporeros difícilmente pueden organizarse en sindicatos y negociar colectivamente sus condiciones laborales. Ese es otro de los problemas graves que afrontan: el miedo a las represalias de los empresarios, quienes lo primero que les dicen al momento de engancharlos es que les está prohibido crear sindicatos; miedo al que se suma el desconocimiento que tienen de sus derechos laborales. Los trabajadores temporeros aspiran a perfeccionar un mecanismo en virtud del cual puedan aumentar la efectiva negociación colectiva.

II LO PERMANENTE EN UNA PASTORAL SUJETA A CAMBIOS

II.1 La preocupación pastoral frente a los temporeros / as

Es en este mundo de los Temporeros (as), donde tenemos que colaborar con Cristo para que germinen y crezcan las semillas del Reino. En su realidad, tenemos que hacer efectiva la atención al hombre y a la mujer trabajadora: consolando, denunciando, promoviendo el respeto a la dignidad de los temporeros.



La Pastoral es un servicio al Reino. Lo que nos mueve es la búsqueda, es la conciencia de que el Reino de Dios es todavía incompleto en el mundo de los trabajadores "Temporeros". Allí y también desde allí, tenemos que anunciar la vida nueva del Reino. O hacer posible que el Reino de Dios llegue a todos. Allí tenemos que decir una palabra profética sobre el sistema económico que favorece a la agroindustria, con monocultivos que ponen en jaque el equilibrio ecológico y la vida social.

Por ello hoy después de un largo recorrido de más de tres décadas nos preguntamos:

¿Cómo afianzar una pastoral de temporeros/as con recursos humanos y materiales para un acompañamiento efectivo en el nuevo contexto socio-económico, político y eclesial?

En un año de Misión Joven ¿Cómo llegamos a los muchos jóvenes temporeros, cómo nos coordinamos con la Pastoral juvenil?

¿Qué iniciativas emprenderemos para ir al encuentro de las organizaciones no eclesiales de temporero/as como Sindicatos, Agrupaciones y Organismos para una acción conjunta en mejorar las condiciones laborales y de vida de estos trabajadores?

¿Cómo abordar un trabajo pastoral con los empresarios de la fruta? más allá de las instancias de la mesas que conformó la Inspección de trabajo en las regiones. ¿Estás produjeron algunos frutos?

¿Siguen funcionando?

¿Qué diremos frente al nuevo Estatuto del Temporero? ¿Este responde al logro de la dignificación del trabajador/ra? (Voz profética de anunció y denuncia)

II.2 La discusión de la situación de los temporeros /as

Se reconoce en este proceso de tantos años que en Chile se ha avanzado lentamente en la promulgación de leyes para la protección de esta clase trabajadora. Éstas regulan el sueldo, las condiciones y normas que deben cumplir las empresas que cuentan con trabajadores de temporada, sin embargo éstas no se cumplen por insuficiente fiscalización, otras veces por presiones que ponen los contratistas y también porque los propios trabajadores no las hacen valer. La mesa permanente de Diálogo Social y Laboral en el sector frutícola fue una instancia que reunió tanto a empresarios como presidentes y trabajadores de organizaciones sindicales del sector. Su objetivo principal fue fortalecer el diálogo entre empleados y empleadores para establecer relaciones sólidas y estables que otorguen normas laborales acordes con la realidad agrícola. En la actualidad no conocemos como sigue funcionando, y cuántas son las organizaciones que están representadas. No se ha producido un debate respecto de la participación de la Pastoral Nacional en este ámbito.

Se discutió y promovió la presentación del nuevo estatuto del temporero. El proyecto de estatuto laboral para los trabajadores agrícolas es un gran hito, que representa la fortaleza del diálogo social en nuestro país. La Mesa Nacional Agrícola bipartita, a la que se sentaron empresarios y trabajadores, fue capaz de ponerse de acuerdo en materias laborales y presentar al Ejecutivo una propuesta de modificaciones a la normativa vigente. Esto sitúa al sector agrícola como un ejemplo nacional de cómo llegar a acuerdos. Se valora igualmente la capacidad para aceptar las observaciones del equipo técnico organizado por los ministerios del Trabajo y de Agricultura.



Ahora todo depende del Congreso. Este proyecto tiene algunos puntos que generan debate y es calificado como "una falta de respeto a los trabajadores y trabajadoras de temporada, porque significa más precariedad y flexibilidad para el sector. El estatuto hará que la gente trabaje más, en condiciones más precarias". Este es un documento elaborado por la SNA y la ASOEX además de algunas agrupaciones campesinas que pretende reformar la legislación actual en materia del trabajador agrícola, dándole la posibilidad al empleador de extender la jornada laboral y elaborar contrato al décimo día de trabajo, dicen los empresarios respecto de la flexibilidad en la jornada "El proyecto aborda el problema que se produce con la jornada de trabajo, que muchas veces se interrumpe, ya que la agricultura -por sus características- está supeditada a hechos de la naturaleza".

Así, la aplicación de la norma de discontinuidad de la jornada diaria queda sujeta a la dictación de un reglamento que regulará las condiciones en que se utilizará esta disposición, resguardando los derechos de los trabajadores.

"Tanto productores como trabajadores requieren normas que puedan acomodarse a distintos escenarios de producción, los cuales son regulados por la naturaleza y las condiciones agroclimáticas. Estas condiciones pueden cambiar de un minuto a otro o de temporada en temporada, por lo cual se requiere de una normativa laboral con mayor flexibilidad que permita potenciar la figura de la adaptabilidad pactada entre las partes. Esta iniciativa no es una imposición del Gobierno, sino que representa un acuerdo nacional del cual el Estado debe ser garante y, por lo mismo, velar porque esos compromisos lleguen a buen término, respetando todos los acuerdos internacionales en materia laboral que ha suscrito Chile". Además, se menciona la posibilidad de hacer una negociación colectiva, pero aclaran que en caso de que el sindicato no exista, ésta se realizará con un grupo negociador. "La posibilidad de acordar pactos colectivos y, mediante éstos, establecer las reglas del juego en cada una de las faenas productivas en lo que respecta a las horas de trabajo adicionales a la jornada extraordinaria de aplicación general, bonos de producción, pautas de pago, etc., permitirán generar las primeras instancias de fidelización laboral. Esta es uno de los aspectos clave para los sistemas productivos. El proyecto se hace cargo de una demanda histórica de los trabajadores que piden más libertad para desempeñar su labor, y los empresarios, que reconocen los esfuerzos de sus trabajadores, pero que a su vez demandan una mayor productividad". Apenas se menciona el derecho a sala cuna y nada se dice respecto a la eliminación de la Ley de Subcontratación. Los contratos

Otro hito para los trabajadores está en el tema contratos. Para evitar que los trabajadores tengan sucesivos contratos por obra o faena, que encubren una relación indefinida, se plantea que de existir 10 meses de relación laboral bajo contrato a plazo fijo, por obra o faena o servicio, la relación se considerará de carácter indefinido. Además, la remuneración percibida por el trabajador temporal será promediada en 12 meses. Con esto los trabajadores podrán mantener o acceder a beneficios o subsidios de origen estatal, municipal o de seguridad social. "El reconocimiento de un contrato indefinido para los trabajadores temporales, que de hecho prestan servicios permanentes, producto de las sucesivas renovaciones de contrato por obra o faena, es



uno de los logros más importantes del proyecto del estatuto. Por otro lado, la posibilidad real de llegar a acuerdos y plasmar en los pactos colectivos las reglas del juego para cada faenas donde se aplique esta normativa, permitirá a los trabajadores poder gozar de todos los beneficios que otorga el contrato indefinido, entre ellos, indemnización por años de servicio y leyes sociales".

Varias organizaciones de trabajadores han impulsado la reflexión y la propuesta de un Tarifado Nacional que establezca los valores de cada trabajo agrícola y que se vuelva a contabilizar cada uno de ellos por separado, como era antes de la irrupción de los contratistas. Son los empresarios agrícolas los que deben ofertar un trabajo digno, con amparo social, no discriminación y puestos laborales seguros, son los empresarios los que deben poner a sus cajas el sello de producción "Ética".

II.3 El acompañamiento como Rol de la pastoral del temporero /a

Cada uno de los actores deben cumplir su rol: el Estado, las organizaciones de trabajadores, los empresarios y nosotros como pastoral debemos recordar lo fundamental:

El sustento de esta pastoral son las comunidades en las que mayoritariamente participan mujeres ya sea en pequeños grupos y organizaciones. Ellas son la base permanentemente de esta pastoral y se reúnen: para acompañarse, formarse, capacitarse, animarse en los meses azules o en el verano para trabajar, por tanto aquí hay una línea de trabajo que debe continuarse.

El acompañamiento a las organizaciones de mujeres temporeras, por ejemplo, que tiene su características propias, algunas con personalidad jurídica, otras como grupos de pequeños emprendimientos, comprando juntos, talleres de capacitación y subsistencia, etc., requieren de una cercanía ad-hoc.

La realidad del trabajo de temporada demanda mucha mano de obra ya sea en los huertos cosecha, cultivo y procesamiento en packing. Allí han estado presente los hombres y jóvenes, y vemos como ha ido emergiendo otro sujeto de atención pastoral que son los migrantes temporeros. Ellos son los *nuevos rostros de la pobreza*: jóvenes, temporeros varones y temporeros/as migrantes:

En la actualidad se nos presenta esté desafío de incorporar un trabajo con jóvenes. Ellos trabajan todas las temporadas para financiar principalmente estudios, es así que encontramos a jóvenes menores de 24 años en los packing. Hombres y mujeres jóvenes laboran desde el mes de noviembre, saliendo tempranamente del colegio y extendiendo su trabajo el mayor tiempo posible hasta retornar sus estudios hasta la primera semana de marzo y/o Abril. Los Adultos jóvenes es decir de 24 años en adelante son jóvenes que completan estudios en colegios nocturnos o estudian alguna carrera vespertina

Otros grupos de trabajadores de temporada son los hombres que se agrupan mayoritariamente en los tramos de 21- 40 años de edad. Prima la condición de jefe de hogar, una mayor proporción de hombres solteros.

Grupos de emigrantes que llegan a Chile a trabajar en las faenas agrícolas de temporada por la escasez de mano de obra que año tras año registra la actividad agrícola nacional. La idea de traer



trabajadores extranjeros al campo chileno emergió con fuerza en 2007, justo cuando los agricultores de Copiapó se quejaban de la ausencia de temporeros durante la época de cosecha.

Los empresarios argumenta que se hace urgente la apertura de fronteras para trabajadores extranjeros ante “la gravedad del problema de falta de mano de obra existente en el país”. Las organizaciones gremiales de los empresarios del sector agrícola reclaman lo mismo y bregan porque el porcentaje de trabajadores extranjeros permitidos por empresa -determinado en el Código Laboral- suba de un 15% a un 25 por ciento. Así de claro lo dejaron establecido directivos de la Sociedad Nacional de la Agricultura (SNA), Asociación de Productores y Exportadores Agrícolas del Valle de Copiapó (APECO). Asociación de Exportadores de Chile (ASOEX). Conocida son las situaciones de 55 ciudadanos paraguayos que denunciaron por trabajo no remunerado y en condiciones de esclavitud, al empresario Francisco Javier Errázuriz (2011). Se suman a ello 22 inmigrantes – peruanos y bolivianos- que fueron obligados a salir de su lugar de trabajo en Cabo de Hornos, de Copiapó, en la comuna de Tierra Amarilla, por una alerta anónima: en el fundo había extranjeros ilegales trabajando. Las organizaciones que se ocupan de los derechos de los inmigrantes vienen denunciando que el trabajador extranjero está en una situación mucho más vulnerable que el chileno.

II.4 Hacia una propuesta de Líneas de Acción para la Pastoral del Temporero /a

A. Sujetos de la Acción Pastoral

a) Mujeres Temporeras

Acompañamiento a las organizaciones de mujeres temporeras.

b) Jóvenes Temporeros

Crear una conciencia colectiva sobre el problema de los jóvenes temporeros

Coordinación con la Pastoral Juvenil, en el contexto de la Misión Joven desarrollar alguna iniciativa conjunta

c) Los Varones Temporeros

Contar con misioneros trabajadores que puedan compartir en las localidades y su experiencia de trabajo, su fe y su esperanza, dado que los hombres son más reacios a juntarse en grupos, ofrecer capacitaciones.

d) Los Temporeros migrantes El temporeros es una persona que, en su movilidad va contribuyendo a la creación de una cultura: la cultura de la migración

Desarrollar programas de capacitación a Migrantes. Básicamente, para informarle cuáles son sus deberes y derechos como Migrantes, actividad que se puede realizar en conjunto con INCAMI, o Pastoral de Migrantes.

Generar campañas de información a los trabajadores que al extranjero se le pague un contrato, las imposiciones y que tenga un salario digno igual al del trabajador nacional.



B. Mejorar las condiciones laborales de las/os Temporeros /as

Acciones a realizar para intervenir en las estructuras que determinan las condiciones actuales del temporero/a

Evangelizar la realidad actual vivida por los temporeros en un acompañamiento a sus actividades y procesos, promoviendo espacios en que se descubra los valores, se desarrolle su conciencia frente al modelo y se promueva su organización.

La Iglesia asume una línea de denuncia de la legislación laboral

Es necesario promover la formalización del empleo agrícola

Mayor fiscalización en que se cumplan las normas laborales y perseguir y castigar a los que cometen abusos

Diseño de normas que incorporen la realidad de los temporeros, sin restar derechos y oportunidades de empleos de calidad.

Contar con seguro de desempleo que cubra más meses

Incorporar las enfermedades propias de las temporeras como enfermedad profesional.

Capacitación para los trabajadores garantiza por el estado, que los trabajadores soliciten a los empresarios las franquicias de las que se dispone para las empresas

Incrementar la seguridad y justicia laboral

La Iglesia debe fomentar el desarrollo de organizaciones

Apoyar el impulso de un Tarifado Nacional que establezca los valores de cada trabajo agrícola y que se vuelva a contabilizar cada uno de ellos por separado.

Coordinación en el ámbito gubernamental y estatal, existen situaciones en que el Estado debe intervenir, no puede dejar todo al mercado. Las autoridades deben cumplir con las funciones fiscalizadoras para las cuales se deben, “y no justificar después, que no tienen la planta necesaria de funcionarios para cumplir con la ley”.

C. Relación con los empresarios y sus organismos

Fomentar a nivel nacional y/o diocesano, instancias de reflexión pastoral con los empresarios

Incorporar a los empleadores a instancias que puedan crearse a nivel diocesano y nacional con objeto de no olvidar el papel social que cumplen sus empresas.

Desarrollar diálogos con ellos para que entienda que ofreciendo mejores condiciones laborales podrán fidelizar a los trabajadores y así no tener la dificultad de escases de mano de obra.

Fomentar a nivel nacional y/o diocesano, instancias de reflexión pastoral con los empresarios

D. Formación

Formación de dirigentes de trabajadores

Promover la formación de pequeñas comunidades

E. La Misión

- El rol de la Iglesia es ser misionera y su responsabilidad es formar personas que sean evangelizadores.



- Salir al encuentro de los/as trabajadores temporeros con las experiencias de misión que existen en las diócesis (Verano, invierno, Verde y permanente).
- Realizar formación misionera con el estilo y sello de esta pastoral

II.5 Criterios de Acción de la Pastoral

- Acompaña con un estilo sencillo
- Ser creativa para dar respuesta a las necesidades de este grupo social
- Procurar ponerse al tanto de los cambios que afectan la vida de los y las trabajadoras.
- Llevar una voz de esperanza inspirada en Jesús el humilde trabajador de Nazaret
- Cuestionar y sensibilizar a la sociedad y a la Iglesia en su conjunto
- Asume los nuevos rostros de la pobreza, temporeros de Chile.

Aportes de:

- Sussy Reinoso; Pastoral temporeros, Diócesis de San Felipe
- Antonio Hernández; Director Ejecutivo, Fundación Solmiru
- Lorenzo Figueroa; Director Ejecutivo, Pastoral Social Caritas
- María Inés López; Secretaria Ejecutiva, Pastoral Social Caritas
- Padre Guido Castagna; Asesor Pastoral, Trabajo y Temporeros(as), Diócesis de Copiapó
- Jorge Díaz M; Pastoral Social Caritas

Julio 2012