



## PRECARIEDAD SUBJETIVA Y RECONOCIMIENTO EN LAS TRAYECTORIAS DEL TRABAJO DE TEMPORERAS DE LA FRUTA EN CHILE

### *Subjective Precariousness and Recognition in the Work Trajectories of Seasonal Fruit Workers in Chile*

Pamela Caro<sup>1</sup>   
Daisy Margarit<sup>2</sup>   
Lorena Armijo<sup>3</sup>   
María Elvira Cárdenas<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Centro de Investigación y Estudio en Familia, Trabajo y Ciudadanía (CIELO), Universidad Santo Tomás, Chile.

<sup>2</sup> Universidad de Santiago, Chile.

<sup>3</sup> Universidad Católica Silva Henríquez, Chile.

#### RESUMEN

La pregunta guía del artículo es ¿cómo se expresa la precariedad subjetiva laboral en las trayectorias biográficas individuales y colectivas de temporeras adultas nacionales de la fruticultura en Chile?, comprendiendo las biografías desde las perspectivas laboral, personal y familiar. La metodología fue de carácter cualitativo, realizándose entrevistas en profundidad a temporeras rurales de las regiones del Maule y O'Higgins. Los análisis están focalizados en los relatos de 10 trabajadoras chilenas con hijos/as, el que se organizó en 5 categorías: 1) trayectorias laborales y vínculo con itinerarios familiares; 2) trayectorias atravesadas por el cuidado; 3) invisibilización y escasez de reconocimiento; 4) humillación, agravio y malestar; y 5) normalización de la desprotección laboral. Concluimos que la precariedad subjetiva se expresa en agravio social, percepción de injusticia y malestar emocional, derivado de las experiencias de precariedad en las condiciones objetivas de trabajo —inestabilidad, pago a destajo, estancamiento de montos del “trato”, magras condiciones ambientales y sanitarias, y hostilidad de jefaturas—, por lo que ambas dimensiones —estar y sentir— conforman la experiencia laboral frágil. La falta de reconocimiento social que trasciende lo laboral, la adaptación como expresión de violencia simbólica y la sobrecarga reproductiva, profundizan la normalización de la precariedad expandida a la totalidad de la vida.

**Palabras clave:** dimensión subjetiva de la precariedad; reconocimiento; trayectorias del trabajo; temporeras; fruticultura.

#### ABSTRACT

The guiding question of the article is: How subjective labour precariousness is expressed in the individual and collective biographical trajectories of adult and national female seasonal fruit pickers in Chile? This includes understanding the biographies from work, personal and family perspectives. The methodology was qualitative, involving in-depth interviews with rural female fruit pickers in the regions of Maule and O'Higgins. The analyzes focuses on the narratives of 10 Chilean workers with children, organized into 5 categories: 1) work trajectories and link with family itineraries; 2) trajectories crossed by caregiving; 3) invisibility and lack of recognition; 4) humiliation, grievance and discomfort; and 5) normalization of labor unprotection. We conclude that subjective precariousness is expressed in social grievance, perception of injustice and emotional discomfort, derived from experiences of precariousness in the objective working conditions - instability, piece-rate payment, stagnation of “deal” amounts, poor environmental and sanitary conditions, and hostility from management -thus, both dimensions -being and feeling- shape the fragile work experience. The lack of social recognition transcending the work sphere, adaptation as an expression of symbolic violence and reproductive overload, deepen the normalization of precariousness extended to all aspects of life.

**Keywords:** subjective dimension of precariousness; recognition; work trajectories; women seasonal workers; fruit industry.

Fecha de Recepción	2024-02-22
Fecha de Evaluación	2024-04-22
Fecha de Aceptación	2024-05-28

## INTRODUCCIÓN

La fruticultura en Chile se encontraría dentro del (neo)extractivismo entendido como modelo de crecimiento económico y lógica capitalista basada en la primarización de las exportaciones o venta al exterior de recursos naturales poco transformados y que implica apropiación, colonización u obtención violenta del valor de materias primas y formas de vida socioculturales (Cuevas y Budrovich, 2020).

El problema que abordó la investigación en la que se inserta este artículo, es la precariedad laboral (Castel, 2009), sus condiciones materiales y subjetividades, en vínculo con la precariedad del trabajo reproductivo, de población asalariada temporera frutícola, que ha ido creciendo en incorporación —femenina, mayor de 60 años y migrante internacional—, como parte de quienes estarían expuestas a mayor vulnerabilidad y exclusión social; y su relación con el silenciamiento e invisibilidad, caracterizado por la ausencia de políticas de protección laboral y social (Caro, 2016) a estos grupos en particular, como por la falta de reconocimiento y justicia (Paugam, 2012; Honneth, 2006) empresarial, empleadora y social.

La pregunta guía que organiza este artículo, es ¿cómo se expresa la precariedad subjetiva laboral en las trayectorias biográficas individuales y colectivas de temporeras adultas nacionales de la fruticultura en Chile? Entendiendo las biografías más allá de solo la perspectiva laboral, sino incluyendo las dimensiones personales y familiares.

Explorar la perspectiva subjetiva de la precariedad laboral (Piñeiro, 2011), menos presente en estudios sobre la agroindustria, complementa y otorga novedad científica a estudios previos que confirman las condiciones lábiles de trabajo objetivas del sector (Caro et al., 2021; Caro, 2012), no desde un lente dicotómico entre objetivo y subjetivo, puesto que los significados que atribuyen las temporeras refieren a su experiencia material. Por otro lado, consideramos el vínculo entre el mundo laboral y reproductivo, pues desde una perspectiva feminista reafirmamos la concepción de trabajo reproductivo como trabajo.

## MARCO CONCEPTUAL

### TRANSFORMACIONES NEOLIBERALES EN EL AGRO Y REPRIMARIZACIÓN

En el siglo veintiuno, la aplicación de las transformaciones neoliberales en el agro en Latinoamérica ha desplazado otras formas de producción, organización del trabajo y reproducción social que no se

adaptan a las necesidades de las agroexportadoras (Bendini y Steimbregger, 2016). Estaríamos en una etapa en que, para sostener las altas tasas de ganancia junto a la expansión territorial, se ha desarrollado la estrategia de mantener la precariedad y desvalorización del trabajo (Olea y Baeza, 2021; Valdés, 2022; Cerda, 2022).

La precariedad laboral, desde un análisis enmarcado en el contexto sociopolítico, se deriva de procesos de desregulación, fragilización de la seguridad del empleo protegido, garantizado, con horarios definidos y directos, constituyendo una situación fluida de fisonomías y debilidades ligadas al neoliberalismo, sus relaciones de producción, formas de acumulación y relaciones de poder (Julián y Hernández, 2017; Blanco et al., 2020).

En el contexto del triunfante capitalismo agrario chileno (Bengoa, 2017), la precariedad laboral objetiva abarca indicadores extendidos como norma —contratos temporales e inestables, falta de acceso a seguridad, bajos ingresos y jornadas extenuantes—, donde las mujeres se ubican en las franjas más desprotegidas en estabilidad, seguridad y suficiencia (Blanco y Julián, 2019; Caro, 2016; Blanco et al., 2020), derivando esto en precariedad laboral subjetiva. El discurso por la escasez de mano de obra y la estrategia de contratar mujeres, migrantes extranjeras y adultas mayores, como forma de rebajar costos salariales y mantener condiciones ambientales deficientes, es posible de comprender desde la noción de “sociedad del desprecio” (Honneth, 2011).

La gestión “*just in time*” o “la fruta no puede esperar” se ha basado en un recambio del patrón de empleo, reemplazando regímenes sustentados en fuerza de trabajo local, masculina asalariada o semi asalariada que coexistió con economías familiares campesinas, llevando a la diversificación de quienes componen este mercado de trabajo (Valdés, 2023), por el reclutamiento selectivo de trabajadores/as precarizables, como mujeres y extranjeros/as, principalmente mediante intermediarios contratistas, garantizando a las empresas un ejército de reserva gestionado hiperflexiblemente (Gadea et al., 2020; Velásquez Pinto et al., 2020). Por otro lado, la actividad agraria se realiza con un patrón de poblamiento no solamente rural sino también agrourbano, alimentando el tránsito permanente entre campo y ciudad (Micheletti y Letelier, 2022).

Las dos primeras dimensiones de análisis del material empírico aluden al concepto de trayectorias, entendida esta desde la dimensión laboral, familiar y aquella vinculada al trabajo de cuidado. Entendemos por trayectorias los cambios que se suceden en historias encarnadas, expresando una síntesis de movimientos vitales (Henríquez y Uribe-Echeverría, 2002). Estudios previos indican que las trayectorias laborales de las temporeras no están aisladas del resto de las

dimensiones de la vida cotidiana, sino que se comprenden en articulación con el devenir del trabajo reproductivo, implicando, por ejemplo, que la intensidad en jornadas laborales se una a un reordenamiento precario de funciones para cubrir tareas domésticas y de cuidado (Willson y Caro, 2010). Mientras que la crianza y el cuidado de los/as hijos/as atraviesa la trayectoria vital, especialmente, en la estacionalidad de la cosecha y empaque, con una sobrecarga extrema de tareas, sin posibilidad de descanso y con baja redistribución del trabajo al interior de las unidades familiares (Caro y Cárdenas, 2022).

## IMPLICANCIAS SUBJETIVAS DE LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO

Frente a la masificación de formas “atípicas” de empleo, tareas temporarias y relaciones lábiles de trabajo, se instala la precariedad como régimen laboral “normal” de la organización del trabajo, registro propio de la existencia del salariado (Castel, 2009). Como fuente de peligro subjetivo, se manifiesta en individualidad, riesgo e incertidumbre (Castel, 2009), generando fragmentación de la fuerza laboral. Paugam (2012) llama descualificación social a la falta de protección y negación de reconocimiento. En el primer caso, como pérdida de vínculos con el empleo y, en el segundo, como humillación social, con consecuencias sobre la vida dentro y fuera del ámbito laboral.

Honneth (2006) señala que la dimensión afectiva, la igualdad jurídica y el principio del éxito o aprecio social son tres formas de reconocimiento mutuo para generar autoconfianza y autoestima, que permitan llevar bien la propia vida. Las personas necesitan la afirmación de los demás para verse a sí mismos dignos de reconocimiento. En ese proceso buscan una mayor estima social y respeto, vinculándolo con la distribución material. Negación de reconocimiento sin justificación se constituye en injusticia.

Resulta útil para este estudio concebir lo precario como parte de un régimen de gobierno que redefine formas de control y dominación, exponiéndolas al insulto, violencia simbólica, exclusión, con riesgo a perder reconocimiento (Butler, 2009). Precarización como gubernamentalidad (Lorey, 2016), es entendida como el gobierno basado en el autodisciplinamiento como dispositivo biopolítico. Como categoría de ordenación de relaciones segmentadas de desigualdad y aislamiento, constituye un posicionamiento identitario ambivalente, pudiendo surgir empoderamiento parcial, sin ser necesariamente emancipatorio y, al mismo tiempo, subyugación. Para concebir su alcance y mecanismos, se ha convertido en un modo hegemónico, trayectoria indefinida y principio organizador mediante el cual somos gobernados/as y gobernarse a sí mismo/a, generándose autoprecarización (Lorey, 2016) como explotación voluntaria (Han, 2010).

Recogemos la distinción de Piñeiro (2011) entre precariedad laboral objetiva (estar) y subjetiva (sentirse) para ser utilizada en empleos temporales y contextos rurales, pues enriquece y permite comprender mejor la situación laboral, tanto como fuente de satisfacción y realización personal o bien germen de sufrimiento físico y moral. El sustrato teórico que está detrás de esta concepción y haciendo una genealogía del precariado proviene de los estudios realizados por Castel en los noventa del siglo veinte. Proletarización, vulnerabilidad y ascenso de las incertidumbres se estabiliza en la etapa del neoliberalismo y postindustrialización (Castel, 1997; 2009). La perspectiva subjetiva de la precariedad tiene en cuenta entonces la relación que los/as trabajadores/as establecen con el trabajo que realizan, que independiente de los indicadores objetivos, sienta que su experiencia con el trabajo (su producto, los ingresos y el entorno laboral) es satisfactoria o no (Piñeiro, 2011). En palabras de Castel (2009) el trabajo puede ser libertad o servidumbre (Castel, 2009). También precariedad puede significar subjetivamente adaptación, no necesariamente identificada, porque aparecen prácticas de apropiación, no desde una percepción negativa y crítica, ocultándose en grupos que solo han conocido esta forma de empleo (Julián, 2021; Baeza et al., 2017).

Al desplazar la precariedad al centro de la sociedad se abarcaría toda la existencia (Lorey, 2016). No solo con efectos en el trabajo sino en el debilitamiento de mecanismos de integración política, productiva, de seguridad y cohesión social (Julián y Hernández, 2017). Estructuras desiguales, mecanismos de reproducción y condiciones de degradación laboral instalan procesos de malestar (psico)social, transversales, de colonización de los mundos e imaginarios del trabajo (Blanco y Julián, 2019; Julián, 2021). Para el análisis del material empírico nos parece pertinente el uso de la teoría del reconocimiento (Honneth, 2006) desde la perspectiva de su ausencia, la que no se trataría solo de privaciones materiales o altas exigencias individuales, sino también, supone experiencias subjetivas de injusticia (Paugam, 2012), sufrimiento, agravio moral, malestar y humillación (Stecher y Sisto, 2019). Entendemos, a su vez, que la falta de reconocimiento y justicia empresarial, empleadora y social profundiza la normalización de la precariedad, utilitaria al modelo agroindustrial.

## METODOLOGÍA

La investigación base del artículo es de alcance interpretativo y se realizó bajo el paradigma cualitativo. En su implementación se llevaron a cabo un total de 42 entrevistas en profundidad, seleccionadas mediante un muestreo teórico centrado en personas específicas, que responden a categorías predefinidas, la representatividad de la muestra está dada por el aporte que entrega cada individuo con nuevas ideas ante el objeto de estudio (Flick, 2004). Utilizamos este tipo de muestreo,

seleccionando a temporeras y temporeros de la fruticultura que habitan las regiones del Maule y O'Higgins. De ese conjunto, este artículo analiza relatos de 10 mujeres chilenas (entre 25 y 53 años) con hijos/as que trabajan en huerto y/o *packings*, recogidos a través de entrevistas en profundidad. En un primer período se realizaron las entrevistas entre noviembre de 2021 y junio de 2022. Con tres de ellas se realizó una segunda ronda de profundización, entre septiembre y noviembre de 2023. Las entrevistas fueron complementadas con observación etnográfica no participante en lugares públicos de comunas donde se levantó la información, Las Cabras, Rosario y Rengo (O'Higgins) y Sagrada Familia y Molina (Maule).

Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 60 minutos, las cuales fueron grabadas y transcritas. Se realizó un análisis de contenido, utilizando el *software* Atlasti y una matriz de vaciado que consideró las siguientes categorías analíticas: 1. trayectorias laborales y vínculo con itinerarios familiares; 2. trayectorias atravesadas por el cuidado; 3. invisibilización y escasez de reconocimiento; 4. humillación, agravio y malestar; y 5. normalización de la desprotección laboral.

El estudio fue aprobado por el comité de ética universitario y se entregó un consentimiento informado en el que se explicó el propósito de su participación y objetivo del estudio, la confidencialidad y voluntariedad de la entrevista<sup>1</sup>. Teniendo en cuenta la contingencia Covid-19, se siguieron protocolos sanitarios públicos.

## RESULTADOS

### TRAYECTORIAS DE LARGA DATA EN LA FRUTICULTURA Y VÍNCULOS CON LOS RECORRIDOS FAMILIARES

Es usual que temporeras rurales chilenas hayan comenzado a trabajar en la fruticultura entre los 12 y 15 años de edad, en el inicio de la exportación en los ochenta, caracterizada por un escenario de recesión financiera y severa crisis del empleo. Trayectorias continuas que se han prolongado por más de tres décadas. También son discontinuas, porque se realizan máximo entre ocho o nueve meses al año, entre agosto y abril, aproximadamente, dependiendo del cultivo. Se registran trayectorias de 10 o 15 años continuos con el mismo empleador. En huertos mayoritariamente informales, sin contrato e imposiciones; y cuando son formales, se realizan bajo el formato de “temporera falsa” (Caro, 2012),

---

<sup>1</sup> Los nombres de pila han sido cambiados con el fin de mantener el anonimato de las entrevistadas.

aquella que pacta contratos a plazo fijo o por faena de hasta 11 meses, por varios años ininterrumpidos, negando derechos como indemnización y vacaciones remuneradas.

Los períodos de “descanso” del trabajo agrícola y “laguna laboral” entre temporadas han sido sus embarazos. Los relatos remiten a infancias “sufridas”, donde el trabajo reemplazó el juego, porque debían aportar a la sobrevivencia familiar.

Otras, cuyas familias de origen contaban con pequeñas huertas, aprendieron a trabajar en las cosechas familiares, casi al mismo tiempo que caminar. En estos casos no hay hitos que marquen un inicio al trabajo productivo, sino que fue un *continuum* adquirido desde la socialización temprana.

Los inicios prematuros, como obligación más que opción, por pobreza, falta de oportunidades (práctica paterna selectiva de ofrecer educación solo a algunos/as hijos/as) o ausencia paterna — abandono o alcoholismo—, implicaron, en la mayoría de los casos, retiro escolar o con cierta fortuna, solo rezago. El trabajo infantil como cosechera o embaladora en las vacaciones de verano y en el amarre en el invierno, fue una constante justificada para adquirir bienes que mejoraran la calidad de vida familiar o personal. Las alternativas de empleo para las niñas o adolescentes rurales era el empleo doméstico. El inicio escolar en marzo no era obstáculo para continuar el trabajo en los *packing* en la jornada de la tarde/noche, siendo menores de edad, y aun cuando implicara restar horas de sueño.

A los 12 años empecé a trabajar, formando las parras... trabajábamos ahí con muchas niñas más... salía de clases y me iba a trabajar en el verano ... para ayudar un poco en la casa ... cuando empecé a trabajar, lo primero que me compré fueron un par de zapatillas... Don Juan, nos daba la oportunidad de ir al colegio en la mañana ... después nos íbamos al trabajo, hasta las 12, 1 de la mañana, al otro día al colegio y así sucesivamente. (Rosa, 46 años)

El perfil educacional es educación básica o media, entre ambas son doce años de carácter obligatorio en el país. Muy pocas tienen estudios técnicos superiores. Siendo adultas solo una interrumpió su trayectoria laboral en el agro iniciando estudios técnicos como asistente educadora de párvulos, incentivada por una de sus hijas mayores. La mayoría no ha estudiado por priorizar recursos financieros y tiempo al cuidado de sus hijos/as y hogares. Pero también por miedo a innovar y falta de autoconfianza.

Las trayectorias estacionales se caracterizan porque en verano laboran en cosecha, selección y embalaje de fruta. En invierno, las menos, en labores como pintar, amarrar ganchos de los árboles, plantar, desbrozar o poner mondadientes. La poda, trabajo de invierno, sigue siendo principalmente masculino. Las pocas temporeras que tienen trabajo casi todo el año en distintas labores y cultivos, solo quedan cesantes en mayo, sin derecho a vacaciones pagadas, dada la condición de informalidad

y/o contratos sucesivos de corta duración. En términos jerárquicos la carrera de cosechera podría ser sucedido por la posición de supervisora, encargada de cuadrilla o planillera.

Las motivaciones para trabajar siempre han sido económicas. Ingresos destinados a la sobrevivencia familiar, con escasos atisbos de autonomía económica. En la actualidad un solo ingreso mínimo no permite a familias de más de tres integrantes, salir de la línea de la pobreza. La principal preocupación materna es mantener la co-provisión para solventar gastos de educación superior de sus hijos/as, que, aun en contextos de la actual política de gratuidad, para familias rurales, implica recursos en traslados, alojamiento, materiales y alimentación.

Lo que gana un temporero no alcanza, porque mi marido también es temporero, había que salir a buscar más ingresos... no puedo dejar de trabajar porque mis hijas grandes, la mayor estaba casi por titularse del Instituto... Me queda harto *packing* todavía. (Angélica, 53 años)

Siendo jóvenes aparecieron otras experiencias de empleo como cuidadoras de personas enfermas, cocineras, vendedoras, cajeras, costureras o ayudante de contratistas agrícolas — colaborando en reclutar, llevar registro de asistencia y producción, control de calidad y resolviendo problemas de gestión de personas—, reconociendo que el paso previo por diversas laborales fue útil para desplegar roles de jefatura menores. Solo una tiene actualmente un empleo principal formal en el sector educación, como inspectora de patio, siendo el trabajo de temporera de verano un complemento. En las trayectorias de todas las entrevistadas el único empleo dependiente formal en que declaran desarrollo de carrera, mejora de salario y de condiciones laborales, fue como dependiente de una librería en una ciudad capital, en que aparecen relatos de oportunidades (aprender a manejar y atender a clientes corporativos).

El inicio temprano en el trabajo remunerado coincide con el matrimonio y la maternidad. Asumiendo roles de crianza (hijos/as propios/as o hermanos/as menores) y de labores domésticas, desde los 15 años. Los mayores logros de sus trayectorias vitales son los estudios de sus hijos/as; las capacitaciones propias en un oficio (corte y confección, cuidado de personas enfermas), estudiar carreras técnicas (educación de párvulos) o proyectarse en realizar estudios técnicos, motivadas principalmente por sus hijas.

Estudiar una carrera no implica el abandono del trabajo como temporeras. La motivación de mantenerse en este oficio sigue siendo la económica —“trabajar para ganar plata”—. Durante la cosecha ganan más que en cualquiera de los otros oficios (empleo doméstico, servicios o comercio), así es que hacen abandonos transitorios, aun cuando les de nostalgia perder la orientación al servicio

de las carreras estudiadas. También es una oferta de trabajo “salvavidas” cuando no han logrado un empleo estable en otro sector.

En el Hogar de Ancianas ganaba el mínimo, 300 mil pesos y ahí me van descontando las imposiciones. En cambio, acá en el campo voy a ganar 500 mil ... una trabaja para una no más, allá trabaja con personas (Hogar), es diferente, trabaja para ayudar. (Marcela, 25 años)

La aspiración es que sus hijas adultas rompan la herencia y dejen de trabajar como temporeras, cuestión que no se produce en la práctica.

Las trayectorias laborales son acompañadas por amigas o hermanas, estableciéndose redes de colaboración entre compañeras, aunque en algunos casos como vínculos instrumentales, especialmente para protegerse frente a potenciales sanciones de jefaturas. También son quienes les dan contactos de los mejores empleos, por lo que se van moviendo juntas. La sociabilidad de género es un incentivo para mantenerse en el rubro.

## TRAYECTORIAS ATRAVESADAS POR EL CUIDADO

Los quiebres laborales inter-temporadas se deben a las demandas de cuidado, con baja corresponsabilidad, las que se amplían desde la preocupación por sus hijos/as hasta la de sus padres/madres, abuelos/abuelas o suegros/as, sosteniendo itinerarios permanentes en dicha tarea. En ese contexto, las familias extensas son redes de protección que aseguran la vida. El cuidado por su parte va determinando las interrupciones laborales, el tipo de jornada o los turnos a realizar. De tal manera, algunas valoran los beneficios de los turnos de noche en *packing* y se adaptan a las exigencias de cuidar de día, realizando ambas tareas, aun cuando signifique un esfuerzo físico y emocional inconmensurable. No se trata de conciliación familia y trabajo, toda vez que está sostenido en la ausencia de bienestar personal y tiempo de descanso y reposición.

Es terrible por el aspecto horarios... me cambiaron y no tuve opción. En el día no es mucho lo que usted descansa, hay estudios, trámites de las niñas, del colegio, doctor, o se puede enfermar una y no descansas lo suficiente ... no soy la única, muchas no pueden descansar, y les digo ¿por qué optan por la noche? porque tengo hijos. (Estela, 37 años)

Las “crisis del cuidado” se producen frente a problemas de salud de un/a integrante de la familia nuclear o extensa. Reconocen el costo personal del retiro del trabajo remunerado, porque les quita autonomía frente a sus parejas y pierden oportunidades de desarrollo (ser contratada de planta). Es común encontrar mujeres que se quedan solas a cargo del cuidado de personas mayores, no existiendo una distribución de la carga entre familiares, produciéndose evasión directa de dicha

responsabilidad. Tampoco hay recursos económicos para enfrentar el cuidado a través de un servicio pagado compartido.

Cometí el grave error de haberme salido de trabajar... estaría de planta... perdí mi independencia total, hace como dos meses que no tengo plata. Dependo de él (marido)... nadie quiere hacerse cargo de él (suegro octogenario y enfermo)... estaban buscando a alguien y cobraba \$400.000 por cuidarlo, que yo encuentro poco, pero ningún hijo quiso ponerse, son seis. (Raquel, 50 años)

El cuidado se realiza entre mujeres. Es muy excepcional la aparición de hombres, y cuando lo hacen se trata de abuelos que cuidan nietos/as. Paradójicamente quienes más necesitan continuidad laboral son las jefas de hogares monoparentales, sin embargo, son quienes tienen menos posibilidades de transitar desde el empleo temporal al de planta, porque son quienes más piden permisos por asuntos familiares, siendo un motivo de desvinculación o no continuidad.

Las situaciones más extremas las viven cuando tienen que cuidar distintos/as familiares al mismo tiempo por motivos coyunturales (niños/as y mayores enfermos o postrados), superponiéndose tareas, generando agotamiento, falta de descanso, estrés y desborde mental. El cuidado como asunto privado, reproduce la desigualdad de género de la que no pueden escapar, incluso cuando ocurren accidentes domésticos. “Se me quemó mi hijo, tenía dos años y tenía mi abuela en cama enferma, mi abuelo estaba que ya no veía” (Carolina, 41 años).

## INVISIBILIZACIÓN Y ESCASEZ DE RECONOCIMIENTO

Frente a la alta demanda de mano de obra en *packings* de gran tamaño, se ven a sí mismas subjetivamente como un número más en la cadena, resultando invisibles como personas individuales. La falta de reconocimiento de la singularidad de las trabajadoras como expresión de la precariedad subjetiva, se cristaliza frente a situaciones en que requieren atender una necesidad personal, como asistir a una hora médica. No hay buena recepción por parte de sus superiores, quienes cuestionan la importancia del permiso solicitado y descuentan parte de la remuneración. Además de que rogar un permiso puede ser indigno, se evidencia el escaso valor que tiene la vida personal para el proceso productivo. “Para pedir la hora de control (médico) ... a usted le descuentan hasta el último momento, o sea ahí sí le dicen “pero ¿es necesario que vayas? ¿es muy urgente? ¿no puedes faltar?” (Mirta, 50 años).

Se perciben solo como un puesto que hay que ocupar para cumplir con una tarea “que no puede esperar”. A pesar del sentido de urgencia que tiene la labor encomendada, no perciben una valoración del papel que cumplen y eslabón que constituyen, en parte por la socialización basada en

el menosprecio de su ocupación. Ello menoscaba el sentido de pertenencia y no genera conexión emocional ni con el empleador ni con el resultado del trabajo.

Jornadas de hasta más de 12 horas continuas y bajo sistema de turnos de noche (*packing*) exacerba la sobrecarga con el trabajo doméstico y reproductivo, especialmente para jefas de hogares monoparentales. La inflexibilidad del trabajo continuo e imposibilidad de abandonar el puesto, en cualquiera de las jornadas, evidenciaría la ceguera frente a la realidad familiar de las temporeras. La tensión aumenta cuando no existen redes de apoyo familiares cercanas como soporte. La experiencia del cuidado sin apoyo es vivida con sufrimiento y congoja.

La autoprecarización como explotación voluntaria (Han, 2010) se expresa con la práctica de contar con dos turnos (día y noche) en dos trabajos distintos. O, teniendo un empleo formal dependiente estable durante el año, y trabajar como temporeras en su período estival, negándose el derecho a vacaciones y descanso anual. La motivación nuevamente es económica.

La falta de capacitación y entrenamiento del empleador, la extensión de turnos de trabajo durante los fines de semana, las bajas temperaturas a las que están expuestas en los *packings*, afecta no solo los riesgos en el plano de la salud ocupacional física, sino que también socaba la estabilidad emocional. Bajo la premisa “arréglatela como puedas” autoformándose o formándose entre temporeras —las antiguas les enseñan a las nuevas— bajo lógicas de solidaridad, recae en sus espaldas la generación de competencias para el empleo, no registrándose conocimiento sobre el uso de las ofertas del sistema público, como la certificación de competencias laborales para temporeras (SENCE<sup>2</sup> o Chile Valora).

La automatización introducida por desarrollos tecnológicos 4.0 (cuarta revolución industrial), busca mejorar la eficiencia del proceso. El manejo humano de los procesos mecánicos en los centros de empaque tiene efectos psicosociales en las embaladoras, generando exceso de cansancio y una percepción de injusticia que no es compensada con los bonos en dinero, pues la velocidad de trabajo que les imprime la programación de los equipos para la automatización de procesos de embalaje no se condice con la realización de un ritmo de trabajo viable, compatible con la capacidad física, incluyendo a temporeras de mayor edad.

Otro efecto subjetivo negativo derivado de la automatización es la angustia que les genera el no poder atender urgencias familiares dado el sistema continuo de trabajo. La dificultad de gestionar

---

<sup>2</sup> Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

vía teléfono o WhatsApp la solución de algún problema familiar en su ausencia no es fácil de sobrellevar. El ritmo impuesto impide salirse de la línea para atender el teléfono e incluso para ir al baño, dado que sus tareas dependen de una máquina, debiendo solicitar ayuda con tiempo a colegas o jefaturas. Han tenido experiencias de control disciplinado del cuerpo, porque solo les daban 10 minutos para ir al baño, “lo que es una tontera, porque nadie te puede decir cuánto se tienen que demorar en el baño” (Estela, 37 años).

Otro factor de las condiciones estructurales del empleo en *packing* es la exposición por largos períodos de tiempo al frío, la precariedad de los medios para palearlo y las consecuencias emocionales que tiene, al punto de renunciar, con la consecuente exclusión del mercado de trabajo y, por ende, de la generación de ingresos. “Me ponía mucha ropa ... cuando hacía mucho calor afuera, me iba a tomar un café y varias veces mis compañeras de trabajo me encontraban llorando” (Raquel, 50 años).

Existe un componente permanente de miedo a no soportar el dolor de cuerpo y espalda por cargar grandes capachos para contener frutas de mayor volumen como los carozos; y/o de caerse mientras se desplazan entre árboles, bajando y subiendo escaleras en terrenos inestables.

Paradójicamente, el componente ventajoso que interpretan del empleo informal en huertos es la “libertad” de retirarse cuando vean condiciones laborales mejores en otros empleos o frente a la necesidad de contar con tiempo para demandas personales o familiares. “Si tiene que faltar, falta. En otros trabajos no tiene esa libertad... si estoy en el campo trabajando y no me gustó la pega me voy” (Patricia, 36 años).

## HUMILLACIÓN, AGRAVIO Y MALESTAR

El que no se incremente el salario, de acuerdo con las ganancias de la exportación, es interpretado como una forma de agravio, especialmente cuando un cultivo crece en volumen plantado, cosechado y exportado. El *boom* de un fruto termina por beneficiar de manera muy desigual a los distintos actores de la cadena productiva. “Venden en dólares, con dos pallets de cerezas les pagan el sueldo a todo el *packing* y se llenan los bolsillos y a uno le suben mil, dos mil pesos” (Angélica, 53 años).

La forma de pago a trato extendida desde los inicios del monocultivo de exportación traspasa a las trabajadoras la planificación de sus ingresos bajo marcos de autoexplotación. Cuestión sobre la que ya existe evidencia de las consecuencias en materia de salud física (cansancio perpetuo en extremidades o riesgos de accidentes por la velocidad de la tarea). Sin embargo, observada desde el lente de la precariedad laboral subjetiva también es una modalidad que merma la autoestima y

confianza en sí misma de las trabajadoras. “Siempre pienso que no me la puedo... lo encontraba difícil. Además, que una es gordita” (Carmen, 31 años).

Bajo la modalidad de pago a destajo las personas se exigen a sí mismas tener que desplegar la capacidad de calcular su nivel de productividad y mantenerla constante, para alcanzar una remuneración relativamente estable.

Las malas condiciones ambientales de trabajo tienen implicancias en el bienestar físico, pero también emocional. La no provisión de elementos básicos produce humillación, como agua fresca para beber; protector solar o si los hay son de mala calidad o están ubicados en dispensadores lejos de la cosecha; baños limpios y accesibles; herramientas de trabajo en buen estado; o comedores cerca de la cosecha. Retener la orina o realizar sus necesidades fisiológicas entre las hileras de un huerto es lo que más las degrada. El cuerpo bajo esta tensión se constituye en la última frontera donde se expresa la humillación cotidiana y, al mismo tiempo, es fuente de resistencia de donde obtienen el impulso para continuar trabajando.

Otra de las expresiones de la precariedad subjetiva es descrita como el trato humillante e injusto de las jefaturas hacia personas que están en puestos operarios de menor jerarquía, experimentado en general en silencio. La hostilidad podría reproducirse en toda la escala de mando, y cuando tiene componentes de género —trato discriminatorio de jefaturas masculinas—, es vivido con profunda tristeza.

Además, perciben discriminación por el aspecto físico que proviene de personas externas, incluso desconocidas, quienes, desde el prejuicio y valoración despectiva del trabajo agrícola, interactúan haciendo sentir incomodidad y generando vergüenza por la identidad que se configura al desempeñarse en el oficio. Especialmente manos maltratadas y manchadas son elementos que buscan esconder.

La gente le mira las manos a una y una se siente incómoda... si va al supermercado, la cajera; o si en algún lugar va a pagar algo o va a la farmacia, tiene que poner la huella y no le toma. La gente al tiro le mira las manos y dice “trabaja en el campo”... me miran de manera distinta. (Ester, 41 años)

La gestión del sufrimiento social es individual. Para quienes cuentan con una larga trayectoria de trabajo en la fruticultura intensiva, a pesar de reconocer los padecimientos derivados del gran esfuerzo físico y deterioro o fatiga corporal que implica —la que varía de acuerdo con el tipo de tarea (raleo, pintar o cosechar) y fruta—, prefieren no externalizarlos públicamente ni menos en los

espacios laborales, sino abordarlos individualmente, con resultados magros por la escasez de tiempo, dinero y energía vital. Temporeras de 40 o 50 años comparten una sensación de envejecimiento y detrimento corporal no acorde con su ciclo vital. Algunas han empezado a padecer enfermedades producto del trabajo y que de manera circular podrían alterar su desempeño o expulsarlas definitivamente del mercado laboral, afectando sus ingresos personales y familiares. Lo que se complejiza al sumarle la carga derivada del trabajo doméstico y reproductivo. Los relatos afirman un sacrificio y agotamiento perpetuo.

Para la edad que tengo ya no soy la misma, mi cuerpo ya no da lo mismo... muy deteriorado, las piernas, te duelen los pies, los talones, no puedes andar de la misma forma, levantar la pierna igual, ya no es lo mismo. Y con la maternidad, las tareas de la casa, se deteriora más. (Rosa, 46 años)

Definen sus cuerpos como “cansados”, “solos”, “angustiados”. Intentan camuflar dicha condición con una expresión corporal activa y energética compatible con la deseabilidad social del mandato femenino tradicional.

## NORMALIZACIÓN DE LA DESPROTECCIÓN LABORAL

La amenaza de “irse” operaría como una de las pocas herramientas disuasivas para disminuir prácticas empleadoras de precarización salarial, como no pagar lo convenido en el trato por unidad cosechada. Sin embargo, las mujeres están más constreñidas a abandonar dicho empleo precario, siendo más vulnerables a prácticas de abuso laboral y salarial.

Quienes ejercen como contratistas, para lo cual se requiere prácticamente solo un medio de transporte de trabajadores/as propio, son vistos por las temporeras como personas que se enriquecen rápidamente a costa del trabajo de la gente; basando el crecimiento de su patrimonio en el abuso laboral.

La normalización de la pérdida de derechos laborales conquistados en el siglo veinte, como las vacaciones pagadas o indemnización por años de servicios, ya había sido documentada en estudios previos (Caro, 2012), donde diversos actores consensuaron la relevancia de desenmascarar relaciones laborales permanentes (“temporera falsa”), las que se debieran corregir hacia el contrato indefinido. “Él hace contrato a los seis meses para no dejarme de planta ... empezaron a hacerme contratos así, me cortaban y después me volvían a contratar” (Carmen, 31 años).

El uso de beneficios legales contenidos en la normativa de salud y seguridad ocupacional se hace impracticable frente a la informalidad contractual. Pero cuando hay contrato, tampoco es

posible de utilizar, pues es frecuente entre contratistas negar que determinadas dolencias crónicas derivadas del trabajo, entre las cosechadoras o empacadoras, sean reconocidas como enfermedades profesionales. Cuando se presentan accidentes laborales, evitan reconocer que se hayan presentado a causa del trabajo y las responsabilizan a ellas por mala ejecución de la tarea. “En una escalera se fracturó la columna... y la empresa no le quería reconocer como accidente de trabajo... la culpable es siempre una... ‘es que usted no debió subirse ahí, es que usted no debió haber hecho eso” (Angélica, 53 años).

Para las trabajadoras, el principal referente estatal de protección de derechos laborales debiera ser la Inspección del trabajo<sup>3</sup>. Sin embargo, el alcance de la función fiscalizadora es baja. No solo porque dicha labor se ejecuta principalmente hacia las empresas grandes y con empleadores formalizados, sino porque, en general, dado que se trata de visitas inspectivas programadas o conocidas (en fecha), el *packing* se transforma, bajando la intensidad y ritmo de trabajo para sortear el control.

Reclaman malas prácticas de funcionarios indicando que previenen a empleadores respecto de las fechas de las visitas a cambio de compensación económica, agudizando la desprotección laboral.

Una hace la denuncia, ya sea del empleador mismo o del contratista, ¿ellos qué hacen? No falta el camuflado que “ah, ¿sabes qué? Llegó un reclamo de tal persona” o “¿sabes qué? Van a ir a fiscalizar tal día” entonces... y la platita por debajo de la manga”. (Isabel, 50 años)

Una segunda área de orfandad en materia de protección social ocurre frente al sistema de salud pública. Para quienes tienen empleo formal es frecuente el rechazo al pago de licencias médicas frente a situaciones prolongadas como lesiones a las extremidades, lo que se termina autoresolviendo con la renuncia de la trabajadora.

El Estado aparece en la provisión de bienestar social con la entrega de ayudas sociales, como el bono IFE —Ingreso Familiar de Emergencia— o el Fondo de Cesantía Solidario; sanitarias como la vacunación en períodos de emergencia como fue la pandemia del Covid-9; o educativas, otorgando la posibilidad de que sus hijos/as accedan a la educación superior gratuita. Por otra parte, existe conocimiento y gestión de los planes públicos para promover la inserción femenina al empleo, sobre

---

<sup>3</sup> Las Inspecciones del Trabajo dependen orgánicamente de la Dirección del Trabajo, que es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>

todo pospandemia, como el beneficio por la contratación femenina, sin embargo, es un instrumento usado para personal de planta.

Algunas empresas grandes, sobre todo de empaque, han mostrado mejora en las condiciones ambientales y sanitarias de trabajo, básicas e higiénicas (comedores, baños y acceso a agua potable) o en la calidad del traslado, aspectos que responden a exigencias internacionales para quienes exportan.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Largas trayectorias laborales de temporeras, de dos o tres décadas, desde los inicios de la consolidación de la producción frutícola orientada a la exportación hasta el presente, les ha permitido ser testigos del fortalecimiento de formas de producción neoliberales, que han tenido como efectos macrosociales y económicos la colonización de territorios, la pérdida de biodiversidad y la reducción de la agricultura familiar campesina. A nivel micro, las consecuencias del extractivismo primario como motor de desigualdad, genera también condiciones de vulnerabilidad de género (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2022) y desigualdades no solo socioeconómicas, sino también socioafectivas. Estudios previos han evidenciado presencia de problemas emocionales por la presión por ganar más dado el pago a destajo (Caro et al., 2021), naturalizando trabajar con angustia y desconfianza, afectando la salud emocional, o tristeza por la baja valoración.

Las trayectorias laborales de las temporeras estudiadas circulan fundamentalmente entre la fruticultura y los servicios, en empleos precarios, en salario y formalidad, pero también en reconocimiento social. La desvalorización del trabajo tendría consecuencias en procesos de atomización y fragmentación. Estas trayectorias se construyen respondiendo a las necesidades de subsistencia y económicas para la reproducción social de las familias. Sin embargo, desde una mirada macrosocial, las temporeras son actoras claves en el engranaje productivo del agro a costa de la maximización de su carga del trabajo.

El trato masivo invisibilizando la singularidad de las mujeres, muestra la ceguera de género, especialmente para la fijación de horarios, jornadas, tiempos de descansos y permisos; pese al desarrollo de un debate público acerca de la necesidad de conciliar familia y trabajo que instaló la discusión de la nueva ley 21.645, aun cuando no impacte directamente en este sector. Concluimos que sus trayectorias laborales se construyen en diálogo con sus itinerarios familiares y personales, donde

las temporeras circulan, recorren espacios, hilvanan territorios y alimentan historias que incluyen despojo y precariedad en la intersección entre familia y trabajo, abordada como una encrucijada personal más que social o colectiva.

Cuando se analizan las trayectorias laborales articuladamente con los itinerarios marentales asociados a la crianza, surgen nuevos malestares por el evidente aumento de la carga global de trabajo, dada la baja participación masculina en los trabajos de cuidado. Por otro lado, los nuevos regímenes de trabajo que está imponiendo la cosecha de los frutos que más han crecido en plantación en la zona central como las cerezas (jornadas de inicio antes del amanecer) adelanta sus tiempos de trabajo productivo, sin abandonar la primacía de la responsabilidad reproductiva (Caro y Cárdenas, 2022) instalando una percepción subjetiva de agravio y humillación cuando tienen que salir a trabajar mientras las demás personas de la casa duermen y cuando saben que no cuentan con soporte público o privado para el cuidado infantil o de personas dependientes debiendo procurarse soluciones inestables y precarias.

Reconocer que el trabajo asalariado femenino siempre tiene un vínculo con el trabajo reproductivo y de cuidado, como una relación orgánica entre ambos trabajos (Federici, 2010), es un desafío pendiente en la agroexportación e implica un giro en las formas de acumulación y en cómo se estructuran las relaciones de poder —de género y clase— en la cartografía humana de la producción frutícola.

Por su parte, la distinción entre precariedad laboral objetiva y subjetiva (Piñeiro, 2011) ha sido clave para hurgar más allá de lo que había sido documentado en las últimas décadas por la investigación científica (Valdés, 2023). Los resultados indican que las condiciones precarizantes, sobre todo en materia ambiental y de salud ocupacional, como carecer de baños higiénicos o agua potable fresca para beber, menoscaban subjetivamente la dignidad.

Un examen imbricado de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo frutícola evidencia la concurrencia de degradación emocional, donde el sufrimiento se padece con baja gestión y desde la adaptación a la fatiga, malestares físicos y cansancio crónico. Al cruzar las trayectorias del trabajo productivo y reproductivo confirmamos que la precariedad se extiende al conjunto de la vida, expresado en sobreagotamiento vital y desborde emocional, siendo más crítico en las jefas de hogares monoparentales y en quienes han visto disminuidas sus redes de apoyo familiares. El trabajo de cuidados, que se observa mayoritariamente cuando “algo falla”, es un punto de inflexión crítico que

enfrentan los distintos trabajos, pero que, en contextos de ser la única proveedora, pareciera no existir la libertad para renunciar.

La ausencia de fiscalización permanente de condiciones laborales exigibles, tanto para contratistas como mandantes, evidencia una fragilidad en el rol protector de derechos que compele al Estado. Se constata una desconexión de las temporeras con el rol garante de derechos laborales y de salud ocupacional del Estado. Solo se relacionan con este como beneficiarias de políticas asistenciales, cuestión que se exacerbó en el contexto de la pandemia del Covid-19.

La falta de reconocimiento (Honneth, 2006) se expresa en violencia simbólica (Butler, 2009). Cuando contar con empleo solo tributa a la sobrevivencia familiar socaba posibilidades de autonomía económica y empoderamiento. La percepción de injusticia y sufrimiento se experimenta en sentirse agobiadas por la velocidad e intensidad del ritmo de trabajo, en la necesidad de autoconstruirse el salario a costa de la explotación del cuerpo dado el pago a destajo y en la angustia de no poder atender en “tiempo real” demandas familiares en el caso de trabajadoras de *packings*.

La escasez de reconocimiento también se expresa en baja autoestima y autoconfianza, cuestionando sus capacidades para el trabajo remunerado y estudios; pero también autoculpándose frente a accidentes o problemas familiares (“se me quemó mi hijo” en lugar de decir “se quemó mi hijo”).

Subjetivamente la precariedad laboral se manifiesta en incertidumbre abordados de manera individual. Frente a condiciones deficientes las temporeras recorren espacios laborales y empleadores buscando mejores oportunidades, primando esa opción más que exigir derechos. Por lo que la precariedad asume formas de adaptación (Julián, 2021) debilitándose mecanismos de integración social, y apareciendo en sus relatos una relación con el trabajo desde la autoexplotación (rendir más para ganar más o realizar dos empleos simultáneos); o desde el miedo, a no ser capaces de producir, soportar las dolencias corporales o tener un accidente laboral.

Por otro lado, se expresa en el trato degradante desde las jefaturas, con componentes de hostilidad de género, también enfrentada de manera individual, en silencio, desde la tristeza.

La baja sindicalización en la agricultura (de acuerdo con la CASEN 2022 es del 1,3 %) se explicaría por el bajo impacto de la precariedad en la conciencia de los/as trabajadores/as, normalizándolas (Osorio et al., 2018) y por su alta fragmentación.

Sin embargo, la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas —Anamuri— ha denunciado que el agronegocio constituye una forma de violencia estructural contra las mujeres rurales, puesto que disputan espacios de las campesinas, concentran la propiedad, niegan el acceso a la tierra, al agua y recursos naturales, vulneran los derechos al autocultivo y ofrecen un empleo asalariado hiperprecario (Anamuri, 2012). Lo que se suma a denuncias por violencia laboral hacia las temporeras por la baja fiscalización, sobrecarga física y exposición a pesticidas (Valdés et al., 2017).

Frente a la pregunta de investigación que guía este artículo, concluimos que la precariedad laboral subjetiva se expresa en agravio social y malestar emocional, derivado, en primer lugar, de las experiencias de precariedad en las condiciones objetivas de trabajo, como la inestabilidad, el pago a destajo, las magras condiciones ambientales y sanitarias, el estancamiento de los salarios a pesar del crecimiento de la industria y el trato hostil de jefaturas, por lo que ambas dimensiones —estar y sentir— conforman la experiencia laboral frágil. En segundo lugar, la falta de reconocimiento de la importancia de la fiscalización de sus condiciones laborales. Y, en tercer lugar, la discriminación social de sus entornos. Todo lo cual confirma tanto la normalización de la precariedad como su expansión a la totalidad de la vida.

Al considerar el vínculo entre el mundo laboral y reproductivo, concluimos que la precariedad subjetiva se expresa en subordinación a los mandatos tradicionales de género, así como en sobrecarga global manifestada en violencia simbólica y mecanismo de control y autodisciplinamiento (Lorey, 2016). Su materialización se encuentra en la “opción” por turnos de noche al ser las únicas responsables del cuidado familiar, en tener que retirarse de la temporada por demandas familiares mermando oportunidades para el empleo permanente y desarrollo de carrera, en tener dos empleos, y en trabajar más intensivamente frente al congelamiento de los salarios para mantener o mejorar los ingresos en lugar de demandar mejores condiciones.

Cargan exclusivamente en sí mismas el enfrentamiento de la desprotección, con empoderamiento parcial, que podría otorgar el empleo remunerado, pero con escasa autonomía económica, toda vez que los ingresos cubren necesidades de sobrevivencia y no proyectos de individuación.

## RECONOCIMIENTOS

Agradecemos el financiamiento a ANID-FONDECYT N° 1240510; ANID-FONDECYT N° 1230937; y ANID-FONDECYT N° 1210665.

## REFERENCIAS

- Anamuri. (2012). *Basta de violencia a las mujeres en el trabajo*. Anamuri.
- Baeza, F., Medel, R. y Olea, J. (2017). Solidaridad, Territorio y Coerción. Explicando la ausencia de conflicto en los trabajadores agroindustriales precarizados de la región del Maule, Chile. *Mundo Agrario*, 18(37). <https://doi.org/10.24215/15155994e047>
- Bendini, N. y Steimberger, N. (2016). Trabajo predial y extrapredial en áreas de vulnerabilidad social y ambiental de Argentina. En A. Riella y P. Mascheroni (Coords.), *Asalariados rurales en América Latina* (pp. 147-163). CLACSO.
- Bengoá, J. (2017). La vía chilena al “sobre” capitalismo agrario. *Anales de la Universidad de Chile*, (12), 73-93. <https://doi.org/10.5354/0717-8883.2017.47176>
- Blanco, O. y Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL*, (129), 100-137. <https://doi.org/10.18356/8f5ac9c8-es>
- Blanco, O., Marchant, F., Alister, C. y Julián, D. (2020). Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona centro-sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (38), 151-171. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2020.n38-08>
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 4(3), 321-336. <https://doi.org/10.11156/aibr.040303>
- Caro, P. (2012). Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El caso de Chile. En F. Soto y E. Klein (Coords.) *Empleo y condiciones de trabajo de las mujeres temporeras agrícolas* (pp. 145-221). FAO.
- Caro, P. (2016). *Relatos de cambio. Familias, trabajos y género en territorios rurales del vino en Chile y Argentina*. RIL.
- Caro, P. y Cárdenas, M. E. (2022). Entramados de la precariedad del trabajo (productivo y reproductivo) de mujeres migrantes en la fruticultura del valle central de Chile. *Rumbos TS*, 17(28), 179-208. <https://doi.org/10.51188/rrts.num28.695>
- Caro, P., Margarit, D. y Cárdenas, M. E. (2021). Indicadores de precariedad laboral en temporeros/as agrícolas: Una mirada actualizada bajo el enfoque de género y migración. *Espacios, Revista de Geografía*, 12(22), 25-47. <https://doi.org/DOI10.25074/07197209.22.2115>
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós.
- Castel, R. (2009). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Cerda, C. (2022). Nueva configuración en el sector agroexportador de uva en Chile: biotecnología y precarización por migración. En D. Julián y X. Valdés (Eds.), *Sociedad Precaria* (pp. 273-286). LOM.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *La sociedad del cuidado. Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/items/873a0305-b37b-4959-b774-bbc3900bc684>
- Cuevas, H. y Budrovich, J. (2020). La neoliberalización de los Puertos en Chile: El caso de la ciudad-puerto de Valparaíso. *Revista Austral De Ciencias Sociales*, (38), 337-363. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2020.n38-17>
- Federici, S. (2010). *Calibán y la Bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación*. LOM.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Gadea, M., Reigada, A. y De Castro, C. (2020). Organización del trabajo y culturas laborales en los feminizados almacenes de la globalización agroalimentaria. *Arxius*, (43), 129-144.
- Han, B. (2010). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Henríquez, H. y Uribe-Echeverría, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. *Temas Laborales. Dirección del trabajo*, 8(20), 1-22.
- Honneth, A. (2006). Redistribución como reconocimiento: Respuesta a Nancy Fraser. En N. Fraser y A. Honneth, *¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político filosófico* (pp. 92-150). Morata.
- Honneth, A. (2011). *La Sociedad del desprecio*. Trotta.
- Julián, D. (2021). Sociedades precarias. Sobre la relevancia de la precariedad en las sociedades contemporáneas. *Estudios Políticos*, (61), 179-203. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n61a08>
- Julián, D. y Hernández, J. (2017). Heterogeneidad estructural y precariedad laboral: Tomando en cuenta a los trabajadores pobres. *Revista Trabajo y Sociedad*, 29, 265-286.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Traficantes de Sueños.
- Micheletti, S. y Letelier, F. (2022) Las ciudades del Maule: Entre lo rural y lo urbano. En A. Gartenlaud y F. Tello (Eds.), *El Maule hoy. Perspectivas y aproximaciones sociohistóricas, económicas y medioambientales del Valle Central* (pp. 217-239). RIL.
- Olea, J. y Baeza, F. (2021). Modernizaciones socioterritoriales en la Región de O'Higgins: Transiciones productivas en el espacio rural. *Revista de Geografía Espacios*, 12(22), 48-72. <https://doi.org/10.25074/07197209.22.2106>
- Osorio, S., Baeza, F. y Olea, J. (2018). Metabolismo social, subjetividad y acción política en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de la crítica al concepto de precariedad laboral. En A. Galliorio y D. Julián (Comps.). *Estudios del Trabajo desde el Sur* (pp. 133-143). Ariadna.
- Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. *Papeles del CEIC*, 82(2), 1-19. <https://doi.org/10.1387/pceic.12453>
- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(28), 11-33.

- Stecher, A. y Sisto, V. (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019. En K. Araujo (Ed.), *Hilos Tensados. Para leer el octubre chileno* (pp. 37-82). USACH.
- Valdés, X. (2022). De trabajadores invisibles a trabajadores esenciales: temporeros y temporeras en la agricultura de exportación. En D. Julián, y X. Valdés (Eds.), *Sociedad Precaria* (pp. 239-270). LOM.
- Valdés, X. (2023). Geografías laborales precarias en agriculturas globalizadas. Feminización, etnicidad y migraciones, *Investigaciones geográficas*, (65), 45-58. <https://doi.org/10.5354/0719-5370.2023.70170>
- Valdés, X., Godoy, C. y Mendoza A. (2017). Acción colectiva y resistencia: asalariadas agrícolas en Chile frente a la precarización laboral. *Revista Izquierdas*, (35), 167-198. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000400167>
- Velásquez Pinto, M., Yáñez Betancourt, L, y Molina Castro, F. (29 de julio 2020). *Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile* [Informe]. <https://cutt.ly/1eSR3DSy>
- Willson, A. y Caro, P. (2010). *Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre la vida laboral y familiar*. CEPAL.