

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TEMPORERAS AGRÍCOLAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

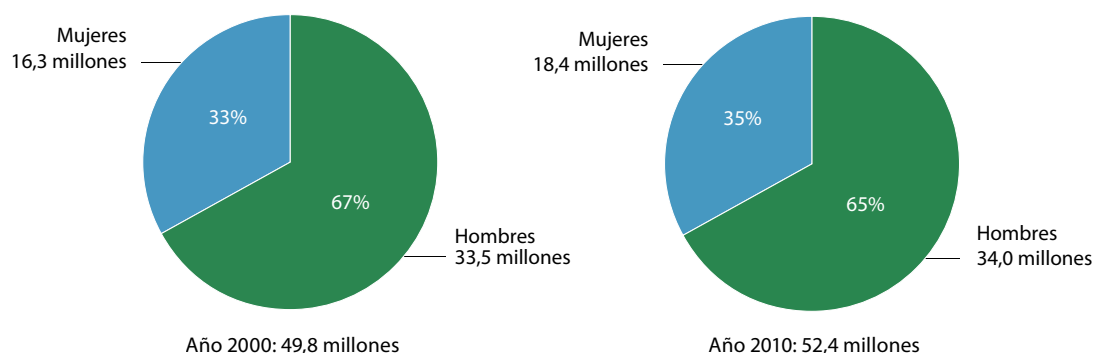
PRECARIEDAD Y VULNERABILIDAD SOCIAL

El empleo femenino en las zonas rurales de América Latina y el Caribe ha crecido en la última década, lo que podría constituir una salida de la pobreza para estas mujeres y sus familias. Una parte importante de ellas son temporeras agrícolas. No obstante las naturales diferencias y particularidades, en muchos casos se trata de empleos que se caracterizan por su inestabilidad, informalidad, bajos salarios y escasa o nula protección social, de modo que para ellas no representa una salida a su situación de exclusión social en que viven, más aún cuando se combina con una condición étnica, de migrante y/o de desplazadas internas. Una mejoría de esta situación pasaría por mayor claridad y formalidad en los contratos de trabajo, para lo cual se requieren reformas normativas y el fortalecimiento de las instituciones encargadas de su cumplimiento.

● EL EMPLEO FEMENINO RURAL Y AGRÍCOLA

La población femenina económicamente activa rural en la región creció durante la primera década de los años 2000, tanto en términos absolutos como relativos, superando el tercio del total (ver gráfico 1).

GRÁFICO 1. Evolución de la PEA rural durante la última década (en número y porcentajes)



Fuente: CELADE-CEPAL: http://www.cepal.org/celade/proyecciones/basedatos_BD.htm¹

¹ Con base en estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa, según sexo y grupos quinquenales de edad y área de residencia.

Desde el punto de vista de las categorías ocupacionales, casi el 60% de las mujeres ocupadas trabaja por cuenta propia o familiar no remunerado, en tanto que algo más del 28% se desempeña como asalariada en el sector privado (cuadro 1). Sectorialmente la situación es muy variable entre países. Como se aprecia en el cuadro 2 en los casos de Uruguay,

Paraguay, Ecuador, Brasil, Perú y Bolivia, la agricultura es el sector predominante, mientras que en los restantes países la presencia femenina se concentra en el sector servicios. Cabe consignar que una proporción importante del sector industrial rural corresponde a procesos derivados de la agricultura, especialmente agroindustrias.

CUADRO 1. Distribución de la población rural femenina por categoría ocupacional (2010) (en porcentajes)

Categoría ocupacional	Proporción del total		
A. Empleadores	4,4		
B. Asalariados	35,9		
B.1. Sector público		7,5	
B.2. Sector privado total		28,3	
B.2.1. Sector privado agricultura			5,1
B.2.2. Sector privado resto			23,2
C. Trabajadores cuenta propia y familiar no remunerado	59,7		
TOTAL	100,0		

Fuente: CEPALSTAT: http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e

CUADRO 2: Estructura de la población rural femenina ocupada por grandes sectores de la actividad económica (último dato disponible)

País	Grandes sectores económicos			Total
	Agricultura	Industria	Servicios	
Bolivia (2009)	75,7	6,9	17,4	100,0
Perú (2011)	70,1	6,3	23,6	100,0
Brasil (2011)	61,9	6,6	31,5	100,0
Ecuador (2011)	61,3	7,3	31,4	100,0
Paraguay (2011)	51,2	4,5	44,3	100,0
Uruguay (2011)	50,1	6,8	43,1	100,0
Colombia (2011)	37,7	13,9	48,4	100,0
Nicaragua (2009)	33,8	11,7	54,6	100,0
Chile (2011)	32,3	7,5	60,2	100,0
Panamá (2011)	28,2	14,5	57,3	100,0
Honduras (2010)	27,3	18,0	54,7	100,0
El Salvador (2010)	16,8	16,8	66,4	100,0
México (2010)	15,5	17,8	66,7	100,0
Costa Rica (2011)	12,4	10,1	77,5	100,0
República Dominicana (2011)	8,3	8,7	83,1	100,0

Fuente: CEPALSTAT: http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e

Respecto a las mujeres trabajadoras asalariadas en la agricultura se observa que:

- Se emplean mayoritariamente en trabajos temporales (“trabajadoras temporeras”).
 - Si bien mayoritariamente tienen residencia rural, existe una proporción creciente, aunque variable entre países, de trabajadoras agrícolas de temporada urbanas.
 - Las condiciones de trabajo muestran diferencias de país a país y por tipo de producto, pero tienen en común la precariedad de los empleos (inestables, altos niveles de informalidad, baja o nula cobertura de protección social). Ello conlleva una elevada incidencia de la pobreza entre estas trabajadoras.
- PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL FEMENINO A PARTIR DE SIETE ESTUDIOS DE CASOS²

Contratos de trabajo

El contrato de trabajo es un instrumento que tutela derechos y obligaciones y por tanto representa un mecanismo idóneo para fijar las condiciones de una relación laboral. Para muchas de las temporeras agrícolas de la región, el contrato no cumple adecuadamente esta función, ya sea porque la legislación existente no proporciona suficiente cobertura para este segmento del mercado laboral o porque hay importantes brechas en su aplicación.

Por ejemplo, en Ecuador los acuerdos laborales de duración inferior a tres meses (período de cosechas), establecen un salario pero sin prestaciones sociales. En Costa Rica, muchas de las trabajadoras de la cosecha del café son tratadas como si fueran “trabajadoras por cuenta propia”, con un pago por volumen cosechado, por lo cual no se benefician de un contrato laboral. Según la Encuesta Nacional a Jornaleros en México, solo el 9.5% de las jornaleras en el estado de Sinaloa tiene un contrato de trabajo.

Diferente es la situación en Chile, particularmente en la región de O’Higgins, donde el 69% de las temporeras agropecuarias firmaron un contrato de trabajo. Finalmente

en Perú un 81% de los jornaleros del espárrago había firmado contrato.

No obstante, aun con contrato existe una proporción, a veces alta, de incumplimiento, lo cual es constatado por las inspecciones del trabajo. En el caso de Chile, por ejemplo, se constató el no pago de: vacaciones, a el 81% de asalariadas; días por enfermedad, a 36%; cotización previsional y de salud, a 4,3%; y seguro de desempleo, a 20,3%. Además al 50% no se le otorgó permiso por maternidad y 96,6% no tuvo acceso a servicios de guarderías infantiles.

Sistemas de contratación

En muchos países el vínculo contractual de las trabajadoras de temporada -cuando lo tienen- se establece con una empresa o una persona natural que ejerce como intermediaria, denominadas enganchadores, subcontratistas o “coyotes”, como ocurre por ejemplo en Chile, Ecuador y México. En algunos casos el rol de los intermediarios se limita a cobrar por el servicio de buscar y transportar fuerza de trabajo a las faenas, mientras que en otros es el subcontratista el que paga a las trabajadoras, lo que conlleva el riesgo de que las empresas se desentienden de las obligaciones laborales y surjan confusiones respecto de la figura del empleador. Por este motivo, la legislación de Brasil exige que la contratación sea realizada por el empleador que explote directamente una actividad agroeconómica y en Chile la subcontratación está regulada por ley, representando la forma de operar de poco más del 30% de las empresas. Sin embargo, en varios países se observa que la legislación no es lo suficientemente clara respecto de las modalidades de contratación y la figura del empleador, lo que en muchos casos contribuye a la precariedad de las trabajadoras concernidas.

Jornadas de trabajo

La intensificación de la jornada de trabajo más allá de límites razonables es una señal evidente de la precarización del empleo. En Brasil, de acuerdo con la Convención Colectiva, se admiten jornadas de hasta diez horas diarias y en el caso de los *packing* en temporada, se admite el trabajo domingos y feriados. En Costa Rica los trabajadores autorregulan su jornada laboral, que se extiende hasta diez horas diarias y aún más en los *picks* de cosecha del café, por presiones de los mismos empleadores.

En Ecuador las jornaleras trabajan de lunes a sábado y en la época de mayor demanda trabajan los siete días de la semana en jornadas que oscilan entre las 9 y las 14 o 15 horas. La jornada media semanal para los hombres es de 57,2 horas, en tanto que para las mujeres es de 65,4 horas. Cabe destacar que las horas trabajadas normalmente a veces son más que las pactadas, sin que ello implique un mayor salario o el pago de horas extra. En el caso del espárrago en Perú, debido a las características del cultivo, la jornada laboral es variable.

² Esta sección se basa en FAO, CEPAL Y OIT (2012). *Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas* (2 tomos) (Santiago, FAO). La publicación reúne siete estudios de caso, cada uno de los cuales corresponde a un país, un cultivo y un territorio específico. Estos son: Argentina con dos casos: tabaco en la provincia de Jujuy y citricultura en Tucumán; Brasil, fruticultura en el Valle de San Francisco (Vale do São Francisco); Chile, fruticultura de exportación en la Región del Libertador Bernardo O’Higgins; Costa Rica, caficultura en Los Santos (Provincia de San José); Ecuador, floricultura de exportación en Cayambe y Tabacundo; México, agricultura de exportación en el estado de Sinaloa; y Perú, espárrago para exportación en el Departamento de Ica.

Remuneraciones

Las formas de pago de las trabajadoras temporeras son muy diversas: jornales diarios o semanales, pago a destajo, pagos a través de intermediarios, etc.

En Brasil la forma más común es el pago de salario diario, y en virtud de los convenios colectivos se ha logrado elevar el piso mínimo salarial. En general, sin embargo, tal combinación implica aumentar la jornada laboral por encima de las ocho horas por el incentivo de superar el piso salarial de base.

En Chile el tipo de contrato que predomina entre las asalariadas es una combinación de salario mínimo con “destajo”, lo que se traduce en una fórmula dirigida al aumento de la productividad a partir de un monto mínimo salarial.

Las recolectoras de café en Costa Rica son consideradas “trabajadoras por cuenta propia”, sin que se les reconozca vínculo laboral, por lo cual no se les reconocen derechos ni obligaciones asociadas a un contrato de trabajo.

Cobertura de seguridad social

En general, las temporeras en los países estudiados tienen un acceso limitado a los beneficios de la seguridad social vinculados al trabajo, tanto por la naturaleza temporal de sus empleos como por el hecho de que muchas de ellas trabajan sin la formalidad de un contrato de trabajo. Los países con la mayor cobertura de contratos de trabajo entre las temporeras, como Chile y Perú, tienen también mayor cobertura de beneficios de seguridad social asociados al trabajo.

En algunos casos también existen beneficios de los sistemas de seguridad social independientes de las cotizaciones en su empleo de temporera, la llamada protección social no contributiva. Por ejemplo, en Brasil existe una jubilación rural no directamente vinculada a las cotizaciones ya que el trabajo independiente en la agricultura también califica para obtener este beneficio. Sin embargo, el acceso efectivo se ha dificultado durante la década del 2000 por cambios en las exigencias de documentación. En Costa Rica, la atención médica de emergencia está asegurada para todos los trabajadores, independientemente de su situación previsional, pero las temporeras sin contrato de trabajo no tienen acceso a los pagos por enfermedad, incapacidad o el disfrute de pensiones.

En general, se observa la poca disponibilidad de servicios de guardería infantil y casa cuna, los que podrían mejorar considerablemente la calidad de vida de las trabajadoras temporeras y sus familias.

Sindicalización

En Argentina y Brasil existe negociación colectiva y mayor densidad sindical para interceder por los derechos de los

trabajadores. En Chile no existe negociación colectiva para los trabajadores temporales y la sindicalización es débil. En Costa Rica y México la sindicalización no existe para los/as temporeros/as. En Ecuador existe una extrema debilidad sindical para las trabajadoras de la floricultura. Finalmente, en Perú, desde mediados de la década de 2000 se comienzan a formar sindicatos de trabajadores vinculados a la agroindustria, entre ellas una Asociación de Trabajadoras de las Agroindustria de Ica, que realizan una labor de acompañamiento a las mujeres trabajadoras del espárrago.

Frente a la debilidad de la actividad sindical, han adquirido una enorme importancia otras instituciones de la sociedad civil que velan por los derechos laborales, como en los casos peruano y chileno o en el caso de la Defensoría de los Habitantes en Costa Rica que ha asumido la causa de las temporeras migrantes.

Recomendaciones

De los siete estudios se extrae un conjunto de recomendaciones para una agenda laboral en función de mejorar las condiciones de empleo y de vida de las trabajadoras temporeras. El punto de partida es la constatación de que la ausencia de contratos de trabajo, es decir, la informalidad laboral, la violación de la legislación del trabajo tanto para nacionales como para migrantes y/o el recurso a la subcontratación por parte de las empresas, está a la base de la precarización del empleo. Por tanto, la principal recomendación es avanzar hacia la formalización del empleo y una definición clara de la figura del empleador. Para ello, en algunos casos se requieren reformas legales mientras que en otros casos se requiere una mejor aplicación de las normas existentes a través de un fortalecimiento de la inspección del trabajo.

Desde este punto de partida, se llega a las siguientes recomendaciones específicas:

- Hacer respetar y asegurar el monto del salario mínimo establecido.
- Regular la operación de la subcontratación para evitar que genere informalidad y precarización laboral.
- Regularizar los permisos de trabajo de los migrantes y garantizarles acceso a un alojamiento y servicios sanitarios dignos que no conspiren contra la salud de los trabajadores y sus familias.
- Modernizar y mejorar las instituciones del sector público que fiscalizan las condiciones laborales.
- Incorporar el seguro de desempleo y velar por su cumplimiento.
- Incorporar en las legislaciones el cuidado infantil o velar por el cumplimiento de las normas existentes, al menos en las grandes y medianas empresas.