



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

EL TRABAJO FORESTAL-MADERERO EN LA ARAUCANÍA

Estructura social y discursos

Tesis para optar al grado de Magister en Ciencias Sociales mención Sociología de la
Modernización

Lincoyan Painecura Medina

Profesor Guía: Carlos Ruiz Encina

Santiago de Chile

Julio de 2018

A mi madre Ximena Medina y a mi padre Juan Painecura

A la clase trabajadora forestal-maderera de La Araucanía

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a todas las personas que han contribuido a que el presente estudio haya podido realizarse, excusándome con anticipación y sinceridad si es que llego a olvidar a alguna. Parto agradeciendo el apoyo de Alex Mancilla, Rocío Beltrán, Vanessa Valenzuela, Juan Painemal, Felipe Marchant, Natalia Samur y Carlos Gutiérrez como informantes clave para el trabajo de campo. Esto fue fundamental para establecer contacto con los trabajadores y trabajadoras de distintas comunas de La Araucanía. El análisis cualitativo de la investigación no hubiese sido posible sin el gran trabajo de Carla Fuentes, Ana Belén Muñoz y Catalina Miranda como transcriptoras de las entrevistas, muchas gracias a ellas.

Agradezco al profesor Carlos Ruiz por aceptar la guía de mi tesis y tener la disposición de colaborar en los procesos (muchas veces tediosos) de los trámites y problemas que van apareciendo. Quiero agradecer al profesor Dasten Julian, Asesor Externo de la tesis, por confiar en mi trabajo desde que nos conocimos y alentarme a que siga estudiando. Agradecer también a Osvaldo Blanco por su humildad y disposición a enseñarme las técnicas estadísticas que aplico en el estudio. Con ellos, hago extensivo mi agradecimiento al Grupo de Estudios de Trabajo del Sur (GET-SUR) por todo lo que aprendí del equipo. En base a lo anterior, agradezco a la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología (CONICYT) por el financiamiento de la investigación como Tesista de Magister del FONDECYT 1161347 *“Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur de Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y La Araucanía (2016 – 2019).”*

Agradecer también a los equipos de trabajo en los cuales he participado paralelamente al desarrollo de mi tesis. A los y las colegas de la cooperativa AYNI, compuesta por Felipe Ruiz, Francisca Torres, Juan Carrasco, Catalina Miranda y Catherine Agüero, de quienes he aprendido mucho sobre el trabajo en equipo desde una perspectiva igualitaria y el esfuerzo por hacer las cosas bien. También a los compañeros y compañeras de trabajo del Observatorio Laboral Araucanía, compuesto por Cristian Bastidas, Catalina Garrido, Marie Lagrilliere, Ronald Kliebs, Francisco Sanhueza y dirigido por Ismael Toloza, quienes confiaron en mí para sumarme al equipo y comprendieron mi sobrecarga por la tesis en las primeras semanas de trabajo.

A mi hermana Natalia Samur, a mi cuñado Carlos Gutiérrez y a mi sobrino Carlitos Alonso un agradecimiento enorme por toda la ayuda y amor que como familia me entregaron, desde

establecer contactos hasta facilitarme su casa como lugar de trabajo. A mis padres, Juan Antonio Painecura Antinao y Ximena Beatriz Medina Garrido, quienes han sido una constante inspiración como personas trabajadoras y como personas a lo largo de mi vida. Por ser los primeros en confiar en mí y en apoyarme en mis sueños, mi agradecimiento y amor constante.

Quiero agradecer a mi pareja Ana Belén Muñoz por su amor y compañerismo, sobretodo en momentos cuando la vida se puso cuesta arriba y aun así había que sacar la tesis adelante. Probablemente es la persona que más tiempo dedicó a escucharme en cada reflexión y resultado sobre la tesis, agradezco sinceramente todo ese tiempo y paciencia. También a su mamá, Ana Baeza, por su cariño y hospitalidad que me ha hecho sentir siempre.

Finalmente, de manera muy especial quiero agradecer a las trabajadoras y trabajadores que aceptaron conversar conmigo en las comunas de Temuco, Angol, Collipulli, Galvarino, Lumaco y Lautaro. Por razones de ética profesional no puedo mencionar quienes son, pero les agradezco por haber compartido sus sueños, sus tristezas e inquietudes conmigo (*un extraño*) y por la hospitalidad con la que me recibieron en sus casas y trabajos.

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS / 7

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES / 8

INTRODUCCIÓN / 9

LA ARTESANÍA INTELLECTUAL DE LA TEORÍA Y DEL MÉTODO / 11

0.1. Historia de la investigación / 11

0.2. Construcción del objeto de investigación / 13

0.3. Precariedad laboral y clasificación social / 16

0.4. Hipótesis y diseño de investigación / 19

0.5. Limitaciones y delimitaciones / 22

PARTE I: ESTRUCTURA SOCIAL

1. TIPOLOGÍA DEL TRABAJO FORESTAL-MADERERO EN LA ARAUCANÍA / 26

1.1. El sector forestal-maderero en Chile y La Araucanía / 27

1.2. El trabajo forestal-maderero en La Araucanía / 32

1.3. Tipología como estructura social del trabajo forestal-maderero / 38

PARTE II: DISCURSOS

2. LA ESTRATIFICACIÓN EN LOS DISCURSOS SOBRE EL TRABAJO / 45

2.1. Experiencia, evaluación y expectativa laboral / 46

2.2. El proceso de trabajo / 53

2.3. El impacto en otras esferas sociales / 66

2.4. Asociatividad y crítica / 71

3. PRINCIPIOS DE CLASIFICACIÓN SEXUAL Y ÉTNICA EN EL TRABAJO / 77

3.1. La trabajadora forestal-maderera: la delicadeza, el orden y la casa / 78

3.2. El trabajo mapuche: etnificación laboral y estigmatización en contexto de conflicto / 85

CONCLUSION / 97

BIBLIOGRAFIA / 100

ANEXO 1 / 105

ANEXO 2 / 107

ANEXO 3/ 108

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 1. El diseño de investigación: método mixto secuencial (CUAN – CUAL).....	20
Tabla 2. Operacionalización de la precariedad multidimensional.....	21
Tabla 3. Condiciones socioeconómicas	33
Tabla 4. Rama, temporalidad y situación contractual	34
Tabla 5. Empleo y ocupación.....	35
Tabla 6. Seguridad social	35
Tabla 7. Zona, empleo y contrato según grupo social.....	38
Tabla 8. Seguridad social e ingreso según grupo social.....	39
Tabla 9. Nivel educacional según grupo social.....	39
Tabla 10. Rama y ocupación según grupo social.....	40
Tabla 11. Tipos ideales del Precariado Cuentapropista según acceso a recurso y capacidad de venta	59
Tabla 12. Personas sindicalizadas según grupo social	73
Tabla 13. Grupo social según sexo.....	78
Tabla 14. Grupo ocupacional según sexo.....	79
Tabla 15. Tramos de ingreso según sexo	80
Tabla 16. Pertenencia étnica según grupo social.....	85
Tabla 17. Grupo ocupacional según pertenencia a pueblo originario	89

GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución PIB Forestal y Plantaciones en Chile (2008-2014).....	29
Gráfico 2. Espacio de las posiciones socio-laborales de los trabajadores forestales-madereros.....	37

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa de plantaciones/bosque nativo en La Araucanía (2016).....	31
Ilustración 2. Localización espacial de la industria forestal primaria de La Araucanía (2016)	32
Ilustración 3. Horno tradicional para producción de carbón en Lumaco	50
Ilustración 4. Entrada Planta CMPC Pacífico	55
Ilustración 5. Casas corporativas de CMPC y la "Toma CMPC" en Mininco	67
Ilustración 6. Camión forestal en Galvarino	91

INTRODUCCIÓN

El origen y reproducción del neoliberalismo en el espacio rural en Chile, particularmente en lo que respecta a la actividad forestal-maderera, ha girado en torno a un modelo orientado hacia las necesidades de la inversión extranjera, y sostenido internamente sobre formas cada vez más heterogéneas de insertarse en el trabajo. En este último elemento radica el interés del estudio: conocer los discursos de las personas trabajadoras en actividades forestales-madereras de La Araucanía y comprenderlos en función de las diferentes posiciones estructurales que dichas personas detentan.

Estas posiciones mencionadas remiten a la distinción entre condiciones seguras de trabajo y su antítesis: la precariedad laboral. Las nuevas formas de gestión empresarial y la apertura a la competencia internacional han sido factores gravitantes para la nueva división internacional del trabajo y para la profundización de zonas centrales y periféricas en el capitalismo. La discusión sobre la precarización en el trabajo, a propósito de la transformación internacional del patrón de acumulación capitalista en los años setenta, es central para comprender las distancias y cercanías que se establecen al interior de la clase trabajadora. No obstante, en el caso de las economías latinoamericanas y muy particularmente la de La Araucanía, la precariedad laboral ha sido una condición estructural anterior al neoliberalismo. Esto dice relación a la forma en la cual la Antigua Frontera se inserta al Estado de Chile, la vocación silvoagropecuaria histórica del territorio que ha pasado épocas de apertura y proteccionismo durante el siglo XX, el desarrollo del sector forestal-maderero privado desde 1974 y los conflictos que esta forma de producción trae consigo.

A contrapunto de otras experiencias históricas, en La Araucanía el despojo de la tierra y de los medios de producción autónomos durante la transformación neoliberal —o, en términos marxistas, la *acumulación originaria*— no terminó totalmente con el campesinado. Hoy, devenidos en pequeños productores de subsistencia, este grupo social coexiste con un imponente grupo asalariado en el sector forestal-maderero. Incluso, dicha coexistencia muchas veces no es abstracta, sino mediante relaciones concretas de vecindad en el campo o de necesidad económico-productiva. Así, la complejidad que el sector posee en términos de su estructura social precisa que los sesgos eurocentrados y asalariados, presentes en la sociología del trabajo en general, sean mitigados a través de una contextualización histórica y de una revisión analítica de los conceptos que se aplicarán para el presente estudio.

La investigación inicia en su contenido con un Capítulo de definiciones teórico-metodológicas, las cuales delinear por un lado el objetivo, diseño y sistema de hipótesis, y la discusión sobre precariedad objetiva y su relación con los discursos sobre el trabajo. En este punto se presentan las principales decisiones que se tomaron para la realización del presente estudio. Con esto realizado se distribuyen los argumentos de la investigación en base al sistema de hipótesis mencionado.

Tal como lo indica el subtítulo, el estudio se divide en dos partes fundamentales: ‘Estructura social’ y ‘Discursos’. En la primera parte se desarrolla el Capítulo 1, en el cual se propone una tipología que da cuenta de la estructura social del trabajo forestal-maderero de La Araucanía en base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN 2015). Para ello se realiza un ensayo sobre las transformaciones neoliberales en Chile y en la región, se analizan resultados descriptivos sobre las condiciones socio-laborales del trabajo forestal-maderero y se presenta la tipología compuesta de tres grupos: un Salariado Permanente, un Salariado Temporal y un grupo independiente que se ha titulado como Precariado Cuentapropista.

La segunda parte de la investigación consiste en la sistematización de los resultados de 10 entrevistas semi-estructuradas aplicadas en seis comunas de La Araucanía. Durante el Capítulo 2 se expondrán los discursos sobre el trabajo, en lo particular la experiencia y trayectoria laboral, el impacto en otros espacios sociales, la asociatividad y la crítica a la realidad del trabajo. En el Capítulo 3 se describen los principios de clasificación sexual y étnica que operan socialmente en el trabajo forestal-maderero, enfocándose en la situación de las mujeres trabajadoras y la conjunción mujer-trabajo-familia primero para después analizar el trabajo mapuche en contexto de conflicto y estigmatización. En la Conclusión se vuelve al sistema de hipótesis propuesto con objeto de presentar los resultados de la investigación y hacer análisis crítico en torno a esto.

LA ARTESANÍA INTELECTUAL DE LA TEORÍA Y DEL MÉTODO

A contrapunto de la extendida creencia de ver la investigación social como un manual con pasos previamente definidos, el proceso que narro en estas páginas fue colmado de imprevistos y momentos caóticos que me obligaron a tener que redefinir en varias oportunidades lo avanzado. Cualquier resultado estadístico interesante me llevaba nuevamente al marco teórico, o algún comentario en una entrevista me obligaba a incluir ciertos puntos en el análisis, aunque fuese sólo de manera ilustrativa. Leer sobre técnicas e instrumentos no fue de gran ayuda para este propósito en particular, dado que mi objetivo primero era comprender el proceso de investigación de manera integral. El apéndice *Sobre artesanía intelectual* que escribiese C. Wright Mills para *La imaginación sociológica* (el cuál tomo prestado para el título de este capítulo) me permitió ordenar la investigación a través de su propuesta de trabajo artesanal: crear un archivo de apuntes e “ideas sueltas”, el formar el hábito de cuestionar toda afirmación o hipótesis realizada y el desarrollar notas de campo (Wright Mills, 2012).

Dar cuenta de esta artesanía me parece más fiel al proceso realizado que una exposición rígida y diferenciada de un marco teórico y un marco metodológico. Por cierto, sin excluir ningún elemento de la construcción teórica y metodológica de la investigación, he preferido dar cuenta de cómo estos elementos se entrelazaron creativa y complementariamente a través de la artesanía y resultaron en este trabajo. Para ello presento cinco apartados: 1) la historia de la investigación que permita contextualizar el proceso realizado, 2) la estructura argumentativa y los objetivos, 3) la discusión sobre precariedad laboral y clasificación social, 4) las hipótesis y el diseño de investigación y 5) las limitaciones y delimitaciones del estudio.

0.1. Historia de la investigación

Investigar el trabajo forestal-maderero fue el resultado de la convergencia entre la formación sociológica que recibí con las oportunidades que se presentaron en el transcurso del proceso. Mi primera inquietud fue desarrollar la tesis de Magister en el área de estructura social y ocupacional en el Chile neoliberal. Para ello establecí contacto con el profesor Carlos Ruiz, con el fin de presentarle mis expectativas de investigación (muy altas en ese momento) y de solicitarle su guía en el proceso de tesis. En un primer borrador de lo que sería la tesis proponía observar la emergencia del discurso meritocrático del neoliberalismo desde la

desigualdad posicional en la estructura social chilena. Sin embargo, una investigación realizada en la Facultad sobre el tema (Espinoza, 2014) ya respondía a gran parte de las interrogantes iniciales que había formulado, por lo que paulatinamente fui desistiendo de este primer objetivo.

Fue en este contexto de búsqueda cuando decidí cursar el electivo “Problemas del trabajo en la era neoliberal” del profesor Giorgio Boccardo durante el primer semestre de 2017. En el desarrollo de clases y lecturas pude constatar cómo la discusión sobre estructura social se traslapaba con la sociología del trabajo, pudiendo establecerse alguna continuidad entre lo que ya venía escribiendo y los proyectos propios del curso. Casi finalizando el primer semestre retomo contacto con el profesor Dasten Julián de la Universidad Católica de Temuco, con quién cursé el electivo “Sociología del Trabajo” durante mi último semestre de formación de pregrado en Ciencia Política (primer semestre de 2015). Actualmente el profesor Julián dirige el FONDECYT 1161347 “*Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur de Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y La Araucanía (2016 – 2019)*”, presentándoseme la oportunidad de participar del FONDECYT como Tesista de Maestría.

La certeza de una delimitación espacio-tiempo (Macro zona sur entre 2016-2019) me permitió orientar nuevamente el estudio. Se me manifestó la necesidad de observar en profundidad el trabajo forestal-maderero en La Araucanía, contando para ello con algunos insumos desarrollados por el profesor Julián y por Osvaldo Blanco (co-investigador del FONDECYT). Contando con el apoyo del profesor Ruiz emprendí la tarea de (re)pensar mi investigación frente a estas nuevas exigencias. Lo primero a realizar fue una selección de aquellas lecturas y trabajos realizados durante el Magister que me permitiesen orientar nuevos objetivos y preguntas de investigación.

Al decidir enfocar el estudio en La Araucanía, propuse una tipología del trabajo forestal-maderero de la Región en base a resultados obtenidos en CASEN 2015 mediante el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Entre noviembre de 2017 y abril de 2018 se aplicaron 10 entrevistas en profundidad a diversos trabajadores y trabajadoras, en las comunas de Angol, Collipulli, Lumaco, Galvarino, Lautaro y Temuco. Paralelamente realicé el análisis cualitativo de las entrevistas para poder describir los discursos inscritos en la estructura social del trabajo forestal-maderero mediante el software cualitativo Atlas.TI.

Durante este proceso de investigación que narro se fueron realizando las definiciones teóricas y metodológicas pertinentes para el estudio, las cuales al principio permitieron orientar el trabajo para después ser sometidas continuamente a examen en cuanto a su rendimiento.

0.2. Construcción del objeto de investigación

0.2.1. Justificación y pertinencia

Aun cuando existe evidencia de que la estratificación interna de la clase trabajadora en Chile es una situación anterior al neoliberalismo (Di Tella et al., 1967), su grado de heterogeneidad se profundiza agudamente en el neoliberalismo avanzado (Ruiz y Boccardo, 2014). De ahí que tenga particular importancia el observar la composición interna de la clase trabajadora, en nuestro caso la empleada en ramas productivas del sector forestal-maderero en La Araucanía. Además, considerando la necesidad de desarrollar investigación social sobre estratificación a nivel regional (Atria, 2004) este estudio se enfoca en La Araucanía, región con una histórica vocación silvoagropecuaria.

Sin embargo, no es sólo por este elemento el que se hace pertinente observar La Araucanía. La economía regional, protegida y orientada al consumo interno durante el período del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), permitió la continuidad de la pequeña propiedad campesina y, a través de ella, de la producción silvoagropecuaria independiente. Esta situación de refugio (Clapp, 1998) sufrió un drástico giro con la apertura neoliberal a la inversión extranjera y a la competencia, dejando desprotegidos a los pequeños productores rurales. Pero aun cuando la población rural ha ido disminuyendo paulatinamente frente a los intensos cursos de asalarización y urbanización, la persistencia histórica de este grupo social en La Araucanía permite distinguir a la región de otras zonas del país.

0.2.2. Estructura argumentativa y objetivos de investigación

La investigación consta de “Estructura social” y “Discursos” como las dos partes fundamentales que ordenan la argumentación. Se comprenderá por **estructura social** una distribución sistemáticamente desigual de recompensas materiales y simbólicas que, a su vez, establece cercanías o distancias entre los agentes en un espacio social (Bourdieu, 2007; Crompton, 2009). En nuestro caso, la distribución desigual gira en torno a las *condiciones objetivas de seguridad* en el trabajo, poniendo al centro del problema la precariedad laboral

(Cano, 2004; Dörre, 2009, Standing, 2011; Julián, 2013). Por su parte, un **discurso** es la objetivación de distintas *posiciones* en un colectivo que posee una *opinión*, delimitable tanto de manera interna (las *distintas posiciones*) como externa (*otra opinión*) (Cottet, 2006). Este discurso emerge como un producto sintético de la subjetividad, entendida como proceso de producción de significados (De la Garza, 2001). En concreto, la investigación busca describir estas opiniones inscritas en y a través de las distintas posiciones de la estructura social del trabajo forestal-maderero de la Araucanía.

Los objetivos de investigación propuestos son los siguientes:

Objetivo general: *Describir los discursos sobre el trabajo de las personas trabajadoras forestales-madereras de la Araucanía en base a sus posiciones estructurales*

Objetivos específicos:

- 1) Clasificar a los trabajadores forestales-madereros según sus posiciones socio-laborales
- 2) Describir los discursos sobre el trabajo en base a las posiciones estructurales objetivas
- 3) Describir los discursos sobre clasificación sexual y étnica posiciones estructurales objetivas

0.2.3. El objeto de estudio: la clase trabajadora forestal-maderera

La pregunta de investigación que orienta el estudio es conocer cuáles son los discursos sobre el trabajo forestal-maderero de La Araucanía en base a posiciones estructurales de seguridad/precariedad laboral. Lo primero es entonces definir qué se entenderá por **trabajo**. Para ello, en este estudio el trabajo significa toda actividad humana encaminada a producir bienes y servicios para satisfacer necesidades, y que transforma un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos (De la Garza, 2011). Esta definición ampliada del trabajo permite evitar los sesgos conceptuales que restringen su alcance a ciertos grupos de trabajadores (fundamentalmente el trabajo asalariado). En la relación social de producción, el **trabajador/a** puede vender su fuerza de trabajo a una empresa privada para obtener un salario o puede producir directamente y vender el producto en el mercado obteniendo un ingreso (por cierto, sin mediar compra de fuerza de trabajo). En este sentido, la producción capitalista, hegemónica en el sector forestal-maderero, coexiste con formas directas de producción, en la cual los trabajadores son propietarios de algunos o de todos los medios de producción necesarios¹ (Marx, 1975).

¹ Como se verá más en el Capítulo 2, la propiedad privada *individual* de los medios de producción, distinta de la *capitalista*, está estratificada entre los trabajadores. Además, la venta del producto en el mercado puede no ser directa en todos los casos.

Las personas trabajadoras pertenecen a una clase social diferenciada –**la clase trabajadora**– por la característica de que sus miembros exclusivamente viven de su trabajo, ya sea de manera asalariada (vender fuerza de trabajo) o independiente, por tanto, *no compran fuerza de trabajo en ningún nivel*. Ahora, aun cuando existen enfoques que excluyen a los trabajadores de altos ingresos con posiciones de control y a los pequeños propietarios rurales del concepto de clase trabajadora o que-vive-de-su-trabajo (Antúnes, 2005:94), en este estudio se considerarán dentro de esta clase a aquellas personas que únicamente cumplan el criterio de vivir de su fuerza de trabajo (y no comprar la de otros/as). En estricto rigor, la clase social no se concebirá en un sentido marxista dado que su criterio de distinción no es *únicamente* la venta de fuerza de trabajo para la obtención de un salario (*sesgo asalariado*, que se verá más adelante), sino que permite incluir a la producción independiente que, no sujeta a un salario, genera ingresos de manera autónoma y no compra fuerza de trabajo. Por lo mismo, las personas trabajadoras en *posición contradictoria de clase* (Wright, 1992), vale decir, aquellas personas que desempeñan una posición capitalista y trabajadora a la vez (*domina y es explotado/a*), también se incluyen en la clase trabajadora, dado que en última instancia dependen de la venta de su fuerza de trabajo para tener posiciones de control (no de propiedad).

Las ramas productivas delimitan el estudio a la silvicultura –*sector forestal*– y a la Industria Forestal Primaria –*sector maderero*– entendida esta última como un "conjunto de actividades relacionadas con la conversión química o mixta de la madera en trozos" (Gysling y Soto, 2017: 23). Esta definición, por tanto, excluye a la Industria Forestal Secundaria y de Servicios como a los Productos Forestales No Madereros. La Encuesta CASEN 2015 tiene la variable de rama desagregada en 4 dígitos, lo cual permite ver las ramas específicas de ocupación del sector:

- Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas
- Aserrado y acepilladura de madera
- Fabricación de hojas de madera para enchapado y otros
- Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones
- Fabricación de recipientes de madera
- Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables
- Fabricación de pasta de madera, papel y cartón

0.3. Precariedad laboral y clasificación social

0.3.1. Precariedad y precariado

La **precariedad laboral** denota un conjunto de relaciones *inseguras* con el trabajo que se distancian de las características del empleo asalariado “clásico” tales como la estabilidad, el apego al derecho laboral y la protección social (Castel, 2010). Esta propuesta conceptual ha suscitado diversos debates teóricos, dada la ambigüedad en su comprensión sociológica (Guadarrama, Hualde y López, 2012) como en su forma de enunciación –desafiliación, corrosión, fragmentación, individualización– (Palomino, 2008). Una de las estrategias más convencionales para enfrentar esta dificultad ha sido una aproximación multidimensional al fenómeno (Cano, 2004; Standing, 2011). Dado su carácter multidimensional, el concepto de precariedad laboral se compone de dimensiones de inseguridad sobre 1) el mercado laboral, 2) el empleo, 3) la estabilidad, 4) las condiciones de trabajo, 5) la reproducción de habilidades, 6) el ingreso y 7) la representación (Standing, 2011). De acuerdo a esto, la precariedad laboral puede ser experimentada por los trabajadores en grados y modalidades diversas. A pesar de que esto permitiría suponer que no existe una dicotomía tal entre trabajo precario/no precario y que la distinción sería sólo cuestión de grado y/o modalidad (Cano, 2004), se puede pensar también la precariedad laboral en cuanto constitución de un grupo social. De esta forma cobra sentido el concepto de **precariado** (Standing, 2011), entendido como un grupo social diferenciado por el predominio de características *inseguras* del trabajo. En síntesis, la precariedad laboral puede manifestarse en tanto 1) grado y/o modalidad en distintas formas de trabajo, en tanto 2) grupo social diferenciado (precariado).

Las condiciones precarias de trabajo se presentan de manera estratificada también según las distintas posiciones objetivas, de hecho, en ciertos grupos son casi ínfimas, en otros coexisten con ciertas condiciones seguras y en los grupos definidos como precariados dichas condiciones son hegemónicas. Por tanto, sin perjuicio de que existan precariados que concentren las condiciones inseguras de trabajo, la precariedad laboral también se puede manifestar en empleos con mayor nivel de formalidad y seguridad (Dörre, 2009). De esta forma, **la precariedad laboral no es privativa del precariado**, sino que puede manifestarse en rasgos y/o grados en distintos grupos socio-laborales. Dicha distribución de condiciones objetivas de inseguridad es interpretable a la luz de las transformaciones histórico-productivas de La Araucanía (Garín y Albers, 2011; Pinto, 2015). En este sentido, la clase trabajadora forestal-maderera de La Araucanía comparte un trayecto social (Bourdieu, 2002), y dicho trayecto contiene los trayectos sociales específicos de cada grupo que la compone.

0.3.2. El sesgo salarial y el sesgo eurocentrado en la discusión sobre precariedad

El precariado como concepto, en tanto grupo *diferenciado*, debe ser preciso respecto a qué se diferencia y cuáles son los criterios de dicha diferenciación. Sobre lo primero, la llamada condición precaria tiene un carácter permanente (no transitorio) que se evidencia en la trayectoria insegura y estable de ciertos grupos, por lo que se instala como condición normal y particular de la organización del trabajo, al igual que la condición salarial (Castel, 2010). Sin embargo, dicha propuesta se articula en función de un *sesgo salarial*, en el entendido de que esta condición precaria es “un registro propio de existencia del salariado” (Castel, 2010: 132), imposibilitando pensar la precariedad más allá de la relación social del salario. Un concepto ampliado del trabajo (De la Garza, 2011) permite incluir relaciones no salariales en la discusión, propuesta atingente a las transformaciones del trabajo y a la existencia de “zonas grises” en la teorización que de ellas se ha hecho (Supiot, 2004). Por tanto, el precariado *no necesariamente* es un grupo asalariado, sino que puede existir también, por ejemplo, en tanto grupo cuentapropista. Por lo mismo, a pesar de utilizar el concepto de precariado para definir al grupo social más inseguro dentro de la clase trabajadora, no se considera que éste se constituya en una clase social diferenciada (Standing, 2011). Esto porque los agentes que conforman el precariado, independiente de concentrar la inseguridad laboral, *viven de su trabajo* al igual que los asalariados.

Sobre lo segundo –y en relación con lo anterior– preguntarse sobre los criterios concretos de diferenciación requiere contextualizar la discusión en un espacio y tiempo determinado (Julian, 2013). El proceso histórico de precarización general del trabajo (asalariado) generalmente se presenta como producto de los cambios en la organización interna del trabajo y en el tejido productivo (Boltanski y Chiapello, 2002) que emergen en la fase neoliberal de acumulación capitalista (Harvey, 2005). Su génesis histórica se ha situado en el desgastamiento del Estado de Bienestar, fórmula corporativa entre trabajadores y capitalistas, característica de varios países europeos. Por el contrario, en nuestras sociedades periférico-dependientes, la precariedad laboral ha sido histórico-estructural (Munck, 2013). Por esto, en la discusión sobre precariedad laboral y precariado se constituye un *sesgo eurocentrado*, ya que se asume *a priori* que la precariedad es la erosión de un régimen de empleo estable y protegido (Castel, 2010), régimen que en América Latina no existió de forma mayoritaria (Munck, 2013).

0.3.3. Precariedad objetiva y habitus

El énfasis en las condiciones *objetivas* como indicadores de precariedad laboral se sostiene en el hecho de que las formas de subjetivación se corresponden con las posiciones en la estructura social (Bourdieu, 2002; Dörre, 2009), por tanto, la subjetividad también está

situada (no determinada) estructuralmente. Algunas aproximaciones en este sentido han definido al trabajador precario como aquel que, además de estar en posiciones objetivas de inseguridad laboral, *subjetivamente se siente precario* en base a su insatisfacción con su producto, con sus ingresos y/o con su entorno laboral (Piñeiro, 2011). Esta exigencia conceptual simultánea de condiciones objetivas y percepciones subjetivas sólo es posible pensarla desde el individualismo metodológico, y a precio de desatender la constitución *social* y no individual de la diferencia. Frente a esto, se ha optado por entender la subjetividad, y en particular los discursos como productos de la misma, en torno a la idea de **habitus** (Bourdieu, 2007), vale decir, como “principio generador y unificador que retraduce las características intrínsecas y relacionales de una posición en un estilo de vida unitario, es decir un conjunto unitario de elección de personas, de bienes y de prácticas” (Bourdieu, 2007: 19). En lo particular de este estudio, el concepto de habitus interesa más como esquema y principios de clasificación, de visión y de división social, los cuales serán descriptos a través de los discursos.

En concreto, el espacio de las posiciones de seguridad/inseguridad laboral se corresponde con el espacio de las disposiciones (la “clase incorporada”), aun cuando este último posea una autonomía relativa frente al primero (Bourdieu, 2002). La diferencia, percibida mediante los esquemas y principios de clasificación estructuralmente situados, se transforma en *diferencia simbólica* dado su carácter compartido, lo cual constituye un verdadero lenguaje (Bourdieu, 2007). Los discursos, entendidos como productos sintéticos de la subjetividad objetivada en *opiniones* (De la Garza, 2001; Cottet, 2006), son indicadores de los esquemas y principios de clasificación social de los trabajadores, los cuales están estructuralmente situados (con autonomía relativa) en función de las posiciones socio-laborales objetivas.

En esta segunda etapa se busca identificar **discursos de dos tipos fundamentales**. El primero refiere a **discursos socio-laborales** (Capítulo 2), atendiendo en especial a la inclusión de los trabajadores a la sociedad mediante el trabajo (Sisto, 2009). Para ello se tratarán las experiencias, evaluaciones y expectativas laborales, el proceso de trabajo, el impacto en otras esferas sociales y la asociatividad. A continuación se enfatizará respecto los **discursos sexistas y racistas** (Capítulo 3), particularmente los referidos a la división sexual (Federici, 2015) y étnica del trabajo en base a la colonialidad del poder en América Latina y sus principios de clasificación social (Quijano, 2014). Esto emergiendo en un contexto de racismo y sexismo como fenómenos socioeconómicos necesarios para la acumulación de capital (Wallerstein, 1991)

0.4. Hipótesis y diseño de investigación

0.4.1. Sistema de hipótesis

Hipótesis 1: Las personas trabajadoras en el sector forestal-maderero son clasificables en función de sus condiciones socio-laborales de seguridad/precariedad laboral

Hipótesis 2: Los discursos sobre el trabajo son relativamente dependientes de las posiciones objetivas de seguridad/precariedad laboral de los agentes en la estructura social.

Hipótesis 3: Los discursos sobre la clasificación sexual y étnica son relativamente dependientes de las posiciones objetivas de seguridad/precariedad laboral de los agentes en la estructura social

Respecto a la Hipótesis 1 se utilizarán 7 variables categóricas de CASEN 2015 (presentadas más adelante) para realizar Análisis de Correspondencia Múltiple y posteriormente Clúster por k-medias.

En el caso de la Hipótesis 2 y 3 se busca observar primero si existe relación entre las posiciones objetivas de seguridad/precariedad laboral de los agentes con los discursos que elaboran sobre el trabajo y sobre clasificación sexual y étnica, respectivamente (Hipótesis Nula). Si se rechaza, se someterá a examen la proposición de Bourdieu (1998, 2007) sobre la autonomía relativa del habitus (disposición subjetiva estructurada) respecto al espacio social (posición objetiva). Para efectos de interpretación sociológica se intercambiará el concepto “autonomía” por “dependencia”, con objeto de ver cuán *dependientes* son los discursos de las posiciones objetivas de los agentes que los elaboran.

0.4.2. Diseño de investigación

En concordancia con la distribución argumentativa entre “Estructura social” y “Discursos”, el diseño de investigación propuesto es un **método mixto secuencial de alcance exploratorio** (Creswell et al., 2003). Un resumen del diseño de investigación puede verse en la Tabla 1. La primera etapa consiste en una **estrategia cuantitativa** que tiene por objeto la construcción analítica de la estructura social del trabajo forestal-maderero en base a la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica CASEN 2015 a través de la

aplicación secuencial de dos técnicas. La primera es **Análisis de Correspondencia Múltiple** (ACM), técnica factorial que permite observar los patrones de relación entre dos o más variables *categorías* (Parra, 1996; Abdi & Valentin, 2007). Sociológicamente hablando, los objetos (*categorías de las variables*) son representados gráficamente como puntos en un plano de relaciones de distancia o cercanía en un espacio social (Bourdieu, 2007), el cual es un

conjunto de posiciones distintas y coexistentes, externas unas a otras, definidas en relación unas de otras, por su *exterioridad mutua* y por relaciones de proximidad, de vecindad o de alejamiento y asimismo por relaciones de orden, como por encima, por debajo y *entre* (Bourdieu, 2007: 16)².

Tabla 1. El diseño de investigación: método mixto secuencial (CUAN – CUAL)

DISEÑO	ESTRATEGIA	FUENTE	MUESTRA ¹	ANÁLISIS	OBJETIVO
Método mixto secuencial (CUAN-CUAL)	CUANTITATIVA	CASEN 2015 (<i>Secundaria</i>)	CASEN 2015 filtrado por rama de ocupación, edad, condición de actividad y región. 513 casos no ponderados (17.873 casos ponderados a nivel regional).	Análisis de Correspondencias Múltiples	Obtención de dos factores de diferenciación
	CUALITATIVA	Entrevistas estandarizadas y no programadas (<i>Primaria</i>)	10 entrevistas en profundidad	Clúster por K-Medias Teoría fundamentada	Clasificación Generación de teoría inductiva

Fuente: Elaboración propia

En términos operativos, se propuso un ACM siguiendo la propuesta de precariedad multidimensional de Blanco y Julián (2018), la cual considera las dimensiones de inestabilidad, inseguridad, insuficiencia, condiciones de trabajo y cronopeidad. Después de varias pruebas estadísticas³ las variables que finalmente se utilizaron para el ACM fueron: 1) el ingreso total mensual, 2) el sistema de previsión de salud, 3) el sistema de previsión social,

² Cursivas del original.

³ Al aplicar la propuesta de Blanco y Julián (2018) a los trabajadores forestales-madereros de La Araucanía según CASEN 2015, se observó que las medidas discriminantes de algunas variables fueron muy bajas, al igual que las contribuciones a la inercia, y esto afectaba negativamente el ajuste del modelo (Alfa de Cronbach). Por tanto, se decidió considerar sólo aquellas variables que permitiesen presentar un mejor modelo en términos estadísticos.

4) la presencia de contrato, 5) el plazo de acuerdo o contrato, 6) la temporalidad del trabajo y 7) las formas de empleo, tal como muestra la Tabla 2.

La relación categorial entre estas siete variables conformó el espacio social en donde se distribuyen desigualmente los trabajadores forestales-madereros de La Araucanía. Los patrones de relación que se obtuvieron del ACM son dos factores o dos principios de diferenciación⁴, los cuales contienen todas las puntuaciones de las categorías del modelo.

Tabla 2. Operacionalización de la precariedad multidimensional

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR CASEN 2015
(IN)ESTABILIDAD	Temporalidad del trabajo	o12. ¿Su trabajo o negocio principal es de tipo...?
	Presencia de contrato	o17. En su trabajo principal, ¿tiene contrato de trabajo escrito?
	Plazo de acuerdo o contrato	o16. En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene...?
(IN)SEGURIDAD	Sistema de previsión social	o29. ¿Cotizó durante el mes pasado en algún sistema previsional (sistema de pensiones)?
	Sistema de salud	s12. ¿A qué sistema previsional de salud pertenece Ud.?
(IN)SUFICIENCIA	Ingreso mensual	Ingreso Ocupación Principal (recodificación en deciles de variable yoprCor)
EMPLEO	Forma de empleo	o15. En su trabajo o negocio principal, ¿usted trabaja como?

Fuente: Adaptado de Blanco y Julián (2018) en base a CASEN 2015.

Estos factores son variables numéricas que se utilizarán para conformar los grupos de la tipología del trabajo forestal-maderero. Este objetivo se cumple con la aplicación de **Clúster por K-Medias**, el cual es un algoritmo iterativo que divide n variables numéricas en grupos (o clústeres), buscando, por un lado, la minimización óptima del error cuadrático entre la media estadística de un grupo con las puntuaciones de los objetos del mismo y, por otro, minimizar la suma del error cuadrático entre K grupos (Jain, 2010). Si bien, no hay un criterio estricto sobre la cantidad de clústeres a definir (Jain, 2010: 656), se proponen *tres* grupos sociales para clasificar a los trabajadores forestales-madereros de la Araucanía según sus posiciones objetivas de seguridad/inseguridad⁵. Con esta decisión se debe dar cuenta de

⁴ Se ha optado por obtener dos factores en el modelo dado que permite mayor parsimonia en la representación gráfica del mismo, siguiendo lo planteado por Bourdieu (1998) en este punto. A pesar de existir ciertas alternativas estadísticas auxiliares, no hay un criterio estricto sobre cuántos factores se deben definir (Parra, 1996).

⁵ Para tomar esta decisión, se probó con tres, cuatro y cinco grupos en la clusterización. La solución de $K=3$ se consideró la más satisfactoria estadísticamente por dos motivos: 1) al aplicar estadísticos descriptivos a los grupos se observó que en la solución escogida hubo categorías mayoritarias y distintivas en cada uno de los grupos y 2) la distribución de los trabajadores entre tres grupos es *equilibrada*, en el sentido de que no existen grupos con frecuencias muy altas o muy bajas en términos comparativos.

los procesos neoliberales de asalarización como resultado de la instalación de la gran agricultura empresarial, las modalidades flexibles de trabajo y la subsistencia de la pequeña agricultura campesina, con una significación particular en La Araucanía (Canales, 2006; Oyarzún y Miranda, 2011; Henríquez, 2013; Pinto, 2015). De esta forma, la **tipología del trabajo forestal-maderero** queda compuesta por el **Salariado Permanente**, el **Salariado Temporal** y el **Precariado Independiente o Cuentapropista**.

Con esta tipología se da inicio a la **segunda etapa** de la investigación, la cual consiste en una **estrategia cualitativa** que busca levantar información con entrevistas y realizar análisis de la misma. La técnica de producción o fuente primaria es la **entrevista estandarizada y no programada**, la cual es un tipo de entrevista en profundidad que contiene preguntas estandarizadas a todos los entrevistados pero adaptadas en orden y significado a los perfiles de cada uno de los entrevistados (Valles, 1999). Se aplicaron 10 entrevistas en profundidad a trabajadores con distintas características socio-laborales, los cuales fueron clasificados y entrevistados en base a la tipología propuesta (véase Muestreo en Anexo 2). La información levantada con esta técnica cualitativa se analizó en base a la **Teoría Fundamentada**, método inductivo de análisis que busca generar teoría *desde los datos* con objeto de relevar las condiciones relevantes de un fenómeno y las respuestas de los agentes a condiciones cambiantes (Corbin & Strauss, 1990; Strauss y Corbin, 2002).

El diseño de investigación propuesto se sostiene en la idea de que es posible pensar una estructura social del trabajo forestal-maderero y que ésta se compone a su vez de distintos grupos o fracciones, los cuales constituyen la tipología mencionada: 1) un Salariado Permanente, caracterizado por concentrar posiciones socio-laborales seguras pero de manera estratificada, 2) un Salariado Temporal, el cual experimenta rasgos de precariedad laboral pero en coexistencia con algunas condiciones socio-laborales seguras y 3) un Precariado Cuentapropista, el cual posee condiciones inseguras en la producción y reproducción. A simple vista, se puede observar que la tipología descansa en la dicotomía salariado/precariado (Castel, 2010), la cual enfoca el problema en la precariedad laboral y en sus formas sociales manifiestas que (re)producen distinción entre los trabajadores (Bourdieu, 1998).

0.5. Limitaciones y delimitaciones

En este estudio se considera que los grupos de la tipología del trabajo forestal-maderero (el Salariado Permanente, el Salariado Temporal y el Precariado Cuentapropista) conforman una clase *teórica* (Bourdieu, 2007) con una delimitación analítica dual: según el sector productivo y según la división político-administrativa de Chile. Por tanto, este estudio refiere a la **clase**

trabajadora forestal-maderera de La Araucanía, compuesta empíricamente por agentes que viven de su trabajo (Antúnes, 2005), trabajo que está subsumido real y/o formalmente al capital (Palomino, 2000). Para efectos de la investigación, esta clase trabajadora interesa en tanto *clase-en-sí*, ya que no se le asigna un componente teleológico al análisis (“inevitable agencia revolucionaria”), sino uno meramente descriptivo (Wright, 1997). Por tanto, aquellos elementos referidos a la agencia de clase (*clase-para-sí*) no son considerados en el análisis⁶. Además, por tratarse de un análisis de características intrínsecamente *internas* de la clase trabajadora, este estudio no es en estricto rigor un análisis de estructura de clases, sino más bien un análisis sobre la estructura *interna* de grupos o fracciones que componen una clase particular.

Precisar la delimitación del objeto de investigación permite ponderar el alcance de las conclusiones que se plantearán. Por ejemplo, la asociación que aquí se realiza entre un precariado con el autoempleo o trabajo independiente es el resultado de un proceso inductivo de análisis estadístico y socio-histórico respecto a información *particular* sobre La Araucanía. Dicha asociación (precariado-autoempleo) no se plantea como una relación *sine qua non*, sino que es una *posibilidad* sociológica más. De igual forma, es posible pensar la existencia teórica de *precariados* compuestos por trabajadores *asalariados* en otros sectores productivos y territorios. Dado que la investigación sólo considera a la clase-que-vive-del-trabajo (Antúnes, 2005) se han filtrado en CASEN 2015 todos los que trabajan como patrones/empleadores o familiares no remunerados por el hecho de que dependen del trabajo de otros (ya sea comprando fuerza de trabajo en el primer caso o apoyando la unidad económica familiar en el segundo). Además se filtraron los menores de 15 años, los inactivos y desocupados, las regiones distintas a La Araucanía y las ramas productivas distintas a las del sector forestal-maderero. Los resultados se ponderaron a nivel regional con el Factor de Expansión Regional (“expr”) que CASEN 2015 facilita en la base de datos.

En cuanto a los discursos se deben precisar tres limitaciones fundamentales. Primero, la distinción entre estructura social y discurso que se plantea en este estudio descansa respectivamente en la teoría de espacio social y en la teoría del habitus. La propuesta ontológica de **habitus** parece vincular indivisiblemente estructura y agencia, en tanto el agente es *agente socializado en la estructura* (Aguilar, 2008), por lo que se torna difusa la distinción analítica fundamental de la investigación. Sin embargo, siguiendo al mismo Aguilar (2008), se prefiere comprender al habitus como *mediación entre estructura y agencia* más que como mera agencia o subjetividad, asumiendo a su vez la mayor ponderación de la estructura y los riesgos que eso conlleva en la explicación sobre el cambio social. De esta forma se puede retener conceptualmente el discurso como producto sintético de la

⁶ Aun cuando en la segunda parte del estudio se describen algunos discursos relativos a asociatividad y sindicalismo, éstos son tratados de manera tangencial.

subjetividad (De la Garza, 2001) pero mediado a través del habitus, por lo que el discurso mismo es un indicador más preciso de habitus que de subjetividad “pura”.

Segundo, para comprender los discursos asociados a la división sexual y étnica del trabajo, y al racismo y sexismo como indicadores de clasificación social, las técnicas etnográficas podrían haber contribuido a captar con mayor profundidad dichos sentidos a través de la experiencia concreta. Piénsese algunos espacios como el lugar de trabajo, las conversaciones con intermediadores en el caso de cuentapropistas, los mercados físicos en donde se vendan productos, incluso algunos espacios *teóricamente* externos al mundo del trabajo (la familia, los espacios de recreación, la pertenencia voluntaria a asociaciones). Sin embargo, los recursos económicos y temporales de la investigación no permitieron agregar la técnica de una estrategia de investigación social etnográfica (Cottet, 2006), por tanto, la única técnica cualitativa de producción de información fue la entrevista semi-estructurada en profundidad. Esta limitante gira en torno al problema de la identificación de los sentidos, ya que analizar el racismo y sexismo en tanto experiencia (etnográfica) permitiría observar prácticas concretas que pueden tornarse difusas al intentar ser captadas por una entrevista⁷.

Tercero, los trabajadores asalariados en el sector público representan el 2,6% de toda la fuerza laboral forestal-maderera de La Araucanía, por lo que se transforma en la forma minoritaria de empleo. A este elemento se le suman las particularidades que caracterizan al trabajo en el Estado en sus distintos niveles, lo cual toma distancia de los objetivos perseguidos en este estudio. Por tanto, se tomó la decisión de excluir a los asalariados públicos de la muestra cualitativa. A pesar de estas limitaciones, se considera que próximas investigaciones podrían responder a dichas necesidades y que esta primera aproximación exploratoria puede aportar luces en un futuro para la continuidad de investigaciones en esta línea.

Para finalizar, es necesario mencionar que el desfase temporal entre CASEN 2015 (información levantada entre noviembre de 2015 y enero de 2016) y la realización de entrevistas semi-estructuradas (noviembre de 2017 hasta abril de 2018) es un elemento a considerar en la interpretación de los resultados. Sin embargo, no se cuenta con algún antecedente que registre alguna variación histórica o estadística importante entre este período.

⁷ Por ejemplo, mi adscripción mapuche posiblemente puede haber *influido* en la elaboración de los discursos que los entrevistados hicieron cuando se les preguntó sobre la relación con compañeros de trabajo mapuche o sobre los conflictos entre algunas comunidades y organizaciones mapuche con la empresa forestal privada en La Araucanía.

PARTE I:

ESTRUCTURA SOCIAL

1.

TIPOLOGÍA DEL TRABAJO FORESTAL-MADERERO EN LA ARAUCANÍA

Los bosques generan empleos y crecimiento económico. Esta idea, señalada por el Banco Mundial, concibe al bosque como un lugar de producción en el cual se genera riqueza⁸. Sea como salario formal, como ingreso autónomo o como ganancia capitalista, esta riqueza es repartida de manera desigual a nivel tanto mundial como socio-estatal. Este estudio precisamente trata sobre la desigualdad que se experimenta al interior de una clase trabajadora empleada en actividades forestales-madereras. La investigación parte de la base de que preguntarse sobre el trabajo forestal-maderero en La Araucanía implica necesariamente pensar en las transformaciones económicas neoliberales en Chile y su impacto en la adaptación y reproducción del sector forestal-maderero.

Aun así, el sector en Chile tiene una posición particular dentro de mercados y tendencias mundiales. Los cambios que se experimentan a nivel global en el sector agrícola desde ya hace casi cinco décadas han alterado intensamente las dinámicas y significados del espacio (Borras, 2009). Después de la alerta de los países del capitalismo central por la explotación de bosques nativos en la década de los ochenta, el sector se reorientó hacia la producción forestal en base a plantaciones exóticas (pino y eucalipto), siendo el Sudeste Asiático, América Central y el Cono Sur los lugares donde se concentran este tipo de plantaciones (Alvarado, 2009). De esta forma, amplios sectores de los países subdesarrollados se insertaron al capitalismo mundial mediante la disminución de las tarifas arancelarias y una mayor facilidad de ingreso al capital extranjero (Kay, 1981).

La transformación acaecida en el sector forestal-maderero chileno ha sido definida como neoliberal, comprendiendo por neoliberalismo una teoría política que propone la no restricción a las libertades empresariales individuales para generar bienestar, dentro de un marco institucional que proteja los derechos de propiedad privada, el libre mercado y el libre comercio (Harvey, 2005). En nuestro caso, los Decretos Ley 600 (inversión extranjera) y 701 (fomento forestal) de 1974 orientaron la economía en esa dirección, efectos que a fecha de hoy es posible constatar en los niveles de acumulación capitalista y en el mundo del trabajo. Esta novel acumulación es posibilitada y desarrollada en dos procesos secuenciales respectivos: una Reforma Agraria que hace desaparecer la estructura social de la hacienda

⁸ Véase: <http://www.worldbank.org/en/topic/forests/overview> [Consultado el 23 de julio de 2018]

(*inquilinos, torrantes, medieros y latifundistas*) y una Contra-Reforma Agraria que, en conjunto con un marcado posicionamiento pro-empresarial, incentiva la formación de una nueva estructura social (*permanentes, temporales y empresarios*) (Falabella, 1990).

Para comprender la estructura social del trabajo forestal-maderero en La Araucanía se deben precisar dos cuestiones fundamentales: 1) la historicidad de las relaciones socio-laborales en el territorio y 2) las condiciones del sector productivo mencionado. Sin estos elementos, cualquier análisis a emprender carecería precisamente de aquello que le confiere sentido a la estructura social: su fijación en un espacio-tiempo determinado (Bourdieu, 2007). Por lo mismo, en este Capítulo se pondrá énfasis a tres elementos centrales de nuestro objeto de investigación. En el primer apartado se expondrán algunos antecedentes históricos de la transformación del sector productivo en Chile y en La Araucanía para contextualizar la interpretación sociológica. En un segundo apartado se describirán las condiciones socio-laborales *en general* de las personas empleadas en actividades forestales-madereras en La Araucanía, con el fin de elaborar un espacio social en el cual éstas se distribuyen desigualmente. En el tercer y último apartado se analizarán las distancias y cercanías entre las personas en el espacio social mediante la conformación de una tipología del trabajo forestal-maderero, la cual representa la estructura social mencionada.

1.1. El sector forestal-maderero en Chile y La Araucanía

1.1.1. Antecedentes históricos de la transformación del sector forestal-maderero en Chile

Hacia mediados del siglo XX casi el 90% de la materia prima forestal en Chile provenía del bosque nativo; a principios del siglo XXI el 95% proviene de plantaciones exóticas y con capacidad de diversificación productiva (OIT, 2013). La magnitud de este cambio, contextualizado en la transición de una economía protegida y cerrada hacia una de competencia abierta, es uno de los hitos centrales del sector. El espacio rural, en donde se realizan las actividades de este tipo, ha experimentado dos grandes transformaciones sucesivas: la Reforma Agraria entre los años sesenta y setenta y la apertura económica/reconversión productiva desde 1980. Entre estas dinámicas se ha desarrollado el pujante sector forestal-maderero, caracterizado actualmente por la concentración de su actividad y plantaciones en algunos territorios (OIT, 2013, CORMA, 2016) y las tensiones entre el mercado y la ciudadanía a raíz de lo anterior (Reyes, Sepúlveda y Astorga, 2014).

A pesar de que la primera Ley de Bosques se promulga en 1872, y en su vigencia se introduce por vez primera una plantación industrial de *Pinus Radiata* en 1907, son los Decretos Ley N°656 de 1925 y el Decreto con Fuerza de Ley N°265 de 1931 los que marcan el inicio de la "Nueva Ley de Bosques" (Reyes, Sepúlveda y Astorga, 2014). Esta institucionalidad respondió en gran medida a la deforestación y la falta de fiscalización del Estado en el sector hasta esa fecha. Además, la crisis de 1929 dejó al descubierto el agotamiento del corto ciclo exportador de productos agrícolas y mineros en Chile (Chonchol, 1996). Para enfrentar esta situación en el sector forestal-maderero, mediante la Ley de Bosques de 1931 se crearon empresas estatales vía CORFO y se incrementó la superficie de plantaciones de 200.000 hectáreas en 1955 a casi 500 mil en 1974 (Reyes, Sepúlveda y Astorga, 2014).

Es hacia mediados de los años sesenta que se inicia la modernización del espacio rural y, por tanto, la superación del sistema de latifundio: la Reforma Agraria (Chonchol, 1996). Tanto la gestión y actividad de las organizaciones campesinas como la convergencia entre los países socialistas y capitalistas sobre la necesidad de modernizar el espacio rural y desconcentrar la propiedad con fin redistributivo contribuyeron con creces a la posibilidad de esta Reforma, tanto en Chile como en América Latina. En el caso chileno, el proceso de Reforma Agraria fue conducido por tres gobiernos sucesivos: iniciado por el Presidente Jorge Alessandri en 1962 y asumido en la totalidad de los mandatos de los Presidentes Eduardo Frei Montalva (1964-1970) y Salvador Allende (1970-1973). A través de estos gobiernos el campesinado logró conseguir acceso a tierras de manera paulatinamente creciente, derecho a sindicalización y cooperativización para la producción directa.

Con el Golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973 la Reforma Agraria se detiene y comienza un proceso de 'regularización de la Reforma Agraria' llamado Contrarreforma Agraria, el cual consistió en la restitución de un tercio de las tierras expropiadas y el remate de las tierras restantes bajo propiedad estatal (Cuevas, 2012). En este contexto de excepcionalidad se dictan dos decretos durante 1974 que imprimirían el sello definitivo al estilo del sector: el Decreto Ley 600 que fija un Estatuto de Inversión Extranjero⁹ y el Decreto Ley 701 que fija régimen legal de los terrenos forestales o preferentemente aptos para la forestación, y establece normas de fomento sobre la materia¹⁰. Con estos nuevos instrumentos legales se da inicio a una estrecha relación entre el sector privado y la Junta de Gobierno, observable en la venta de empresas estatales al sector privado y en el fomento a las plantaciones.

Tras la crisis de 1982 a causa de las medidas tomadas en los primeros años del neoliberalismo puro (1973-81), el Estado vuelve a tomar un papel en la conducción económica con medidas más heterodoxas (French-Davis, 2004). El objetivo de la Junta de mejorar la competitividad

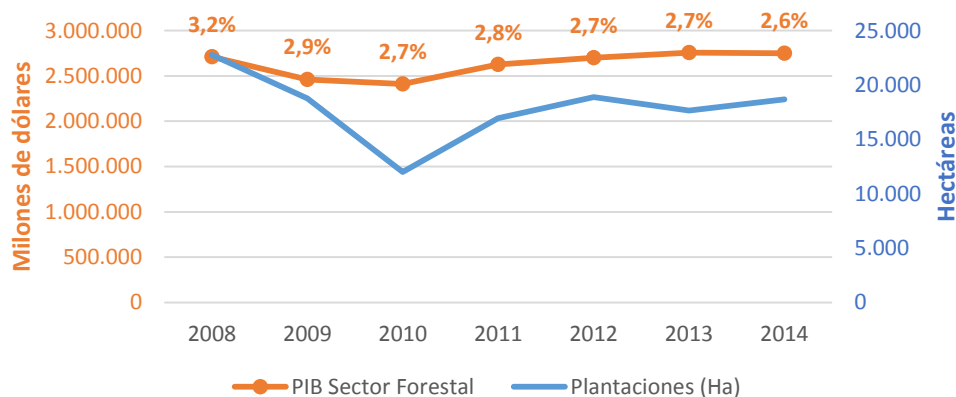
⁹ Véase: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5590&idVersion=> [Consultado el 26 de julio de 2018]

¹⁰ Véase: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6294> [Consultado el 26 de julio de 2018]

internacional en los mercados se materializó en las llamadas “exportaciones no tradicionales” basadas en ‘ventajas comparativas’, en donde el pujante sector forestal-maderero fue clave (Cuevas, 2012). Con el retorno a la democracia en 1990 los beneficios y protecciones para el sector forestal-maderero privado continuaron, ahora en base a nuevos Tratados de Libre Comercio (TLC). Es en estos años en donde ya se observan tres grandes grupos económicos que concentran la tierra y la capacidad productiva del sector en Chile: el Grupo Angelini (ARAUCO), el Grupo Matte (CMPC) y el Grupo Nueva Holding Inc. de Suiza (MASISA) (Fundación SOL, 2008; OIT, 2013; Reyes, Sepúlveda y Astorga, 2014).

El nivel de acumulación y concentración de estos grupos en el sector forestal-maderero se refuerza en su internacionalización: según CORMA, hacia 2016 las exportaciones del sector llegaron a 5.271 millones de dólares (US\$) constituyéndose en el tercer sector exportador a nivel nacional, sólo superado por minería e industria¹¹. En el Gráfico 1 se puede observar además que el sector forestal-maderero ha mantenido más o menos constante su aporte al Producto Interno Bruto entre 2008 y 2014 (oscilando entre 2,6 y 3,2%), guardando una relación proporcional con la cantidad de hectáreas plantadas en el mismo período (a excepción del 2010).

Gráfico 1. Evolución PIB Forestal y Plantaciones en Chile (2008-2014)



Fuente: Elaboración propia en base a INFOR y CONAF

Nota 1: Los datos de Producto Interno Bruto del Sector Forestal pertenecen al Anuario 2016 del Instituto Forestal (INFOR). El Sector Forestal considera a las industrias de aserrío, tableros, chapas, pulpa, papel, astillas y cajones (esta última, considera sólo las plantas que consumen madera en trozas para la elaboración de cajones). Los datos de Plantaciones pertenecen a CONAF

¹¹ Véase: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/aportes-a-la-economia/exportaciones> [Consultado el 26 de julio de 2018]

La historia de La Araucanía le otorga un significado muy particular al desarrollo del sector. Considerada una de las “regiones perdedoras” de la modernización neoliberal, la antigua Frontera ha sido tratada como un territorio representativo de las transformaciones en el espacio rural (PNUD, 2008).

1.1.2. El sector forestal-maderero en La Araucanía

La actual Región de La Araucanía se termina de incorporar al Estado de Chile en 1883, tras un proceso de ocupación militar y colonización del territorio mapuche comprendido entre 1861 y 1883¹². La incorporación tardía se ha traducido históricamente en una posición desventajosa dentro del país, fundamentalmente en materia social y económica (Pinto, 2015). A pesar de la creciente urbanización de la vida social en La Araucanía desde sus inicios, se mantuvo una importante concentración de población rural económicamente activa dadas las características del espacio y sus recursos (Bravo, 1995). De hecho, la producción económica regional siempre estuvo fuertemente orientada hacia el sector silvoagropecuario, predominando la producción triguera hasta 1930 (“el granero de Chile”), para después adquirir mayor relevancia el sector ganadero y el forestal durante el siglo XX (Henríquez, 2013).

Después de la caída de los precios del trigo y de su impacto en la economía regional altamente dependiente de la exportación, La Araucanía se transformó en una región de refugio (Clapp, 1998), ya que su escaso desarrollo industrial, su nueva orientación hacia la demanda interna en la época del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y la persistencia de la pequeña propiedad campesina (mapuche y chilena) permitían que el campesinado pudiese sobrevivir social y económicamente en la región. Dadas estas condiciones, el proceso de Reforma Agraria tuvo implicancias particulares en La Araucanía. A pesar de no tener gran impacto en los primeros años, la Reforma Agraria en la Región se caracterizó por su gran magnitud y alta conflictividad (Henríquez, 2013). De hecho, durante este proceso se expropiaron 763.056 hectáreas, vale decir, el 30% de la superficie silvoagropecuaria regional (EULA, 2003 en Henríquez, 2013).

Cuando el proceso de Reforma Agraria fue frenado por la Dictadura Militar se disolvieron las cooperativas, se dejó sin tierra a diversas familias campesinas (gran parte mapuche), se torturó, secuestró y asesinó a militantes de izquierda y, como en todo el país, se inició una reconversión productiva intensa (Pinto, 2015). En 1973 se establece también la sede regional de la Corporación Chilena de la Madera (CORMA), agrupación gremial del sector forestal privado, la cual comienza a funcionar formalmente en 1985. Ahora, la transformación

¹² Este elemento se profundiza en el Capítulo 4.

neoliberal en la Araucanía rural no significó la restitución del sistema de hacienda, sino que la apropiación del suelo por parte de grupos empresariales fomentados por la Dictadura de Pinochet. Es en este contexto de acumulación originaria en Chile (Marx, 1975; Ruiz y Boccardo, 2014; Galafassi, 2016) en donde los pequeños productores fueron despojados mediante la (eufemística) liberalización de la venta de fuerza laboral. Estos nuevos “trabajadores libres” comienzan así su relación histórica de subordinación a la gran agricultura empresarial, estratificados según su nivel de especialización, y en base a lógicas de división sexual y étnica del trabajo adaptadas al nuevo contexto. Sin embargo, la persistencia histórica de pequeños productores campesinos, trabajadores no insertos en la forma capitalista de producción, muestra que dicho proceso de acumulación originaria no fue total. La razón de esto es la pequeña agricultura campesina de carácter familiar y de subsistencia a causa de los procesos de radicación y colonización (Henríquez, 2013), lo cual marca diferencia importante con la estructura socio-productiva de la zona central de Chile (Oyarzún y Miranda, 2011).

El desarrollo económico y productivo del sector forestal-maderero está concentrado en sólo algunas regiones de Chile. La Araucanía es considerada una de las “regiones forestales-madereras” del país, sólo superada por Biobío y el Maule (OIT, 2013; CORMA, 2016). Esta importancia radica en la superficie del suelo que se utiliza para plantaciones forestales, la cantidad de empresas en el sector y de personas ocupadas en el mismo. En la Ilustración 1 se puede observar que el bosque nativo se concentra en la zona precordillerana de La Araucanía, mientras que en el resto de la región se distribuyen las plantaciones exóticas con algunas concentraciones hacia la zona noreste.

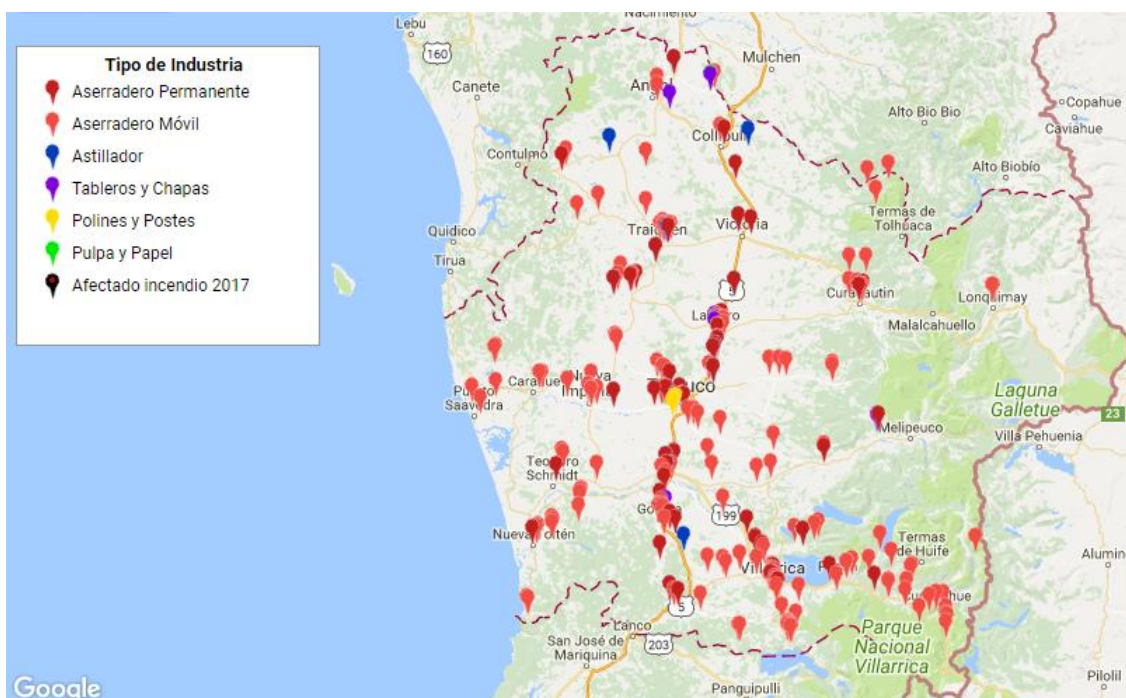
Ilustración 1. Mapa de plantaciones/bosque nativo en La Araucanía (2016)



Fuente: CORMA (<http://www.corma.cl/quienes-somos/sedes-regionales/la-araucania>)

Por su parte, en la Ilustración 2 se presenta la distribución espacial de las empresas asociadas a la industria forestal primaria. El predominio de los aserraderos, sobretodo móviles, es claro en toda la región, incluso en sectores de bosque nativo. De todas formas, en la zona precordillerana hay menos presencia de empresas. Así, la industria forestal primaria se emplaza preferentemente en zonas de plantaciones exóticas y en lugares sin bosques.

Ilustración 2. Localización espacial de la industria forestal primaria de La Araucanía (2016)



Fuente: Mapa INFOR 2016 (<http://wef.infor.cl/mapa/>)

Nota 1: A pesar de que no se puede observar por el tipo de mapa, es necesario señalar que sí existe presencia de empresa de pulpa y papel.

1.2. El trabajo forestal-maderero en La Araucanía

1.2.1. Distribución estadística

Según CASEN 2015, en La Araucanía hay **17.873 trabajadores en el sector forestal-maderero**, los cuales se distribuyen estadísticamente según sus diferencias socioeconómicas, ocupacionales, contractuales y de seguridad social. Si se observan las condiciones

socioeconómicas de este grupo (véase Tabla 3) se puede afirmar que la **actividad forestal-maderera en la Araucanía está masculinizada casi totalmente** (92%), distribuida residencialmente de manera equitativa entre lo urbano (49,2%) y lo rural (50,8), compuesta en un 36% de fuerza laboral mapuche, con más de la mitad de los ingresos debajo de los 241.001 pesos chilenos (54%) y con casi la mitad de los trabajadores con un nivel completo/incompleto de educación básica (47,8%). El trabajo con ingresos por sobre los 600.000 pesos (4,7%), femenino (8%), con un nivel educacional superior (8,1%) o sin educación formal (3,3%) son categorías excepcionales a la tendencia del sector.

Tabla 3. Condiciones socioeconómicas

		FRECUENCIA	%
SEXO	Hombre	16.442	92%
	Mujer	1.431	8%
ZONA	Urbano	8.801	49,2%
	Rural	9.072	50,8%
PUEBLO ORIGINARIO	Mapuche	5.676	31,8%
	No mapuche	12.197	68,2%
INGRESOS¹	125.000 pesos o menos	3.626	20,9%
	125.001 - 241.000 pesos	5.754	33,1%
	241.001 - 350.000 pesos	5.143	29,6%
	350.001 - 600.000 pesos	2.033	11,7%
	600.001 o más	818	4,7%
NIVEL EDUCACIONAL	Sin Educación Formal	585	3,3%
	Básica (Incompleta y Completa)	8.539	47,8%
	Media Humanista (Incompleta y Completa)	5.233	29,3%
	Media Técnico Profesional (Incompleta y Completa)	1.953	10,9%
	Técnico Nivel Superior (Incompleta y Completa)	565	3,2%
	Profesional (Incompleto y Completo)	884	4,9%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Nota 1: La variable tiene 499 casos perdidos. Los porcentajes se calculan con la frecuencia válida (17.374)

La distribución por rama, temporalidad y situación contractual (véase Tabla 4) revela la **concentración de fuerza laboral en silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas** (73,6%), seguida del aserrado y acepilladura de madera (16,1%) y con minorías en fabricación de pasta de madera, papel y cartón (2,7%), otros productos de madera (1,4%) partes y piezas de carpintería (1,3%) y recipientes de madera (0,2%). Por su parte, la temporalidad permanente de trabajo es mayoritaria (61,2%) frente al trabajo temporal

(38,8%). Respecto a la situación contractual, la mayoría de los trabajadores asalariados¹³ se encuentra trabajando mediando un contrato firmado/no firmado (80,4%), con un 56,6% a plazo indefinido y un 23,8% a plazo fijo.

Tabla 4. Rama, temporalidad y situación contractual

		FRECUENCIA	%
RAMA	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	13.152	73,6%
	Aserrado y acepilladura de madera	2.869	16,1%
	Fabricación de hojas de madera para enchapado y otros	844	4,7%
	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones	237	1,3%
	Fabricación de recipientes de madera	34	0,2%
	Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables	255	1,4%
	Fabricación de pasta de madera, papel y cartón	482	2,7%
TIPO DE TRABAJO	Permanente	10.932	61,2%
	Temporal	6.941	38,8%
CONTRATO¹	Contrato indefinido (firmado y no firmado)	7.453	56,6%
	Contrato a plazo fijo (firmado y no firmado)	3.137	23,8%
	Sin contrato	2.581	19,6%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Nota 1: Los porcentajes de esta variable se calculan en base a 13.171 casos. Esto dado que la variable sólo considera a los trabajadores *asalariados* (13.251). Además se restan 80 casos perdidos (“No sabe o no contesta”).

En cuanto a las características del empleo y la ocupación en el sector (véase Tabla 5) resalta la concentración del empleo en el sector privado (71,5%), hecho concordante con la instalación de la gran agricultura empresarial (Oyarzún y Miranda, 2011). Sin embargo, el trabajo cuentapropista equivale a más de un cuarto de la fuerza laboral forestal-maderera (25,9%). A nivel de ocupación concreta destaca el trabajo agrícola calificado (30,4%) y el trabajo no calificado (25,8%), evidenciando una estratificación ocupacional en el sector.

¹³ La variable “contrato” excluye a los 4.622 trabajadores por cuenta propia

Tabla 5. Empleo y ocupación

		FRECUENCIA	%
EMPLEO	Trabajo por cuenta propia	4.622	25,9%
	Empleo en sector privado	12.782	71,5%
	Empleo en sector público	469	2,6
OCUPACIÓN	Trabajadores no calificados	4609	25,8%
	Operadores de instalaciones y máquinas	2960	16,6%
	Oficiales, operarios y artesanos	2390	13,4%
	Agropecuarios de subsistencia	191	1,1%
	Agricultores calificados y semi-calificados	5435	30,4%
	Trabajadores de servicios y comercios	890	5,0%
	Empleados de oficina	359	2,0%
	Técnico Profesional Nivel Medio	301	1,7%
	Profesionales, científicos e intelectuales	410	2,3%
	Directores y Gerentes	314	1,8%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Las condiciones de seguridad social de los trabajadores forestales-madereros (véase Tabla 6) se expresan en su sistema de previsión de salud y de previsión social. La gran mayoría de los trabajadores pertenece a FONASA (92,8%), destacando el Grupo A (35,2%), mientras que los trabajadores afiliados a ISAPRE (5,4%) y a Otro sistema (1,7%) son minorías. En cuanto a la previsión social, la cotización obligatoria en AFP para Dependientes se asocia a más de la mitad de los trabajadores (55,4%), pero coexiste con un 41,3% de trabajadores que no cotizan.

Tabla 6. Seguridad social

		FRECUENCIA	%
PREVISIÓN DE SALUD	FONASA Grupo A	6.205	35,2%
	FONASA Grupo B	3.852	21,9%
	FONASA Grupo C	3.424	19,4%
	FONASA Grupo D	1.735	9,8%
	FONASA (No sabe grupo)	1.144	6,5%
	ISAPRE	956	5,4%
	Otro	309	1,7%
PREVISIÓN SOCIAL	AFP Obligatoria para Dependientes	9.904	55,4%
	AFP Voluntaria para Independientes	191	1,1%
	Sin cotización	7.387	41,3%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

1.2.2. El espacio social del trabajo forestal-maderero

La descripción de la distribución categorial de los trabajadores forestales-madereros contribuye a realizar una caracterización *en general* de sus condiciones socio-laborales. Sin embargo, limitarse en este punto implicaría un escaso sentido sociológico, dado que no se establece relación alguna con las demás categorías. Sabemos, por ejemplo, que la categoría “FONASA Grupo A” representa al 35,2% de los trabajadores, pero no sabemos si es una categoría privativa de cierto tipo de trabajador (ej.: trabajador hombre, chileno, de ingresos bajos y empleado en una empresa privada de aserradero) o si se distribuye más menos equitativamente entre los distintos tipos posibles de trabajador forestal-maderero. Frente a esta evidente limitación, el concepto de **espacio social** resulta de utilidad para graficar las distintas posiciones socio-laborales y sus relaciones. Para esto, se comprende el espacio social como un

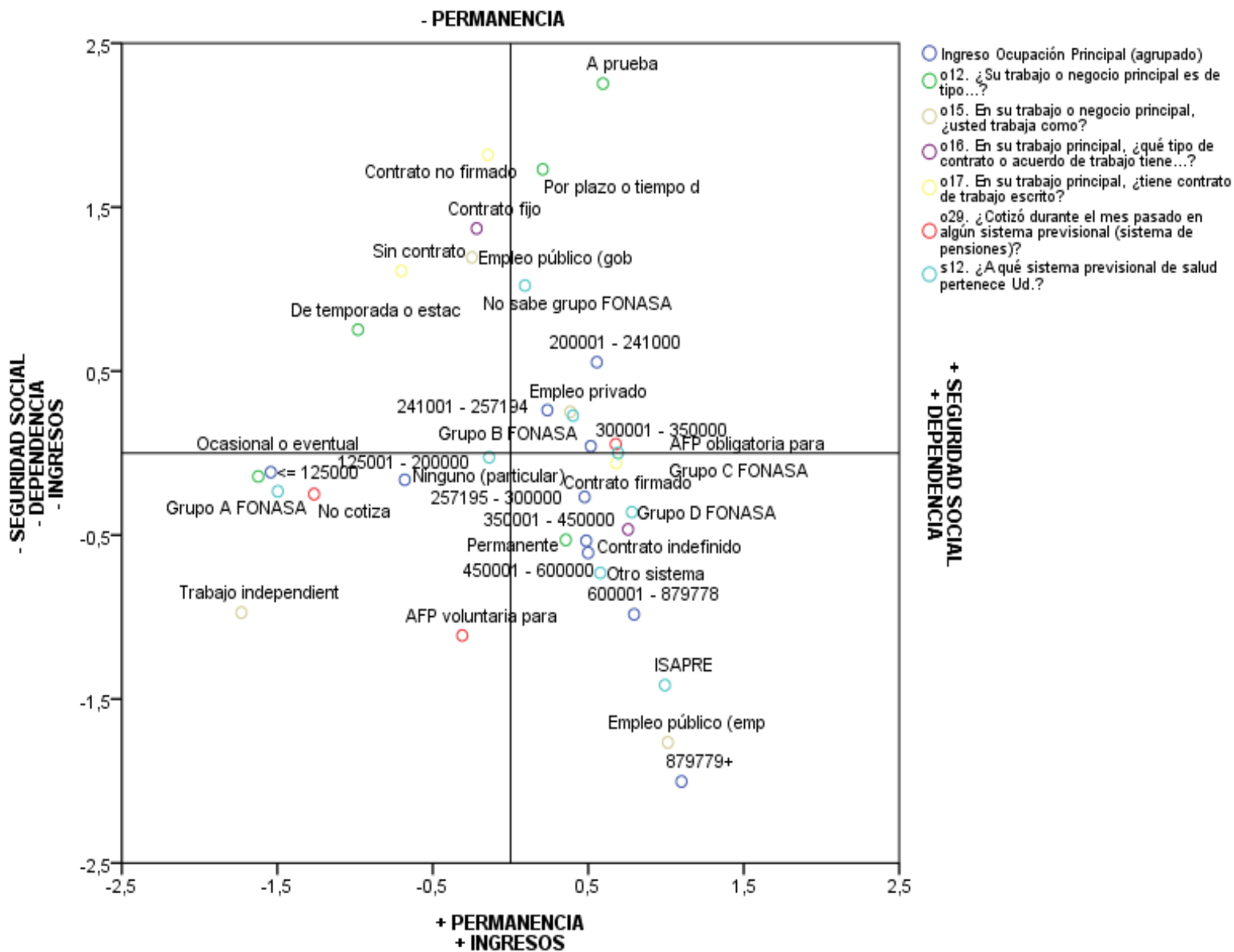
conjunto de posiciones distintas y coexistentes, externas unas a otras, definidas en relación unas de otras, por su *exterioridad mutua* y por relaciones de proximidad, de vecindad o de alejamiento y asimismo por relaciones de orden, como por encima, por debajo y *entre* (Bourdieu, 2007: 16)¹⁴.

El espacio social se construye en base a las distribuciones estadísticas de todas las categorías a través de la técnica de Análisis de Correspondencia Múltiple que Bourdieu popularizó con su uso sociológico en *La Distinción* (1998). Siguiendo la propuesta de Blanco y Julián (2018), las variables seleccionadas para construir el espacio de las posiciones socio-laborales de los trabajadores forestales-madereros fueron el ingreso total mensual, el sistema de previsión de salud, el sistema de previsión social, la presencia de contrato, el plazo de acuerdo /contrato, la temporalidad del trabajo y la forma de empleo (véase Anexo 1 para resultados). Dentro de este espacio social, los distintos agentes (*trabajadores* en nuestro caso) se distribuyen en torno a dos principios de diferenciación. Mientras que Bourdieu (2007) realiza un análisis deductivo en el cual le asigna dichos roles al capital económico y al cultural en las “sociedades avanzadas”, en esta investigación los principios de diferenciación se obtuvieron de manera inductiva. En el trabajo forestal-maderero de la Araucanía el **primer principio de diferenciación** está dado por la relación “menor permanencia/mayor permanencia-mayores ingresos” y el **segundo principio** se establece en la relación “menor seguridad social-menor dependencia-menores ingresos/mayor seguridad social-mayor dependencia”¹⁵ (véase Gráfico 2).

¹⁴ Cursivas del original.

¹⁵ La asignación de *etiquetas descriptivas* a los principios de diferenciación o *factores* (ej: “mayor permanencia-mayores ingresos”) contribuye a caracterizar los resultados de mejor manera, aun cuando esto depende en última instancia de la decisión del investigador (Rummel, 1977; Parra, 1996).

Gráfico 2. Espacio de las posiciones socio-laborales de los trabajadores forestales-madereros



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

En el espacio social de los trabajadores forestales-madereros las variables de “Seguridad social”, “Dependencia”, “Ingresos” y “Permanencia” se utilizan como referencias espaciales sobre distancias o cercanías sociales entre los agentes. A excepción de “Ingresos”, las categorías de las variables se relacionan ordinalmente en torno a un principio de diferenciación concreto¹⁶. Como se muestra en el Gráfico N° 6, las características socio-laborales tienden a agruparse en distintos espacios del plano cartesiano, estableciendo cercanía entre algunas y distancia entre otras. En base a esto se piensa una tipología del trabajo forestal-maderero, mediante la aplicación de Clúster de k-medias (véase resultados en Anexo II)

1.3. Tipología como estructura social del trabajo forestal-maderero

El espacio de las posiciones socio-laborales permite observar la distribución categorial y sus relaciones. Un siguiente paso sería establecer un principio de clasificación verdaderamente explicativo, en el sentido de poseer capacidad *predictiva* de distancias y cercanías entre los trabajadores (Bourdieu, 2007). Para ello es necesario elaborar *clases teóricas* que permitan clasificar a los trabajadores en relaciones de distancia y exterioridad mutua con otras clases, pero que internamente se caractericen por su cercanía y homogeneidad. La elaboración de dichas clases teóricas permite pensar una tipología del trabajo forestal-maderero.

Tabla 7. Zona, empleo y contrato según grupo social

		Precariado cuentapropista (n = 4.451)	Salariado temporal (n = 4.941)	Salariado permanente (n = 8.481)	TOTAL
ZONA	Urbano	1.076	1.922	5.803	8.801
	Rural	3.375	3.019	2.678	9.072
EMPLEO	Trabajo por cuenta propia	4.411	77	134	4.622
	Empleo en sector público	0	198	271	469
	Empleo en sector privado	40	4.666	8.076	12.782
TIPO DE TRABAJO	Permanente	1.833	651	8.448	10.932
	Temporal	2.618	4.290	33	6.941
CONTRATO¹	Contrato indefinido	0	0	7.453	7.453
	Contrato a plazo fijo	0	2.780	357	3.137
	Sin contrato	40	2.017	524	2.581

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

¹⁶ En el caso de la variable “Ingresos”, se observó que sus categorías se distribuían en una forma de *curva*. Mientras los bajos ingresos se posicionan en la parte media e izquierda del espacio, los altos ingresos se ubican a la derecha y abajo. Dado el carácter referencial de las etiquetas, se optó por utilizar ambos principios de diferenciación para graficar las relaciones del ingreso.

Tabla 8. Seguridad social e ingreso según grupo social

	Precariado cuentapropista (n = 4.451)	Salariado temporal (n = 4.941)	Salariado permanente (n = 8.481)	TOTAL	
INGRESO	125.000 pesos o menos	2.267	1.278	81	3.626
	125.001 - 241.000 pesos	1.330	1.828	2.596	5.754
	241.001 - 350.000 pesos	486	1.162	3.495	5.143
	350.001 - 600.000 pesos	213	309	1.511	2.033
	600.001 o más	48	0	770	818
PREVISIÓN SOCIAL	AFP Obligatoria para Dependientes	42	2.685	7.177	9.904
	AFP Voluntaria para Independientes	82	0	109	191
	Sin cotización	4.282	1.259	1.029	6.570
PREVISIÓN DE SALUD	FONASA Grupo A	3.885	1.873	447	6.205
	FONASA Grupo B	269	1.145	2.438	3.852
	FONASA Grupo C	55	827	2.542	3.424
	FONASA Grupo D	43	187	1.505	1.735
	FONASA (No sabe grupo)	113	709	322	1.144
	ISAPRE	0	0	956	956
	Otro	58	30	221	309

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Tabla 9. Nivel educacional según grupo social

	Precariado cuentapropista (n = 4.451)	Salariado temporal (n = 4.941)	Salariado permanente (n = 8.481)	TOTAL	
NIVEL EDUCACIONAL	Sin Educación Formal	306	125	154	585
	Básica Incompleta	1653	1506	2087	5246
	Básica Completa	1154	831	1308	3293
	Media Humanista Incompleta	500	657	1014	2171
	Media Humanista Completa	101	264	208	573
	Media Técnico Profesional Incompleta	469	974	1619	3062
	Media Técnico Profesional Completa	110	280	990	1380
	Técnico Nivel Superior Incompleta	12	54	123	189
	Técnico Nivel Superior Completa	0	89	287	376
	Profesional Incompleto	121	47	211	379
	Profesional Completo	25	0	480	505

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Tabla 10. Rama y ocupación según grupo social

	Precariado cuentapropista (n = 4.451)	Salariado temporal (n = 4.941)	Salariado permanente (n = 8.481)	TOTAL	
RAMA	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	3.976	4.096	5.080	13.152
	Aserrado y acepilladura de madera	247	611	2.011	2.869
	Fabricación de hojas de madera para enchapado y otros	0	119	725	844
	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones	43	25	169	237
	Fabricación de recipientes de madera	0	0	34	34
	Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables	185	24	46	255
	Fabricación de pasta de madera, papel y cartón	0	66	416	482
	Trabajadores no calificados	849	1.670	2.090	4.609
	Operadores de instalaciones y máquinas	127	532	2.301	2.960
OCUPACIÓN	Oficiales, operarios y artesanos	382	288	1.720	2.390
	Agropecuarios de subsistencia	191	0	0	191
	Agricultores calificados y semi-calificados	2.420	1.884	1.131	5.435
	Trabajadores de servicios y comercios	168	432	290	890
	Empleados de oficina	0	71	288	359
	Técnico Profesional Nivel Medio	0	50	251	301
	Profesionales, científicos e intelectuales	0	0	410	410
	Directores y Gerentes	314	0	0	314

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Precariado Cuentapropista

El **Precariado Cuentapropista** es un grupo en la estructura social del trabajo forestal-maderero caracterizado por poseer un conjunto de condiciones socio-laborales de *inseguridad*. Su forma independiente de empleo (99,1%) da cuenta de su no inserción a la producción capitalista, manteniéndose en los márgenes de las empresas forestales y de la industria forestal primaria. Al ser la fracción más ruralizada (75,8%), la rama de producción predominante es la silvicultura y extracción, vale decir, la rama propiamente forestal (89,3%). Esto explica la poca diversificación productiva del Precariado Cuentapropista, el cual tiene como ocupación mayoritaria el trabajo agrícola calificado y semi-calificado (54,4%), concentrándose además todos los directores y gerentes y todos los agricultores de subsistencia. En este sentido, se puede afirmar que este es un **grupo eminentemente forestal**.

A diferencia de los otros dos grupos asalariados, los cuales adquieren su fisonomía actual con el surgimiento de la empresa forestal-maderera neoliberal, el trabajo silvoagrícola independiente se puede observar en la pequeña producción campesina, tanto la mapuche como la chilena. Esta forma de producción emerge en el período inicial de La Araucanía a causa de la instauración de la reducción como forma de propiedad mapuche y con el aumento poblacional de colonos chilenos y extranjeros, subdivisión de la tierra y empobrecimiento (Clapp, 1998; Henríquez, 2013).

Por su carácter cuentapropista, en este grupo no existe el contrato formal de trabajo¹⁷. Los ingresos son acentuadamente bajos, en su mayoría de 241.000 pesos chilenos o menos (81%), predominando los ingresos de 125.000 pesos o menos (51%) y con 48 casos excepcionales por sobre los 600.000 pesos. La gran mayoría de estos trabajadores no cotiza ni está afiliado a un sistema de previsión social (96,2%), además de pertenecer al Grupo A del sistema de salud FONASA (87,3%). Al igual que la tendencia del trabajo forestal-maderero, la mayor parte del grupo sólo alcanzó el nivel básico de educación (63,1%), predominando los que no completaron dicho nivel (37,1%). Además, en este grupo se concentra la mayoría de trabajadores que no tienen educación formal (52,3% de esta categoría).

Este grupo se caracteriza por poseer tipos de trabajo tanto temporales (58,8%) como permanentes (41,2%). Este hecho es significativo sociológicamente puesto que el trabajo temporal independiente puede alternarse con otros trabajos independientes o con trabajos asalariados temporales en base a las constantes fases de inclusión/exclusión social a la que se ve enfrentado el nuevo trabajador de temporada (Canales, 2006). Siguiendo esto, se puede afirmar que existe cierta cercanía social entre los trabajadores que componen el Precariado Cuentapropista con el Salariado Temporal¹⁸.

Salariado Temporal

El **Salariado Temporal** es un grupo caracterizado por ser el producto más genuino de las transformaciones neoliberales en el trabajo forestal-maderero. Opuesto por definición al trabajo de carácter permanente, el tipo de trabajo predominante es el temporal (86,8%). La asalarización de este grupo en el sector privado (94,4%) se da de forma distinta que en otros sectores del trabajo forestal-maderero de La Araucanía, específicamente en el Salariado

¹⁷ Los 40 trabajadores de este grupo que están empleados en el sector privado no tienen contrato de trabajo (véase Tabla N° x).

¹⁸ Al momento de aplicar entrevistas se observó que los perfiles *reales* de algunos trabajadores se sostienen en estas fases de inclusión/exclusión (ej: trabajadores que durante ciertos meses del año son contratados en faenas para después trabajar de manera independiente los meses restantes y con aumento de sus condiciones precarias).

Permanente. El variopinto de modalidades flexibles del trabajo va desde el contrato a plazo fijo hasta el subcontrato. Si bien, la precariedad laboral en el Salariado Temporal se expresa en algunos rasgos y grados diversos asociados a la flexibilidad, este grupo posee de igual forma ciertos grados de *seguridad* que el Precariado Cuentapropista carece pero que no son equiparables a los que se experimentan en el Salariado Permanente.

Al igual que el Precariado Cuentapropista, este grupo es mayoritariamente ruralizado (61,1%) aun cuando es el más *equilibrado* en lo que a zona de residencia se trata. Predomina la rama productiva de silvicultura y extracción (82,9%), con las ocupaciones de trabajo agrícola calificado/semi-calificado (38,2%) y trabajo no calificado (33,9%) como las mayoritarias. No obstante esto, en este grupo hay presencia en la industria primaria, de manera más importante en el aserrado y acepilladura (21,3% de la rama), en la fabricación de pasta de madera, papel y cartón (15,9% de la rama) y en la fabricación de hojas de madera (14,1% de la rama). Estos porcentajes indican que, **si bien existe presencia en el sector maderero, predomina el forestal.**

La situación contractual de este grupo es mayoritariamente el contrato a plazo fijo (56,3%), aun cuando es seguido muy de cerca por el trabajo sin contrato (40,8%). Esto permite observar una estratificación entre los trabajadores que están sujetos formalmente al capital y los que no lo están (Palomino, 2000). Los ingresos se concentran en los 241.000 pesos o menos (62,8%), predominando el tramo entre 125.001 y 241.000 (36,9%) y con ningún ingreso asociado a 600.000 pesos o más. La mayoría de los trabajadores está afiliado y cotiza en AFP obligatoria para Dependientes (54,3%), sin embargo, dicha realidad coexiste con un porcentaje no menor de trabajadores que no cotizan (25,8%). En el caso del sistema de salud, predomina la afiliación al Grupo A de FONASA (37,9%), seguido del Grupo B (23,2%) y C (16,7%). Mayoritariamente los trabajadores alcanzan el nivel básico de educación (47,3%), destacando aquellos que no completaron el mismo (30,5%).

Salariado Permanente

El **Salariado Permanente** es el grupo dentro del trabajo forestal-maderero que reúne en su mayoría condiciones socio-laborales de *seguridad*. Por ser la fracción más numerosa –casi el doble de los otros dos grupos– hay mayor heterogeneidad, por tanto, se puede observar una clara estratificación interna. No obstante, hay ciertas categorías que logran caracterizar porcentajes importantes de la misma. El tipo de trabajo permanente es predominante casi en su totalidad (99,6%), al igual que la asalarización en el sector privado (95,2%). Una de las particularidades de este grupo es su composición residencial urbana (68,4), a diferencia del Precariado Cuentapropista y del Salariado Temporal en los cuales predomina la vida rural.

El Salariado Permanente está presente en todas las ramas de producción del sector forestal-maderero, destacando la silvicultura y extracción (59,9%) y dominando casi en todas las demás: si se ve desde la rama, este grupo es mayoritario en la fabricación de recipientes de madera (100% de la rama), en la fabricación de pasta de madera, papel y cartón (86,3%), en la fabricación de hojas de madera (85,9%), en la fabricación de partes y piezas de carpintería (71,3%) y en el aserrado y acepilladura (70,1%). De la misma forma, hay varias ocupaciones concretas que son predominantes en el grupo. Los operadores de instalaciones y máquinas (27,1%) y los trabajadores no calificados (24,6%) son las ocupaciones mayoritarias, además concentrando a nivel ramal a los profesionales, científicos e intelectuales (100% de la rama), a los técnicos profesionales de nivel medio (83,4%) y a los empleados de oficina (80,2%). Así, se puede afirmar que el Salariado Permanente es el más diversificado productivamente, siendo el **único grupo propiamente forestal-maderero**.

La situación contractual del Salariado permanente es mayoritariamente el contrato indefinido (87,9%), coexistiendo con bajos porcentajes de contrato a plazo fijo (4,2%) y de trabajo sin contrato (6,2%). A diferencia de las otras fracciones, en este grupo los ingresos son más elevados. El tramo de ingreso predominante es de 125.001 a 350.000 pesos (71,8%), además de concentrar la mayoría de ingresos de 600.001 pesos o superiores (94,1% de este tramo).

Los trabajadores que conforman este grupo en su mayoría están afiliados y cotizan obligatoriamente en AFP (84,6%). La no cotización (12,1%) y la cotización en AFP para independientes (1,3%) son categorías minoritarias como se observa. Respecto al sistema de salud, la mayoría de los trabajadores están afiliados al Grupo C de FONASA (30%), seguido por el Grupo B (28,7%).

Al igual que en toda la estructura social del trabajo forestal-maderero, en el Salariado Permanente predominan los trabajadores que alcanzaron un nivel básico de educación (40%), sobre todo los que no completaron dicho nivel (24,6%). No obstante esto, en este grupo está la mayoría de trabajadores técnicos nivel superior (72,6% de este nivel) y los profesionales (78,2%), destacando los que completaron su nivel profesional de educación (95% de este nivel). De esta forma, y al igual que con las demás variables, se observa una acentuada estratificación interna de este grupo.

PARTE II:
DISCURSOS

2.

LA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL EN LOS DISCURSOS SOBRE EL TRABAJO

El objetivo general de la investigación es describir los discursos de los trabajadores forestales-madereros en base a sus posiciones estructurales. Se dedicó la primera parte del estudio a dar cuenta de la estructura social y de las distintas posiciones *objetivas* que la componen. De esto se concluyó, en grandes líneas, que existen tres grupos o fracciones que componen la clase trabajadora forestal-maderera de La Araucanía, los cuales se diferencian por sus disimiles grados de (in)seguridad en el trabajo y por sus trayectos sociales específicos, a saber: el Precariado Cuentapropista, el Salarinado Temporal y el Salarinado Permanente. En consideración de la autonomía relativa del habitus respecto de las posiciones objetivas de los agentes, los discursos elaborados pueden corresponderse y diferenciarse (o no) según los grupos o fracciones respectivas, ser extensivos a todos o gran parte de los trabajadores, ser representativos de categorías específicas (“las mujeres”, “los trabajadores de faena”, “los mapuche”, “los de más alto ingreso”, etcétera) o ser particulares a vivencias personales. En este sentido, para evitar interpretaciones mecanicistas y lineales entre posición objetiva y disposición subjetiva se busca primero identificar el contenido específico de los discursos y las relaciones que operan socialmente entre éstos para posteriormente observar quiénes articulan estos discursos diferenciados en la estructura social del trabajo forestal-maderero de La Araucanía.

Esta decisión metodológica de respetar analíticamente la autonomía relativa del habitus respecto al espacio social objetivo de los trabajadores se aleja de enfoques que, mediante el individualismo metodológico, conciben la precariedad *necesariamente* como una doble manifestación objetiva (‘ser precario’) y subjetiva (‘sentirse precario’) (Piñeiro, 2011). En vez de trabajadores (individuales) que *deben ser* y sentirse precarios para ser catalogados como tales, en nuestro estudio se comprende que las posiciones objetivas pueden corresponderse (o no) con ciertas disposiciones subjetivas. Genéricamente, se pretende describir el habitus en tanto estructura estructurante más que estructurada: interesa más como sistema de enclasmiento que como principio generador para efectos de este estudio.

En el presente Capítulo se describen los discursos de las personas trabajadoras sobre la experiencia, evaluación y expectativa laboral, el proceso de trabajo, el impacto en otros espacios sociales y la capacidad de asociatividad y crítica.

2.1. Experiencia, evaluación y expectativa laboral

2.1.1. Las trayectorias laborales

Las trayectorias laborales narradas en el sector forestal-maderero pueden ser clasificadas según su grado de diversificación productiva, vale decir, la experiencia laboral en distintos sectores de trabajo. En el caso del Precariado Cuentapropista y en el Salariado Temporal las trayectorias narradas han estado circunscritas únicamente al rubro forestal-maderero. En cambio, en el Salariado Permanente se identificaron trayectorias mayormente diversificadas:

Pregunta (P): ¿Es primera empresa del sector forestal en que usted trabaja?

Entrevistada (E): Sí, primera del sector forestal.

P: Antes en qué otra...

E: Había trabajado en una constructora, pero en realidad hice se podría decir que la práctica de contabilidad estuve aproximado dos meses y no me gustó.

P: ¿Cuántos trabajos ha tenido en su vida o en qué sectores ha trabajado?

E: Varios, pero no son como muy variados porque saliendo del liceo estudié en una escuela de idioma en Santiago, se llamaba Tronwell, trabajaba como asistente de cafetería. (**Asalariada Permanente**)

La diferencia observada en el grado de diversificación de las trayectorias laborales se corresponde con el área en el que viven los trabajadores (urbana/rural). Tal como se muestra en el Capítulo II, el Salariado Permanente es la fracción menos ruralizada de la clase trabajadora forestal-maderera de La Araucanía (31,6%) en claro contraste con el Salariado Temporal (61,1%) y el Precariado Cuentapropista (75,8%). En el caso de estos dos últimos, el lugar de trabajo está generalmente cerca del hogar (incluso ambos espacios pueden ser idénticos), ya que es en el espacio rural en donde se desarrolla gran parte de las actividades forestales-madereras. Por esta razón se comprende la menor diversificación en las trayectorias laborales de estos grupos, a diferencia de la composición urbana del Salariado Permanente que posibilita el acceso a distintos rubros laborales.

Dos elementos que resaltaron en las trayectorias laborales de una parte del Precariado Cuentapropista son la experiencia del trabajo infantil en contexto familiar, así como la persistencia de condiciones laborales propias de un semi-inquilinaje ya avanzado el

neoliberalismo. Este es el caso de los camperos, trabajadores que cuidan campos y no reciben remuneración sino el permiso para la extracción de ciertos recursos de subsistencia.

E: Hay un Fundo ahí en el bajo que tenía hartos animales y todos a veces se me metían para acá [el fundo que entrevistado cuida], así es que yo los echaba a fuera y después se metían igual y me exigían [representantes de empresa forestal] que tenía que cuidar más, pero les dije que me pagaran [...], si los otros no ayudan a cuidar nada y se benefician igual.

P: Ah, ¿no le pagaban?

E: No pu.

I: Ya, solamente que podía sacar leña.

E: Si, leñita por ahí le sacaba para calentarme y pastito. (**Precariado Cuentapropista**).

2.1.2. *La obtención del trabajo*

Las formas de obtención del trabajo forestal-maderero se circunscriben a si la persona es asalariada o cuentapropista. En primer lugar, se observa que los trabajadores asalariados – Salariado Temporal y Salariado Permanente– comparten experiencias basadas en la postulación a su trabajo, mediando o no concursos formales. No obstante, paralelo a esto se articulan discursos sobre el capital social utilizado para la obtención del trabajo. En este sentido, el intercambio de favores o ‘pituto’, entendido como una “forma de reciprocidad entre individuos de un mismo círculo o nivel social, que permite, mediante vínculos informales, mantener una solidaridad orgánica entre cercanos” (Barozet, 2006: 70), es un mecanismo que opera en los trabajadores asalariados para obtener trabajo¹⁹, ya sea la vinculación directa a una empresa o información privilegiada sobre concursos o necesidades de la misma:

E: El prevencionista que había antes, éramos amigos y el me invitó a trabajar ahí. [...] Tuve la entrada a la empresa y hasta el día de hoy sigo, ya van 7 años. (**Salariado Temporal**)

En segundo lugar, las razones detrás del autoempleo en los trabajadores independientes – Precariado Cuentapropista– pueden ser varias y son éstas precisamente las que le otorgan

¹⁹ A pesar de que el ‘pituto’ puede ser visto como un mecanismo de cohesión social propio de la formación y reproducción de las clases medias chilenas (Barozet, 2006), en este estudio se observa que el intercambio de favores, en lo específico de la obtención de trabajo, es extensible a todo el salariado forestal-maderero, independiente de ingreso, nivel educacional y localidad. Por esta razón, el intercambio de favores no se circunscribe en nuestro caso a ‘clases medias’.

sentido. Mientras que en algunos casos el trabajo independiente es una condición de refugio frente a la imposibilidad de asalarización (como la exclusión de mujeres en la ocupación de motosierrista por ejemplo), en otros casos el autoempleo es una decisión personal/familiar²⁰ que permite mantener una tradición laboral instalada y reproducida en el campo²¹. De esta forma, en el trabajo independiente se articulan algunos discursos sobre la vida rural y sus ventajas:

E: Aquí yo en el campo gracias a dios con plata o sin plata vivo, sobrevivo, y en la ciudad no. Tengo que tener plata para hasta servirme un helado, o para subirme a la micro, para viajar, entonces por eso a mí me gusta la vida del campo. Es sacrificado el campo pero tiene momentos muy ventajosos. (**Precario Cuentapropista**)

2.1.3. *La importancia del trabajo*

Para los trabajadores forestales-madereros la importancia de su actividad recae en el impacto de ésta en el entorno social inmediato al trabajador. Este discurso, de manera transversal, opera centrándose exclusivamente en el trabajador y, de paso, excluyendo la posibilidad de concebir la importancia del trabajo en un nivel mayor de abstracción (‘la sociedad’):

P: ¿Siente que su trabajo es importante?

E: Es importante para la industria. Es importante para mí. Es importante para la familia, y no solo para mi familia principal sino también para mis papás, para mis hermanos. Pero no me atrevería decir si es importante para la sociedad. No me he puesto a revisar cuál es el impacto social que generan nuestros procesos. No sé si el rol que jugamos en la sociedad es importante. No lo tengo muy claro. (**Asalariado Permanente**)

No obstante esto, y de forma particular, los trabajadores asalariados con funciones asociadas al trato con personal de la empresa conciben la importancia de su labor en la seguridad y en la tranquilidad de las personas trabajadoras. De esta forma, el discurso en este tipo de ocupaciones se centra en el impacto del trabajo y su efectividad mediante la seguridad del personal:

²⁰ En muchas oportunidades no son individuos los que se autoemplean sino familias, situación distintiva de la ruralidad del sur de Chile (Oyarzún y Miranda, 2011).

²¹ Esta tradición familiar puede ser concebida además mediante la adscripción a la identidad mapuche. Este elemento, en conjunto con la situación de las trabajadoras, será tratado en el Capítulo IV.

E: Me gusta trabajar con personas. Es muy importante y yo se lo transmito en mi trabajo. Yo en un momento era el más chico, ahora tengo otros colegas que son más jóvenes, les digo que es súper importante porque a veces, de nosotros depende la tranquilidad de los trabajadores. Estas plantas son de un nivel de tecnología y exigencia grande. Con cosas que nosotros hacemos les entregamos la tranquilidad para que ellos hagan la pega que tienen que hacer. Nosotros nos preocupamos de que su sueldo esté a la fecha, de que lo que ellos necesitan esté, la planta tiene programas por el área de bienestar de seguros de salud, ordenes de atenciones médicas. De alguna manera, tratamos de que el trabajador esté tranquilo trabajando y si tiene alguna contingencia, la empresa lo va a apoyar. (**Salariado Permanente**)

2.1.4. *Hitos en las experiencias laborales*

En las trayectorias laborales existen hitos o hechos importantes, los cuales pueden ser situaciones y/o procesos experimentados que marcan “un antes y un después” en la historia de trabajo. El tipo de hechos que los trabajadores definen como *relevantes* es un indicador de sus experiencias laborales concretas. Los trabajadores vinculados a la producción directa en las ramas de silvicultura y aserrado consideran como relevantes hechos asociados a eventos traumáticos, tales como accidentes y muertes²². También elaboran estos discursos aquellos trabajadores relacionados directamente a los anteriores pero en posición de administración y/o supervisión (ejemplo de esto son las Unidades de Recursos Humanos o los prevenicionistas de riesgos), por lo que estos discursos son propios de la producción directa, pero transversales a toda la clase trabajadora forestal-maderera. No obstante, en un conjunto de discursos –privativo del Salariado Permanente– se concibe la relevancia en eventos o creencias que marcan distinción con otros trabajadores a causa del mérito propio:

E: Identifico como una situación importante en mi vida, el haber tenido la capacidad en ese entonces de haber encontrado e identificado el camino correcto, que no se dio con todos mis compañeros. Yo hoy veo a compañeros que entraron conmigo que no están en una situación de privilegio como la que yo tengo. (**Salariado Permanente**)

Un hecho concebido como relevante en el Precariado Cuentapropista es la adquisición de tecnología y su introducción en los procesos productivos (por lo general tradicionales). De esta forma se pueden experimentar ciertas mejoras prácticas a través del uso de la motosierra en vez del hacha, o de hornos metálicos en vez del horno tradicional en rumas de leña o cavado en la tierra. La combinación de formas tradicionales y modernas de producción da cuenta de la historicidad particular de esta fracción de clase:

²² Los riesgos de salud asociados al trabajo serán tratados en el apartado siguiente de Proceso de Trabajo.

P: ¿Recuerda algún hecho importante en su vida del trabajo en el carbón, algo que lo haya marcado, que le haya dejado una enseñanza?

E: Una enseñanza, la primera enseñanza es que antiguamente se trabajaba con hacha y después se fue mejorando y empecé a trabajar con una motosierra y ahí me fui implementando más, de a poquito fui avanzando con el tema del carbón, pero todo relacionado con el carbón. (**Preariado Cuentapropista**)

Ilustración 3. Horno tradicional para producción de carbón en Lumaco



Fuente: Fotografía propia

2.1.5. *La estabilidad de la planificación laboral*

La planificación de la vida laboral está sujeta objetivamente a las formas de empleo y temporalidad del trabajo. La estabilidad de la planificación es característica del Salariado (tanto Permanente como Temporal) aun cuando ésta se presenta de dos formas diferenciadas.

Mientras que una primera forma concibe la estabilidad *condicionada* por factores de rendimiento individual o eventos externos a la agencia del trabajador (los casos de quiebras o subcontratación, por nombrar los elementos identificados en las entrevistas), la segunda forma se caracteriza por ser una planificación intrínsecamente estable, en la cual la posibilidad mínima o casi nula de perder el trabajo permite pensar incluso en la proyección laboral asociada a la proyección familiar.

E: [...] me gusta vivir en Angol y para trabajar en una empresa parecida [...] tendría que irme a otra ciudad y no me llama la atención. Acá está la familia de mi esposa, está mi familia, es tranquilo, tiene otras ventajas que otros lugares no tienen. Y si necesitas algo, Temuco está a 1 hora o un poquito más. Yo le decía a mi hermano, que ir de un lugar a otro en Santiago, aunque las distancias sean más cortas, te demoras mucho más de lo que yo me demoro en ir a Temuco, a la clínica si hay taco. **(Salariado Permanente)**

Por su parte, el Precariado Cuentapropista se caracteriza por la inestabilidad de la planificación laboral, sujeta a factores climáticos muchas de las veces en conjunto con la falta de coerción legal en torno a un cumplimiento de contrato (o de acuerdo informal con empresa) y, por tanto, a la temporalidad condicionada de su actividad productiva.

P: ¿Cada cuánto hace un metro? ¿Cada cuánto tiempo?

E: De repente si pu, un metro diario. [...] de repente mejor salen dos metros, una cosa así. [...] Pero un día con otro, yo nunca salgo a trabajar así de corrido. Por ejemplo, hoy día hace calor, no corresponde. [...] En la tardecita o en la mañana temprano con la 'fresca'. **(Precariado Cuentapropista)**

2.1.6. *Las expectativas laborales*

Las expectativas laborales de los trabajadores forestales-madereros se presentan estrechamente relacionadas a las posiciones objetivas de quienes elaboran dichos discursos, específicamente a la pertenencia a los grupos de la tipología propuesta en el Capítulo 1. Los trabajadores que pertenecen al Salariado Permanente visualizan el futuro en la monotonía de su rutina laboral, pero considerando la posibilidad cierta de experimentar cambios por decisiones personales o mérito, tales como cambiarse de trabajo o acceder a cargos superiores dentro de la empresa²³. Por su parte, el Salariado Temporal se caracteriza por discursos asociados a la incertidumbre, lo cual conlleva la idea de rendimiento como forma de reducción y atenuación de la misma. Esta incertidumbre se expresa en factores externos a la

²³ La movilidad ocupacional ascendente intra-empresa se trata en el subtítulo siguiente 'Proceso de Trabajo'.

agencia del trabajador (como en el sub-contrato) o en discursos que directamente ‘evitan el futuro’:

E: Sabes que nunca me he puesto a imaginar cómo sería el futuro, es que yo vivo el presente, trato de no vivir el futuro porque para mí el futuro es incierto, uno no sabe qué es lo que va a pasar así que no trato de programarme mucho en el futuro o mirarme en un futuro” (**Asalariada Temporal**)

Los trabajadores de mayor edad, transversal al grupo socio-laboral de referencia, articulan discursos en donde las expectativas se conciben condicionadas por la salud física y el deterioro esperable del envejecimiento:

P: Y dentro de esa proyección ¿Cómo cree usted que será su futuro en trabajo? ¿Cómo usted ve su trabajo en un par de años más?

E: Yo, el trabajo como trabajo, no siento que vaya a ser distinto de lo que hacemos hoy. El trabajo va a ser el mismo. Lo que sí creo es que yo no voy a ser el mismo. Por el solo hecho del paso del tiempo, mi soporte a lo que significa trabajar en turno, mi desempeño no va a ser el mismo. Por ejemplo, yo tengo 49 años, no me imagino a los 60 años haciendo turnos de noche o haciendo turnos de 12 horas. Sucede que, como te comentaba, tenemos nuestras funciones específicas y no sobra nadie. Hay cuatro personas que hacen exactamente lo mismo que yo y nosotros nos turnamos. Cuando uno de ellos está enfermo, nosotros lo tenemos que cubrir con 12 horas. O sea, las 24 horas del día las tenemos que cubrir entre dos. Entonces, yo no me imagino a los 60 años haciendo turnos de 12 horas en el verano por ejemplo. (**Asalariado Permanente**)

2.1.7. *Las expectativas sobre hijos e hijas*

Frente a la pregunta “¿Qué espera que hagan sus hijos en su vida?” casi todos los trabajadores elaboraron discursos centrados en la felicidad como autorrealización individual y en el binomio estudio-trabajo, particularmente apuntando al desarrollo profesional. Estas expectativas compartidas por las tres fracciones de clase dan cuenta de la ampliación del acceso a la educación superior y del desarrollo de un plan de vida (familiar o no) posibilitado por la formación universitaria. De hecho, existe evidencia de la movilidad intergeneracional ascendente experimentada en La Araucanía sobre el nivel educacional de los hijos respecto a los padres y de la obtención de ocupaciones con mayor prestigio social a causa de esto (Williamson y Cantero, 2010):

P: ¿Y usted qué espera que sus hijas hagan en su vida? ¿Cómo usted ve eso? ¿Cómo lo proyecta o lo sueña?

E: Yo espero que ellas puedan desarrollarse en lo que eligieron estudiar, espero que sean felices haciendo lo que eligieron. Espero que puedan hacer su vida. Espero que puedan cumplir sus anhelos. Principalmente, espero que sean felices con lo que estudiaron, aparte de eso, nada más. Y verlas bien, ver que el sacrificio que hicieron ellas, el sacrificio que hice yo, tuvo un rédito, que fue por algo. No veo otra cosa, sólo que ellas se desarrollen y ojalá puedan ser felices haciendo lo que eligieron hacer. (**Salariado Permanente**)

Dado este esquema de clasificación hegemónico emergen discursos de preocupación en algunos trabajadores cuando el cumplir dichos objetivos por parte de sus hijos se complica, en razón de bajos niveles educacionales, enfermedades asociadas, sobrecarga estudio-trabajo y eventuales futuros laborales adversos. Cuando las experiencias de movilidad intergeneracional ascendente son intensas (trabajadores sin educación básica completa que educan hijos en la Universidad, por ejemplo) éstas pueden generar un impacto tal que no necesariamente se concibe mediante esquemas racionales/materiales:

E: Cuando mi hijo me dijo que iba a estudiar en la universidad, me echaron un balde de agua en la espalda, yo dije “¿cómo señor, de dónde saco?” y él me ayudó. Por eso hoy creo en el dios que vive y reina para siempre. Para dios todo es posible, para uno hay cosas imposibles, uno dice “¿cómo lo voy a hacer?”, [...] dios está delante de uno, haciendo las cosas y falta que uno haga la otra parte. (**Precariado Cuentapropista**)

2.2. El proceso de trabajo

2.2.1. *El lugar de trabajo*

El lugar de trabajo en el sector forestal-maderero está sujeto a la ocupación concreta que se desempeña, pudiendo situarse potencialmente en los bosques y/o en industrias que transforman la madera. En el Precariado Cuentapropista emergieron únicamente relatos asociados al trabajo en el campo, dado que, tal como se muestra en el Capítulo II, posee la mayor proporción de ocupaciones en la rama forestal (89,3%) en detrimento de la rama maderera (10,7%). En el caso del Salariado Temporal, aun cuando la rama maderera ya comienza a tomar mayor relevancia (17,1%), este grupo está mayoritariamente empleado en la rama forestal (82,9%), al igual que el Precariado Cuentapropista. Por la naturaleza de la actividad propia del bosque, los procesos de trabajo son a la intemperie y en condiciones adversas muchas de las veces:

P: ¿Cómo era su ambiente de trabajo, las condiciones físicas, era un lugar duro?

E: Sí, rocoso, faldeado que tiene pendiente bien [...] quebrada, pero como andaba con zapatos de seguridad no había tanto problema. (**Salariado Temporal**)

El trabajo en lugares cerrados, abarcando desde la supervisión activa en una planta hasta las oficinas individuales, es representativa del Salariado Permanente por el tipo de ocupaciones que contiene, aun cuando también está presente en las ocupaciones de la industria forestal primaria del Salariado Temporal. Los trabajadores que desempeñan roles de autoridad/control (Jefes de Unidad y Directivos por ejemplo) ejercen su función en oficinas individuales dada su posición contradictoria de clase (Wright, 1992), mientras que trabajadores sin posición de autoridad/control comparten oficinas, salas o casetas con equipos de trabajo, pero en condiciones de mayor comodidad:

E: Nosotros no estamos haciendo ningún tipo de fuerza, no estamos expuestos a un ambiente hostil, en lo absoluto. Nosotros estamos así como acá, tomando café, jugo, leche porque todo está disponible para nosotros. Normalmente estamos tomándonos un café, conversando con mi colega de al lado y de reojo mirando los procesos. (**Asalariado Permanente, jefe operario**)

P: Volviendo al tema de lo laboral. ¿En qué lugar realiza su trabajo? ¿Cómo lo podría describir? ¿Está en una oficina?

E: Sí, estoy en una oficina. Tenemos oficinas bastante cómodas, hay aire acondicionado, hay lo que tú requieras. En ese sentido, los recursos que uno tiene para hacer su trabajo son prácticamente, porque no puedo decir todo, todo lo que se puede necesitar. (**Asalariado Permanente, Jefe de Unidad**)

Ilustración 4. Entrada Planta CMPC Pacífico



Fuente: Fotografía propia

2.2.2. *El control y el horario de trabajo*

El control en el proceso de trabajo es parte constitutiva de la condición salarial, aun cuando se expresa de manera distinta en el Precariado Cuentapropista. Puede existir como control indirecto o como control directo en base a una mayor autonomía en el proceso de trabajo. El control indirecto tiende a orientarse más hacia resultados que a procesos, tales como la fiscalización externa de otra entidad (prevencionistas de riesgo fiscalizados por la mutual de seguridad, por ejemplo) o el uso de tecnología (teléfono celular en el caso del trabajo subcontratado de jornada horaria flexible). Las formas directas de control identificadas para el cumplimiento de la jornada laboral se basan tanto en la firma de libro de entrada y salida como en el marcado de tarjeta, ya sea en el Salarizado Permanente como en el Temporal:

P: Y cuando tú llegas al trabajo ¿tienes alguna forma de control, como marcado de tarjeta o avisarle a alguien?

E: Tengo el marcado de tarjeta y la firma del libro. Tengo una tarjeta que es para el ingreso a planta, que también te regula el horario de entrada y salida, y el libro de asistencia que es para cumplir con la Inspección del Trabajo. **(Salariado Temporal)**

Una distinción importante dentro del Salariado Permanente opera, nuevamente, en base a los trabajadores con posición de autoridad/control dentro de la empresa, los cuales no están afectos a los controles de cumplimiento de jornada. Consultado sobre los torniquetes que existen en la empresa, un trabajador en posición contradictoria de clase (Wright, 1992) señaló:

E: [...] existen para control horario, en el caso mío que tengo un cargo, donde no tengo a mi jefe controlando el tema, no tengo control horario.

P: ¿Entonces no tiene que llegar y marcar?

E: Más que la marca, estos torniquetes son para seguridad. Al momento de marcar la tarjeta te permite el ingreso.

P: ¿Es una barrera como las del metro? ¿Una cosa así?

E: Sí. Pero en el caso mío, solo es para permitirme el ingreso, no es para un control horario. **(Salariado Permanente, Jefe de Unidad en empresa)**

El control en el Precariado Cuentapropista es cualitativamente distinto que en el Salariado, dado el carácter individual/familiar del trabajo independiente. El control se establece a través del encadenamiento productivo y/o de mercado²⁴, los cuales se manifiestan en los permisos que otorgan empresas forestales para extraer leña de sus bosques y en la necesidad de intermediarios que exigen leña seca para entrar al mercado, respectivamente. De esta forma, si bien no existen controles directos en el proceso de trabajo, sí existen para poder producir y/o para poder vender en muchos casos.

El horario de trabajo en el Salariado es un acuerdo (formal o real) entre la empresa y el trabajador en el cual se define una jornada de trabajo, pudiendo ser un sistema rotativos de turnos como una jornada semanal de 45 horas. En el caso del sistema de turnos –asociado fundamentalmente a plantas con producción continuada– se consideran x días de descanso en función de n días trabajados (generalmente 6 días) en turnos concretos (mañana-tarde-noche). La jornada laboral clásica –45 horas semanales en un mismo horario– es propia de

²⁴ Este elemento es tratado más adelante en el apartado “Estrategia de venta”

ocupaciones que no mantienen un proceso productivo continuado, aun cuando puedan coexistir ambas formas de jornada de trabajo en una misma empresa.

En el Precariado Cuentapropista se experimentan mayoritariamente formas flexibles de horario de trabajo por varias razones. La primera es la forma independiente de empleo, lo cual deja a la persona trabajadora en el deber de definirse su propio horario. Por esto algunos trabajadores intentan auto-definirse un 'horario de oficina' en su actividad, mientras otros consideran otros elementos para tomar esa decisión. La segunda razón, condición de la primera, es el factor climático dadas las actividades propiamente silvícolas de este grupo social. En un sentido genérico, el horario de trabajo está determinado por la capacidad relativa que tiene la persona trabajadora de decidir su propio horario en función de las condiciones (climáticas) del lugar de trabajo:

P: ¿Cómo son sus horarios de trabajo?

E: No tenemos horario, porque a veces la hornilla sale como a las 2 o 3 de la mañana y ahí hay que estar paradito. No tenemos horarios permanentes, se va adaptando por el tema de la leña.
(Precariado Cuentapropista)

2.2.3. *La jerarquía y la libertad en el trabajo*

La jerarquía en el trabajo se experimenta de manera desigual en función de ser asalariado o independiente. En el caso del Salariado existe la supervisión directa como forma de control en el proceso de trabajo, sin embargo, en los dos grupos asalariados ésta se percibe como excepcional, por tanto, ausente de la cotidianeidad del trabajo.

E: [...] con el paso del tiempo uno ya sabe qué debe hacer cada cierto tiempo, en qué fecha porque se hacen ciertas cosas, entonces hay cosas puntuales que a veces se salen de su trabajo habitual, pero no es como que todos los días me ordenen hacer algo, no.

P: O sea cuando ocurre algo que se sale de lo normal

E: Claro, ahí sí, sino no. **(Salariado Permanente)**

La autoridad en el trabajo familiar del Precariado Cuentapropista se sostiene en las relaciones de jerarquía que se establecen al interior de la familia²⁵. En este sentido, la imagen del padre que aprende un oficio y dirige el proceso familiar de trabajo es transversal a este grupo. Esta

²⁵ Esto no aplica en el caso del trabajo individual autoempleado, ya que, al menos en lo que al proceso de trabajo respecta, existe una autonomía responsable total por parte de la persona trabajadora.

distinción se apoya en el uso de la fuerza física y en la experiencia del trabajador que ordena el trabajo en la familia, tal como lo muestra este relato.

P: Ya. Usted va ordenando entonces el proceso.

E: Sí. Les digo yo "déjenlo aquí al ladito, yo los cargo", porque al levantar la madera hacia arriba es fuerza, puede sufrir un apretón en la mano con los palos.

P: ¿Y los trabajos más de fuerza se los deja para usted?

E: Claro, yo tengo una maquinita que es un fierro que tiene una cosa, se llama loro, con eso lo ensarto ahí. Y voy con una hachita desganchándolos y levantándolos para que queden sin ramas y los tomo así fácil, nunca los he hecho desganchar a ellos yo, yo voy cortando. También en las forestales hice un curso de hachero yo. **(Precariado Cuentapropista)**

La percepción de libertad se asocia a la jerarquía en la cual se realiza el trabajo. En el caso del trabajo asalariado, la percepción de libertad va determinada por las condiciones objetivas de autonomía/subordinación que se den. En el Salariado la libertad se comprende como la autonomía con la cual cuenta el trabajador para realizar sus actividades.

P: ¿Se siente libre en su trabajo?

E: Sí. Dentro de lo que a uno le indican o de las políticas de la empresa, pero yo no tengo que estar reportando cada cosa que hago. **(Salariado Permanente)**

Esta creencia sobre la libertad no es articulada de la misma forma en el Precariado Cuentapropista, dado el carácter individual/familiar del trabajo. Al momento de ser preguntados por la sensación de libertad en el trabajo, en este grupo emergieron ciertas complejidades en las respuestas basadas en su poca profundidad (a pesar de reiterar la pregunta y el énfasis en ésta) y en el situar la libertad *más allá del trabajo*:

E: Tengo libertad, porque hago mi pega y me doy el tiempo para ir a la iglesia y me encuentro bien con eso. [...] y ayudo por ahí en veces también a los vecinos, el otro día un vecino tenía como un arado para hacer una siembra y yo fui y les preparé la tierra, les aré y les hice su siembra. **(Precario Cuentapropista)**

2.2.4. *El encadenamiento: estratificación interna del Precariado Cuentapropista*

El carácter independiente del empleo en el Precariado Cuentapropista marca una diferencia cualitativa importante respecto a la comprensión del proceso de trabajo. Mientras que en el

Salariado el proceso de trabajo se remite al acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en el Precariado Cuentapropista el proceso de trabajo incluye la venta del producto en el mercado, elemento que se manifiesta de manera distinta en el trabajo asalariado. La disponibilidad de medios para producir y vender de manera autónoma estratifica internamente a este grupo social, en consideración de dos elementos fundamentales: 1) la propiedad y/o acceso libre al bosque (propiedad familiar o permiso de empresas forestales) y 2) la capacidad de venta directa en el mercado (red de clientes y transporte del producto). En el caso de no contar con estos elementos de manera autónoma se produce una situación de encadenamiento (CIES, 2010 en Ruiz y Boccoardo, 2014), la cual, en lo empírico, hace cada vez más dependiente el trabajo ‘independiente’. En la Tabla x se presentan tipos ideales resultantes del cruce de estos dos elementos.

Tabla 11. Tipos ideales del Precariado Cuentapropista según acceso a recurso y capacidad de venta

		CAPACIDAD DE VENTA	
		Venta directa	Necesidad de intermediador
ACCESO A RECURSO	Propiedad/acceso a bosque	Autonomía	Encadenamiento de mercado
	Sin propiedad/acceso a bosque	Encadenamiento productivo	Encadenamiento total

Fuente: Elaboración propia en base a análisis de entrevistas

La situación de **Autonomía** en el Precariado Cuentapropista es posible en tanto exista propiedad o acceso libre al bosque donde se extrae la leña y, además, se posean los medios para su distribución y venta. Esta categoría es la más genuinamente independiente, ya que se controla el proceso de producción y distribución completo. El **Encadenamiento de mercado** se produce cuando, teniendo propiedad o acceso libre al bosque, se necesita la intermediación para vender el producto en el mercado. Dicha intermediación contempla el traslado de la leña (generalmente desde sectores rurales apartados) y la red de clientes para su venta. El encadenamiento se da un contexto de informalidad laboral, lo cual agrava la situación para los pequeños productores independientes. Esto produce un desequilibrio agudo en la relación productor-intermediario a favor del último, situación que ya ha sido tratada incluso desde gobiernos locales de La Araucanía²⁶. Además, la cantidad de intermediarios define la gradualidad del encadenamiento (menos intermediarios-mayor encadenamiento). Por estas

²⁶ La Municipalidad de Lumaco ha promovido la cooperativización de los pequeños productores de carbón, con objeto de lograr un “acceso más justo y eficiente al mercado” frente a la intermediación que no favorece a la producción independiente. Véase: <https://www.munilumaco.cl/index.php/noticias-home/533-primera-cooperativa-de-pequenos-productores-de-carbon> [Consultado el 1 de julio de 2018]

razones, el ingreso por el producto del trabajo se reduce considerablemente para poder pagar el servicio de intermediación:

E: [...] lo que me gustaría es hacer mi trabajo y realizarlo y venderlo yo mismo, ir a entregarlo. Por ejemplo, tratar el negocio y llegar yo con mis productos allá a vender. Ahí estaría rentable. Porque ya no lo vendería a la mitad, lo vendería en el precio que debería ser. (**Precario cuentapropista, situación de Encadenamiento de mercado**)

E: [...] nosotros nos hemos ganado la confianza de la gente porque nosotros entregamos lo que corresponde, el metro justo medido y entregamos la leña que nosotros decimos. Ponte tú, si nosotros tenemos leña que está verde, nosotros decimos que está verde, si nosotros tenemos leña seca nosotros decimos que está seca y la leña está seca, la gente comprueba que está seca. Entonces, esa confianza es la que la gente tiene en nosotros. Entonces, yo publico la leña y la gente me pide al tiro. (**Asalariada Temporal y motosierrista independiente, situación de Autonomía**).

El **Encadenamiento productivo** emerge por la falta de propiedad y/o acceso libre al bosque, lo cual significa el tener que pagar por leña o realizar tala o troce de manera ilegal²⁷. A pesar de esto, sí existe la capacidad de venta directa en el mercado, poseyendo el transporte (o el retiro del producto por parte de la persona consumidora) y una red de clientes sostenida en relaciones de proximidad (vecinos/as, familiares, amigos/as) o más abiertas (redes sociales digitales y anuncios). La categoría más dependiente es el **Encadenamiento total**, toda vez que se carezca de acceso libre al bosque y de capacidad de venta directa del producto del trabajo. Por lo poco rentable de la actividad (*pagar para producir y pagar para vender*) ésta es potencialmente una ocupación secundaria o con fines no centrales dentro la economía individual/familiar²⁸. De hecho, si dentro del Precariado Cuentapropista se comparan los discursos de personas en situación de Encadenamiento total con los otros tipos ideales, el objetivo económico de la actividad es poder solventar ciertas necesidades básicas (luz, agua, gas, por ejemplo) y no la composición del ingreso individual/familiar como en los otros:

E: [...] es harto sacrificio estar trozando la leña, cortándola con un hacha, y uno entra en un gasto porque tiene que comprar los sacos, comprar la bencina, comprar el aceite, comprar los repuestos de la máquina y ¿ese tiempo quién lo paga? o sea, yo trabajo por trabajar prácticamente en el tema de la leña, por darme vuelta en el invierno y gracias a Dios, como le digo, no me falta porque mi hija trabaja, yo recibo una pensión ahí y no me falta. (**Precaria Cuentapropista, situación de Encadenamiento total**)

²⁷ De la misma forma que en el caso del Encadenamiento de mercado, frente a la situación de Encadenamiento productivo se han asociado diversas personas para organizarse y beneficiarse colectivamente de permisos otorgados por empresas forestales para acceder y extraer leña de sus bosques.

²⁸ En el caso del Salariado Temporal se identificaron experiencias de trabajo silvícola cuentapropista como ocupación secundaria o en las temporadas de cesantía como condición de refugio. Este elemento refuerza la idea la cercanía social de este grupo con el Precariado Cuentapropista.



Fuente: Fotografía propia

2.2.5. Evaluación del salario/ingreso en función del tiempo de trabajo

La evaluación del salario/ingreso permite observar la percepción de justicia salarial, entendida como la satisfacción con el salario/ingreso propio (Castillo, Miranda y Carrasco, 2011). La percepción de insatisfacción por bajos ingresos es transversal al Salariado Permanente y al Precariado Cuentapropista pero, como se muestra en el Capítulo 1, la aguda diferencia de ingresos entre estos grupos sociales permite pensar en explicaciones estratificadas a esta insatisfacción. Mientras que en el Salariado Permanente las determinantes de la percepción de injusticia salarial se asocian al costo de tiempo personal/familiar y a la alta intensidad laboral, en el Precariado Cuentapropista aparece el sacrificio como el determinante de la insatisfacción con el ingreso percibido:

| P: ¿Cree que las ganancias de su trabajo son justas con lo que trabaja?

E: No, yo creo que no es justo con lo que se trabaja, porque es un trabajo muy sacrificado, igual debería subir un poco más. Pero lamentablemente son negocios, con la fábrica desde acá sale más económico. **(Precario Cuentapropista)**

E: [...] de cierta forma yo soy “encargada” de recursos humanos y “encargada” de pago de proveedores porque también hago el pago de proveedores y encargada de venta de madera, entonces ocupo tres cargos en uno y gano lo que gana una secretaria y menos. Por eso yo -he repetido todo el rato- me he quedado aquí por el trato porque esta es mi zona de confort porque me llevo muy bien y porque he estado aquí mucho tiempo y me han apoyado bastante en mis estudios, todo el tema familiar cuando he tenido problemas, pero no porque gane mucho. **(Asalariada Permanente)**

En el caso del Salariado Temporal existe una particular conformidad con el salario percibido, debido a la evaluación comparativa de la trayectoria laboral propia con el trabajo actual o del tiempo invertido en el trabajo. La comparación con trabajos anteriores (“en este trabajo gano más que en otros que tuve”) o con realidades laborales ajenas (“en otros lados se trabaja más y se gana menos”) da cuenta de una lógica de distinción subjetiva que opera reconociendo situaciones de trabajo con mayor injusticia salarial que la propia y, por tanto, evaluando con menor exigencia la misma:

E: [...] ahí ganaba mejor que en otros lados, en otros lados usted trabajaba -me han dicho- de sol a sol para ganar un poquito el vital porque no era como uno dijera “trabajo tanto, gano tanto”

P: Pero cree que en [empresa] era una paga justa

E: No, sí ahí era justa. [Estaba] conforme totalmente. **(Salariado Temporal)**

2.2.6. *Despidos, migraciones y movilidad interna*

La existencia de despidos es propia del Salariado, dado el término de una situación de dependencia formal o real. La percepción sobre los despidos es considerada como muy excepcional o casi inexistente, ya que generalmente son situaciones límites o renunciaciones por parte de las personas trabajadoras:

P: ¿Son frecuentes los despidos en la planta?

E: Yo creo que no. No son frecuentes. Es más, cuando hay una persona que incurre en algún tipo de conducta que no se condice con la organización es llamado a renunciar. Ni siquiera lo despiden. Se han dado situaciones en que a las personas se las ha sorprendido en conductas que no corresponden y que amerita despido inmediato pero se les invita a renunciar, pero no se les despide. **(Salariado Permanente)**

En el caso particular del Salariado Temporal se experimentan las migraciones interregionales *temporales* por motivos de trabajo. Esta situación es detectada incluso en discursos del Precariado Cuentapropista, dadas las relaciones de cercanía social (*vecindad*) que se establecen entre ambos grupos por su composición rural, o en el Salariado Permanente cuando comparten temporalmente una misma empresa de trabajo. La inestabilidad es un elemento característico de este grupo social.

E: [...] lo que pasa es que duran muy poco las pegas, ese es el drama. No es lo mismo estar así en la cuestión de un huerto que usted ya tiene un contrato más estable que su pega es hacer la rutina que está todo el día su pega

P: Pero está ahí la pega.

E: Está ahí no más. Va ser un sueldo mínimo, pero va a estar siempre.

P: La otra termina la faena y ya...

E: Claro, termina puede ser 3, 2 o 5 meses, depende como sea. [...] Depende porque cuando están pagando bien llega harta gente, si eso es lo que pasa porque ven que en otros lados está malo se van al tiro para otro lado, saben que para allá está bueno, para allá, entonces, ese es el problema que tenemos. (**Asalariado Temporal**)

La movilidad ocupacional ascendente dentro de una misma empresa es una situación particular de los estratos más protegidos del Salariado Permanente. En este sentido, la posibilidad de experimentar un ascenso se concibe como cierta dentro de este grupo social, desarrollando estrategias incluso para esa situación hipotética:

E: Laboralmente, siempre digo, hago mi pega y mi intención es prepararme para reemplazar en algún momento a mi jefe.

P: ¿Está pensando en proyección también?

E: Exactamente. Tuve un crecimiento rápido en los primeros años, pero eso no siempre ocurre. Para seguir escalando a puestos con más responsabilidad tienes que estar mucho mejor preparado. La idea, como te decía en delante, es escalar a un puesto mayor y estar bien preparado, eso te da tanto un conocimiento técnico que puedas tener como la experiencia. Muchas veces, en los cargos más altos el conocimiento técnico es una de las fases que te ayuda a tomar buenas decisiones. (**Asalariado Permanente, Jefe de Unidad**)

2.2.7. *Los riesgos del trabajo para la salud*

La percepción sobre los riesgos para la salud y la integridad que conlleva el trabajo se estratifica entre **riesgos atenuables** que, en gran medida, son evitables por las personas trabajadoras y entre **riesgos concretos** que están presentes durante el proceso de trabajo y

pueden estar asociados a accidentes e incluso a la muerte. Los riesgos identificados en el Salariado Permanente y en parte del Salariado Temporal son graduables –desde accidentes en oficinas como caídas o cortocircuitos hasta accidentes químicos o atropellos– y atenuables en base al cumplimiento de los procedimientos de seguridad en el trabajo y en el uso adecuado de implementos:

P: ¿Y qué riesgos usted ve que tiene su trabajo? ¿Alguna enfermedad o accidentes?

E: La planta en sí es una planta de procesos químicos, por lo tanto tiene riesgos inherentes a la naturaleza de los procesos. De ahí que nosotros disponemos de una gran cantidad de elementos de protección personal asociados a las distintas tareas que uno ejecuta. Y los riesgos a los cuales uno está expuesto están más palpables a la medida que uno no hace uso de los elementos de protección. Por ejemplo, el ruido en la planta es una variable que está presente siempre, casi en la totalidad de la planta. Pero están todas las formas de protección. Ahora, si no las usas en el tiempo te va a generar un problema. **(Asalariado Permanente)**

La percepción sobre riesgos concretos se encuentra en el Precariado Cuentapropista y en parte del Salariado Temporal, y se diferencian de los anteriores por depender en menor medida del seguimiento de protocolos o implementos. Los riesgos más frecuentes son los derrumbes de leña y los cortes con motosierra. En una de las entrevistas, un trabajador comenta su experiencia de accidente laboral, el cual le dejó heridas en su rostro a causa de las condiciones precarias de seguridad en el trabajo:

E: Tuve un accidente en 2004 -no recuerdo el mes-, pero fue en 2004 que es por no tener toda la implementación de trabajo, no tuvimos charla con la prevencionista, nada de eso, era un contratista que él quería su gente trabajando y listo, nada más.

P: No le tenía condiciones

E: No nos tenía nada, solamente él hizo el contrato y ninguna cosa más, pero [...] ellos pagan una cuota que se paga allá para los accidentes, él no los tenía para nosotros, entonces él nos tenía contratado a la pinta de él. Yo estaba cortando un árbol y limpié abajo [...] y en eso cuando voy a hacer un lado y voy con la moto [...] se me asoma un ganchito y me toca la puntita de la moto [...] y se me soltó de la mano la moto, entonces cuando pegó el golpe se me soltó está mano y quedé con la mano que va en el acelerador y eso lo paso para arriba y yo no sé si me cortó cuando subió o cuando bajo. **(Asalariado Temporal)**

Ahora, de manera casi transversal a la clase trabajadora forestal-maderera, se asocia el accidente laboral a la responsabilidad de la persona trabajadora. Esta responsabilidad puede ser por no seguir procedimientos de seguridad o por ‘no saber hacer’ el trabajo de manera correcta. De esta forma, la seguridad en el trabajo depende de la obediencia de reglas (formales o no) basadas en la experiencia laboral:

E: [...] uno sabe que hay una correa transportadora que es grande a 40 km/hr, tú sabes que no puedes andar con ropa suelta, ya en la planta hubo un accidente por lo mismo, donde murió un trabajador desangrado.

P: ¿Murió desangrado un trabajador?

E: Sí, por la noche y esa es la razón, porque allá trabajan solos. Acá nosotros por eso es que se dice que trabajamos 'hermanados', dos viejos por área, nunca solos. (**Asalariado temporal**)

2.2.8. *La posibilidad de mejorar en base a una autoevaluación*

El concebir la posibilidad de mejorar el trabajo (tanto cantidad como calidad) en base a una autoevaluación del mismo es propio del Salariado Permanente y de parte del Salariado Temporal. De todas formas, la posibilidad de mejora está condicionada a una mejora en la distribución organizacional de las tareas y a una menor sobrecarga laboral, factores que estarían impidiendo la optimización deseada:

E: Yo creo que el trabajo puede mejorar y se puede profundizar cuando la línea de mando tiene los conocimientos sobre la función que estoy ejerciendo yo. Porque si bien es cierto, uno como profesional asesora la línea de mando en prevención de riesgo, pero ellos son los responsables en tomar las decisiones y a veces pueden tomar una mala decisión. Y el otro problema es que donde hay alrededor de 400 trabajadores, el prevencionista de riesgo es uno solo. A veces, te ves superado por toda la documentación que hay que implementar y más encima viene la fiscalización y dice que tienes que llevar copias de todos los documentos, o cuando hay un accidente y tienes que demostrar que uno había capacitado y formado al trabajador. (**Asalariado Permanente**)

La percepción de dificultad para mejorar el trabajo aparece notoriamente en los discursos del Precariado Cuentapropista y en parte del Salariado Temporal. Los factores que dificultan una mejoría hipotética son relativos a las condiciones propias de la ocupación, a la situación de encadenamiento poco rentable para la pequeña producción y a la falta de capacitación e implementos.

E: En el tema de la leña, no sé cuánto tiempo voy a seguir [...], obvio que me gustaría surgir un poco más, ganar un poco más, pero uno también tiene que ponerse en las condiciones que vive la gente que compra la leña. (**Precaria Cuentapropista**)

2.3. El impacto en otros espacios sociales

2.3.1. El trabajo en las decisiones personales

La importancia asignada al trabajo en las decisiones personales depende de la espacialidad concreta de ambas esferas y de la colonización del tiempo personal que el trabajo ejerce. De manera casi transversal se considera que el trabajo es, por esencia, un elemento que posibilita decisiones (familiares entre ellas) y permite la realización personal. En el caso del Salariado en general, el espacio del trabajo es diferente del espacio de la familia, por lo que la relación entre ambos espacios no es evidente ni explícita. Por su parte, en el trabajo independiente de carácter familiar existe una esperable continuidad entre trabajo y familia que permite pensar ambas esferas en unidad.

P: ¿Qué tan importante es su trabajo para tomar decisiones personales?

E: Cobra una importancia relevante. Por ejemplo, cuando determino hacer una inversión o cuando determino que a lo mejor en el futuro vamos a cambiar el lugar de residencia, mi trabajo juega un rol importante.

P: No es menor, no es llegar e irse...

E: No, absolutamente. Lo considero y cuento con él. Para mis proyectos cuento con él, con tenerlo y con contar con lo que rento o algo más, por lo tanto para mí sí tiene importancia. En cómo voy viendo mi futuro. (**Asalariado Permanente**)

2.3.2. La discriminación por (y en) el trabajo

La discriminación laboral puede experimentarse por realizar cierto tipo de trabajo o por ocupar posiciones sociales objetivas que son tratadas de manera discriminatoria. Dada la transversalidad de estos elementos, los discursos sobre discriminación no se asocian a la tipología propuesta entre Salariado Permanente-Temporal y Precariado Cuentapropista. Ahora, si bien hay algunos relatos en donde la discriminación se relativiza por ser supuestamente un mero estado subjetivo, ésta aparece asociada a experiencias concretas en los discursos. Una forma particular de **discriminación negativa emerge contra las personas trabajadoras de empresas forestales-madereras** por parte de las familias vecinas en donde esta actividad se emplaza. Dicha discriminación se fundamenta en los beneficios que se reciben en ciertas empresas (apoyos de educación, salud y vivienda) y en los ingresos superiores en relación a la mayoría de las familias del sector:

E: [...] cuando yo era chico y vivía con mi papá, nosotros teníamos acceso a lugares donde no todo el mundo tenía acceso: la planta tenía un lugar de recreación hermoso a orillas de un río y podíamos entrar solo nosotros, no podía entrar nadie que no estuviera vinculado con la planta. Hoy en día, esas instancias no se dan mucho, se fueron abriendo un poco más. Antiguamente cuando nosotros llegamos acá, también se dio en un principio. Nosotros llegábamos a Mininco a puro trabajar, no nos importaba nada la comunidad. Nosotros ni siquiera sabíamos lo que era ese pueblo, rara vez alguien se quedó ahí, había como uno o dos colegas que eran de Mininco, de un total de 350, y nosotros no teníamos ningún tipo de vínculo con ellos. Era todo acá en Angol y cualquier tipo de beneficio, ya sea fiestas de niños para navidad, era todo cerrado para nosotros acá en Angol, o un acceso a un lugar de recreación, lo mismo. Hoy en día eso no sucede. [...] Una vez escuché a alguien que estaba discutiendo y dijo "Que alegan ustedes, si ustedes trabajan en Mininco y ganan plata", eso le dijeron una vez a un colega. (**Asalariado Permanente**)

Ilustración 5. Casas corporativas de CMPC y la "Toma CMPC" en Mininco



Fuente: Fotografía propia

La **discriminación negativa por posiciones sociales objetivas** es otra forma experimentada de distinción. En este tipo de discursos aparecen situaciones de discriminación por ser mujer, por ser mapuche, por ser activista social o por el uso de elementos propios de la antigua vida rural:

P: ¿Dónde ha sentido esa discriminación? ¿Le ha pasado ahí con los vecinos o en otros espacios?

E: Si, porque es un tema que ya pocos trabajan con carreta. Entonces cuando lo ven a uno así, por ejemplo, yo ando en vehículo y de repente andamos en carreta pa' allá, y me miran, dicen "que anda en carreta ¿qué le pasaría a la camioneta?" (*Risas*) [...] Entonces hay que seguir pa' adelante tranquilo no más, porque hay que pensar en lo que uno está haciendo y mientras lo esté haciendo bien no hay de qué preocuparse, aunque sea en carreta, con caballos, con bueyes o con un burro, yo llevo mi carga, él me ayuda a llevar la carga, y el que me mira se va a quedar con la mirada no más, o con decir "oh este y este" y de ahí más no va a sacar. Pero yo, aunque vaya en mi burro, yo voy a llegar con mi carga a mi casa. Entonces eso me conforma. (**Precario Cuentapropista**)

Un tipo particular de discriminación se da en el Salariado respecto al tipo de ocupación desempeñada. Mientras en algunos casos se experimenta **discriminación negativa por el tipo de trabajo al interior de la empresa** (subcontratado, por ejemplo), en otros casos se experimenta **discriminación positiva por cargo de autoridad en la empresa**:

E: Pasa que cuando tú trabajas en empresas como estas y tienes algún cargo, empieza la discriminación pero positiva. [...]

P: ¿Y cree ahora que con sus ascensos algunos compañeros de trabajo lo tratan mejor? A propósito de esta discriminación positiva...

E: No, en general no. O sea gente que uno conoce le agregan el "Don" y uno le dice que no tienen para qué. (**Asalariado Permanente, Jefe de Unidad**)

P: ¿Qué significa para ti el trabajo de manera subcontratada, a través de empresas contratistas?

E: En la planta siempre nos han mirado como un trabajador de segunda clase y se nota también en la diferencia de sueldos [...], ahí se nota, la diferencia en la calidad de los elementos de protección personal, la calidad de la ropa, todo eso se va notando. (**Asalariado Temporal, subcontratado**)

2.3.3. *La evaluación del sistema de salud*

La evaluación sobre el sistema de salud se fundamenta en las experiencias concretas de atención, así como en el monto de descuento y en la seguridad que otorga a la familia en general. En este sentido las evaluaciones se organizan según éstas sean positivas o negativas y en base a sus determinantes. Existen **evaluaciones positivas del sistema de salud** en los

tres grupos sociales, y en el caso del Salariado Permanente todas las evaluaciones son de este tipo. Los motivos para las personas afiliadas a FONASA son el bajo nivel de pago de la atención –gratuidad incluso en los tramos más bajos de ingreso– mientras que las afiliadas a ISAPRE (todas del Salariado Permanente) opinan que su sistema de salud les brinda seguridad:

E: Yo a la edad que tengo, después de todos estos años, si te dijera que me siento inseguro con mi ISAPRE, estaría hablando algo que no es. Porque hoy en día siento que si me enfermo no tengo problemas para atenderme.

P: No tiene ese temor...

E: No. Si tengo una dolencia y me duele mucho esta rodilla, y sé que tengo problemas de meniscos, entonces digo que me voy a ir a operar. Llamo a un médico, lo voy a ver y me dice que cuándo me quiero operar y le digo que la otra semana, y todo bien. Sentir inseguridad con la ISAPRE, no es. (**Asalariado Permanente**).

Las **evaluaciones negativas del sistema de salud** son realizadas únicamente por personas afiliadas a FONASA y sólo en el Precariado Cuentapropista y el Salariado Temporal. Se critica el excesivo descuento por trabajos temporales y la imposibilidad de acceder a convenios colectivos para ISAPRE. Acá emergen discursos de personas que casi nunca han ocupado su sistema de salud porque no se atienden o porque no lo entienden ni les interesa:

P: [...] usted me comentaba que no ha ido mucho a la posta ni para el consultorio.

E: No. Dos veces me han sacado sangre, pero no me han encontrado nada, vino una enfermera el otro día a ayudarme, me dejó un diagnóstico. Tengo que ir a Collipulli, pero no he querido ir. [...] yo digo que Dios es mi médico celestial, que a mi antes el señor me operó del estómago y creo yo en el poder y la fuerza que me dio él. Y yo digo que, si hoy me siento mal, Dios me va a aliviar, que tengo que ir pa' la presión, pa' todo, y yo digo Dios me regula la presión, dios es el que conoce mis órganos, él conoce mis pensamientos, mi corazón y yo le sirvo a Dios mientras él me ayude y trato de hacer lo mejor que sea agradable a Dios. (**Precario Cuentapropista**)

E: Me comentabas que estabas en FONASA D, ¿qué opinas de tu sistema de salud?

E: Asqueroso. [...] Me cobran por todo, mejor tener ISAPRE, ahí estoy de acuerdo con mantener un sistema privado. [...] Al tener ISAPRE te saltas las esperas, vas a clínicas y pagas lo mismo... incluso el bono por FONASA me sale \$7.200 y el bono por ISAPRE me sale \$2.000, el mismo porcentaje de la ISAPRE los estoy pagando en FONASA, por el hecho de ser hombre y ser menor de 40 años. (**Asalariado Temporal, subcontratado**)

2.3.4. La evaluación del sistema de pensiones

La evaluación del sistema de pensiones (AFP) es negativa de manera transversal. Ahora, dentro de este conjunto de críticas es posible distinguir aquellas críticas experienciales de otras de tipo estructural. Las **críticas experienciales negativas al sistema de AFP** – transversales a los tres grupos sociales– se sustentan fundamentalmente por las bajas pensiones y por los descuentos en los trabajos temporales que no se condicen con la futura pensión a recibir:

P: ¿Y qué opina usted de su Sistema de Previsión Social AFP? Usted me dice que cotiza temporalmente ¿qué opina usted?

E: Que no deberían descontarnos porque es tan poquito, son 2 meses, 3 meses los que trabajamos al año y se van unos buenos pesos para la AFP ¿y cuánto vamos a sacar de jubilación después? Yo tengo 56 años ya ¿cuánto más me va a subir si no vuelvo a trabajar?

P: ¿Sabe más o menos cuánto va a sacar mensualmente con la AFP?

E: No, no tengo idea. [...] Y no quiero saberlo tampoco, porque es poco lo que tengo cotizado. No quiero saber esa parte. (**Precaria Cuentapropista, asalariada en trabajos temporales**)

Las **críticas estructurales negativas al sistema de AFP** (y al sistema de salud en general) son características del Salarinado (principalmente Permanente), basadas en el desequilibrio entre el excesivo costo y las bajas pensiones²⁹, lo cual ayuda a reproducir la desigualdad. Este nivel mayor de abstracción en la evaluación del sistema de AFP –crítica al funcionamiento general y no solamente al efecto individual/familiar– se da con fuerza en los entrevistados con mayores niveles de educación, existiendo ya evidencia de la relación (paradójica en apariencia) entre mayor nivel de estatus objetivo y mayor percepción de la desigualdad (Castillo, Miranda y Carrasco, 2012):

E: No me representa mucho ese eslogan de "No más AFP", pero sí me representa que las AFP no funcionen como han funcionado hasta ahora. O sea, si el tema AFP se mejora y se hace menos desigual entre los afiliados y los dueños de las AFP, a lo mejor yo podría coincidir en que sigan funcionando, pero cómo funcionan hasta hoy, no encuentro que sea bueno para nosotros. [...] Porque yo creo que hoy en día, la principal falencia que tienen las AFP, es que uno en situaciones de apremio pierde lo que tiene y más encima tienes que contratar a un ente externo para que te vaya asesorando y no pierdas. Entonces, le pagas a la AFP, una comisión para que administre y más encima pagas a un ente externo para que te ayude a no perder. Considero que eso no está bien, no corresponde. (**Asalariado Permanente**)

²⁹ Frente a esto, algunas personas trabajadoras del Salarinado Permanente generan estrategias de riesgo frente a las evaluaciones negativas, ya sea ‘apostar para ganar’ en los Fondos de mayor riesgo (A-B) o mantenerse en Fondos de menor riesgo (E).

El Precariado Cuentapropista, tal como se muestra en el Capítulo I, es el grupo social con mayor porcentaje de no cotización (96,2%). Esta **carencia es evaluada en función de lo que implicaría cotizar: asalarización y potencial migración campo-ciudad**. Mientras que en algunos casos estas situaciones se consideran como deseables pero prácticamente imposibles (como mujeres esperando asalarizarse en ocupaciones de producción directa), en otros la asalarización/migración es un ‘costo’ muy elevado y, por tanto, el cotizar se aleja como posibilidad cierta:

P: ¿Y qué significa para usted no imponer? ¿Le preocupa, le afecta? ¿Le gustaría, no le gustaría?

E: Yo he tenido posibilidades de trabajar así en la forestal, porque la forestal tiene poda, tiene roce, siempre tiene trabajo [...]. Entonces si yo quisiera trabajar, me van a hacer contrato, y hay que estar en la pega po’, y yo sé lo que es estar en invierno a las 8 en el trabajo y mi esposa, ella sufre de una enfermedad de diabetes, entonces ya no puede madrugar, en el invierno, sobre todo. Yo me levanto, le hago fueguito, está calentito, ella se levanta, les da comida a los pollitos. Y entonces, si yo me responsabilizo en trabajar en la faena que sea, forestal o en cualquier lugar, tengo que estar a las 8 en el trabajo y ¿quién atiende a los demás aquí? ¿Los animalitos, las aves, los chanchitos? Tengo un caballo también que lo cuido hartito, es mi ayudante carretonero, por eso no puedo hacer tanto, prefiero esperar ‘el fruto de la tierra’ como se dice. (**Precario Cuentapropista**)

2.4. Asociatividad y crítica

2.4.1. Conflicto y asociación

Los conflictos entre personas en el lugar de trabajo son parte constitutiva del proceso laboral, toda vez que existen diferencias respecto a alguna de sus partes componentes o, incluso, a elementos no relacionados al trabajo mismo³⁰. En este sentido, a nivel transversal se valora el **diálogo como mecanismo ideal de solución de conflictos**, posibilitado por actitudes proclives a la misma (colaboración y tranquilidad) y ponderado según las jerarquías del trabajo (incluso las familiares, si corresponde):

P: Cuando usted tiene problemas en su trabajo ¿Cómo los enfrenta? Cualquier tipo de problema, ya sea problema con un jefe o con un colega...

³⁰ En una de las entrevistas emergieron relatos sobre experiencia de violencia física en el trabajo (‘pelea a combos’) motivada por factores extra-laborales.

E: Uno conversa las cosas. Yo les digo a mis colegas que si uno de nosotros cometió un error, lo primero que no debe hacer es decir que tal persona no lo hizo. Nosotros somos una unidad, por lo tanto es "no se hizo", siempre en general. Luego se conversa internamente, porque no es bonito mandar al frente a tu colega porque uno está expuesto a cometer errores. Pero siempre es conversando. **(Asalariado Permanente)**

Ahora, los conflictos de naturaleza colectiva son enfrentados en función del tipo de trabajo que se realice y de la capacidad de asociatividad con la que se cuente. El sindicato es uno de los instrumentos clásicos de asociación entre personas trabajadoras asalariadas, aunque no es el único instrumento que se observa en la clase trabajadora forestal-maderera de La Araucanía. Tal como vimos en un apartado anterior, la situación de encadenamiento productivo y de mercado –característica del Precariado Cuentapropista– ha propiciado la asociatividad mediante comités de leñadores/as (por nombrar un ejemplo informal concreto que aparece en las entrevistas) y cooperativas de pequeños productores sin capacidad de venta directa, respectivamente:

E: Como te digo, esto es un comité, nosotros nos formamos como comité, se llama Comité de Leñadores, entonces, a toda esa gente las dirijo yo, las lidero yo, ellos dependen de mí. Ponte tú, van a entregar una cosecha en tal parte, todos dependen de mí, yo tengo que gestionar esa cosecha, yo tengo que conversar con los dirigentes de forestal, llamarlos y decirles "sabe qué, hay una cosecha en tal parte que está terminando y yo necesito que me la entreguen para la Villa o para el comité" y el encargado me dice "ya mira, déjame coordinarlo y yo te aviso cuándo puedes entrar con tu gente, qué día y todo el tema y los permisos". Entonces, yo espero la respuesta de ellos y yo después le entrego la información a la gente y la gente va y saca la leña. **(Asalariada Temporal, con trabajo independiente en leña)**

Si observamos la Tabla 12, la sindicalización en el sector forestal-maderero de La Araucanía es de un 8%, concentrándose este bajo porcentaje en el Salariado Permanente (95,9% del total de personas sindicalizadas) y constituyendo un 16,1% del mismo grupo. En el caso del Precariado Cuentapropista no hay personas sindicalizadas asociadas, situación no muy distante de la del Salariado Temporal (58 casos). Aun considerando el Salariado Permanente, el 92% de personas no están sindicalizadas. Estos resultados están en consonancia con la baja tasa de sindicalización que se ha producido en La Araucanía en los últimos años (Julián, 2018).

Siguiendo la misma tendencia en las entrevistas, **a nivel transversal se identifica una falta de experiencia sindical**. Dicha carencia se puede producir por no cumplir la exigencia de constitución legal del sindicato, por desconocimiento y/o posible falta de interés o por prohibición expresa en el contrato de trabajo debido a la posición contradictoria de clase (Wright, 1992):

P: ¿Se ha asociado alguna vez a organizaciones de trabajadores?

E: No. Hoy día por el contrato que tengo no puedo. [...] Yo manejo información que tiene que ver con rentas y cosas así, así que sería incompatible.

P: Entonces cuando usted negocia sus condiciones de trabajo ¿Lo hace directamente con gerencia?

E: Claro. (Asalariado Permanente, Jefe de Unidad)

Tabla 12. Personas sindicalizadas según grupo social

	Sindicalizados	No sindicalizados	TOTAL
Precariado Cuentapropista	0	4.365	4.365
Salariado Temporal	58	4.791	4.849
Salariado Permanente	1.357	7.046	8.403
TOTAL	1.415	16.202	17.617

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Nota 1: Existen 256 casos perdidos.

2.4.2. Evaluación de los sindicatos

A pesar de esto, se identificaron experiencias sindicales contemporáneas³¹ en el Salariado Temporal y Permanente. Mientras algunas personas entrevistadas estaban afiliadas a un sindicato, otras no lo estaban pero sus colegas de trabajo sí, por lo que de igual forma emergieron discursos sobre el sindicato. Las situaciones calificadas como positivas dicen relación con los beneficios económicos y la valorización que el sindicato le otorga a la persona trabajadora. Además, entre gran parte de las personas entrevistadas se valora positivamente el sindicalismo corporativo sin perspectiva clasista³², vale decir, un tipo de sindicalismo de carácter colaborativo con la Dirección y Gerencia de la empresa:

³¹ En el caso del Precariado Cuentapropista aparece una experiencia sindical campesina durante la Reforma Agraria del Presidente Salvador Allende. Lo llamativo de esto es la experiencia vivida de transición desde la antigua cooperativización campesina protegida e incentivada por el Estado hacia la apertura externa y el subsidio estatal a la inversión empresarial privada en el caso del sector forestal-maderero.

³² Este resultado no puede pensarse en términos inferenciales dado que en el muestreo teórico la variable “sindicato” no fue considerada.

E: No son dos entidades antagonistas, son dos entidades que deben apoyarse y avanzar. En este caso, uno que es el representante de la administración, tiene que entender que ellos tienen que tener mejores [condiciones]. Así como también ellos [el sindicato] tienen que entender que la empresa también tiene que ganar. Las empresas no se hacen para ser sin fines de lucro. El que invirtió dinero quiere retorno sobre su inversión.

P: ¿Hay una tendencia más de colaboración entre sindicato y sectores más de jefatura?

E: Exactamente. (**Asalariado Permanente, Jefe de Unidad impedido de sindicalización**)

Los elementos clasificados como negativos son la excesiva politización sindical en algunos casos (sindicalismo clasista), el acomodo de dirigentes sindicales en posiciones de poder y el desajuste producido entre los beneficios logrados por el sindicato y su extensión a trabajadores no sindicalizados o que pagan menos cuota sindical. En relación a esto, se identifica la necesidad de dotar de mayor representatividad a los sindicatos, de aumentar la fiscalización y de fortalecer su espíritu corporativo. Una adversidad contextual al sindicalismo es el personalismo exacerbado que limita el poder de asociación y acción:

P: ¿Qué debiese cambiar en base a su experiencia en las organizaciones sindicales en general? ¿Cómo usted lo ve?

E: Yo parto de la base de que probablemente siento que los sindicatos hoy en día están en desventaja. Por lo tanto, siento que la mayoría de ellos se mueve dentro de los márgenes de donde se pueden mover. Siento que no hay muchas opciones de llegar a situaciones límites y yo no soy muy partidario de las situaciones límites, siento que en muchos casos perjudican.

P: ¿Cómo las huelgas por ejemplo?

E: Por ejemplo. Yo creo que los sindicatos hacen lo que pueden hacer. Lo que sí creo que hoy en día, pero no lo veo como un tema de los sindicatos en particular, lo veo como un tema de la sociedad. Siento que la sociedad hoy en día es más personalista. Y como es personalista le faltan condiciones para crear fuerzas comunes. En esos escenarios es difícil para los sindicatos crear cambios importantes. (**Asalariado Permanente, sindicalizado**)

2.4.3. *La realidad del trabajo*

Las personas entrevistadas fueron puestas en una situación hipotética, en la cual tenían la posibilidad presencial de decirle a un político y/o a un empresario su percepción sobre la realidad del trabajo³³. Transversalmente, las percepciones sobre el trabajo se expresaron en

³³ Un elemento a considerar en la interpretación de estos resultados es que en el instrumento aplicado se preguntó indistintamente por la realidad del trabajo tanto a nivel regional/productivo como nacional. Este problema de validez interpretativa (Maxwell, 1992) se fue dando en la aplicación misma y probablemente influye en los niveles de abstracción con las que las personas responden. A pesar de esto, la evidencia de que existiría una mayor percepción de desigualdad en las personas con mayor estatus objetivo (Castillo, Miranda y

forma de evaluación crítica y/o de expectativa sobre un estado deseado. En el Salariado Permanente emergieron críticas predominantemente de carácter estructural, en las cuales se identifica la existencia de estratificación en el trabajo por factores ocupacionales, étnicos y de género. Dichas brechas ponen en cuestión, en palabras de un trabajador, la creencia transicional del 'Chile Jaguar':

E: Nos hemos creído los jaguares de Sudamérica y somos unos simples gatitos. En eso de creernos los jaguares, hemos intentado igualarnos a países como Suiza, o países donde están a años luz de nosotros en cuanto a temas sociales. Creo que ahí hay una brecha bastante grande. (**Asalariado Permanente, Jefe de Unidad**)

P: Si usted pudiese contarle a un político, a un grupo de políticos o a un grupo de empresarios cuál es la realidad del trabajo hoy en Chile, ¿qué les diría?

E: Que existen distintos tipos de trabajo en Chile. Que existen buenos trabajos y uno que no son tantos y una gran mayoría que son malos trabajos. Esos malos trabajos, lamentablemente superan a los otros y en muchos casos, siento que no es muy difícil mejorar. Siento que Chile es un país que si tuviera un poco más de equidad, un poco más de justicia social, podría ser un gran país. (**Asalariado Permanente**)

El hecho de que en el Salariado Permanente se identifique la estratificación del trabajo les permite a las personas trabajadoras de este grupo situarse a sí mismas en estas relaciones de desigualdad. Así, en varios sectores de este grupo social se comprende la posición propia como 'privilegiada', por lo que las críticas no se fundan necesariamente en torno a experiencias vividas de las personas entrevistadas. Más aun, existe evidencia de que la precariedad laboral se transforma en un efecto disciplinador en el trabajo para distintos segmentos más seguros y estables, ya que al identificar el privilegio se intenta no perderlo (Dörre, 2009):

E: Desde mi punto de vista, yo creo que soy un privilegiado por mi trabajo. Tengo trabajo de lunes a viernes y el viernes salgo a las 15:00 horas. Yo sé que no son todos los trabajos iguales, creo que somos más una excepción. Hay trabajos en el bosque que son complejos. (**Asalariado Permanente**)

E: Hoy en día, pertenezco a un lugar donde trabajar es placentero, pero somos los menos. Pertenezco a un porcentaje de trabajadores con una renta que en Chile no supera el 10%. Yo estoy en un lugar privilegiado, pero esa no es la realidad de todo el país. Lamentablemente los otros trabajos, los que son esporádicos, los que en muchas veces no se respetan condiciones laborales, son los mayores. Los taladores de árboles por ejemplo. (**Asalariado Permanente**)

Carrasco, 2012) es central. De hecho, varias personas consultadas por la realidad del trabajo regional respondieron en función de la realidad nacional en base a observaciones estructurales.

A diferencia de lo anterior, las críticas predominantes en el Salariado Temporal y en el Precariado Cuentapropista son situadas, en el sentido de que se basan en experiencias vividas y concretas, además carecen en su gran mayoría de reflexiones estructurales. La crítica se funda por condiciones laborales adversas respecto al sacrificio y seguridad, por la falta de capacitación y por el impacto socio-ambiental de la actividad forestal-maderera:

E: Aquí en el invierno nos afecta el talaje a nosotros, el forraje programado, antes nos daban cosetas, fardos, y ahora hace como 3 años no nos dan nada. Aquí nos nieva, nos llueve y difícil porque en el invierno si no trabajamos no ganamos, y el invierno gastamos no más, entonces ahí hay que tener el chanchito, así pa' vender o pa' comer por último, hay que tener para "echar mano", porque si no nos ponemos a vender leña y tenemos que echar mano a las cosechas que tenemos para no pasar hambre, entonces hay que ir buscando los rubros pa' poder sobrevivir porque aquí cuando hace frío, hace frío. Estos últimos años han venido hartas heladas. (**Precario Cuentapropista**)

Las expectativas frente a la realidad del trabajo tienden a plantear una solución a una situación negativa que las personas entrevistadas viven o han vivido. En este sentido, destaca el aumento salarial, una mayor capacitación y la mejora de condiciones laborales. La única expectativa que emergió con alcance estructural es el fin de las empresas contratistas, las cuales son icónicas del trabajo en el neoliberalismo:

E: Yo le diría que se acabe todos los que son contratistas. En primer lugar, no me gustaría que el contratista se haga rico a costilla de los trabajadores que se sacan la porquería trabajando, ese es el primer tema que nunca me ha gustado. [...] ¿Por qué no trabajar directamente a un patrón? Si es que ellos tienen las mismas agallas de decir "yo te doy trabajo como jefe y tú me haces este trabajo", eso sería para mí lo mejor [...]. Mucho aprovechamiento, mucha injusticia porque hay personas que le paga tan poco, a otra gente le pagan porque a este no le pagan, entonces ese es el drama, porque esos contratistas algunos rigen bien con la ley y otros que no trabajan bien con la ley. Hay gente que andan trayendo en vehículos ahí no más, peligrando la vida, todo de repente, [...] antes los estaban trayendo en un camión, los estaban trayendo así tirado como un animal adentro no más, ahora por lo menos hay una fiscalización, pero es poca y si uno va a demandar a la inspección del trabajo me piden una cantidad de cuestiones [que] al final el que sale ganando son ellos no más, entonces el obrero siempre ahí pierde, eso es lo que siempre me ha dolido en todos estos trabajos [...]. (**Asalariado Temporal, experiencia de subcontratación**)

3.

PRINCIPIOS DE CLASIFICACIÓN SEXUAL Y ÉTNICA EN EL TRABAJO

En el capitalismo, la creencia en la unicidad de la humanidad (universalismo) cumple una función pragmática para la acumulación, dado que permite extender libremente por el mundo la transformación de la materia en mercancía. No obstante, este sistema está en una contradicción constante con los particularismos que empíricamente operan: la desigualdad por el sexo y la etnia³⁴ (Wallerstein, 1991). Con objeto de evitar la exclusión del trabajo productivo por factores sexuales y étnicos –y así no perder creación de plusvalor– el capitalismo engendra el sexismo y el racismo mediante la división del trabajo para mantener la fuerza laboral al interior del sistema. De esta forma, las personas *clasificables* en estos grupos se insertan en estructuras internas de desigualdad en el trabajo. Conocer estas estructuras y las posiciones objetivas que dichas personas detentan es uno de los objetivos del presente Capítulo.

Al igual que en el Capítulo 2, el foco central gira en torno a describir discursos, pero en este caso sobre la situación de las mujeres y de mapuche empleados en actividades forestales-madereras en La Araucanía. El trabajo femenino en el mundo, a pesar de haber alcanzado mayores niveles de equidad con el trabajo masculino, sigue en una clara situación de desigualdad (OIT, 2016). La incorporación de la mujer al trabajo, particularmente rural, ha sido un proceso complejo que intenta armonizar la necesidad de apoyar el (bajo) ingreso familiar y el trabajo doméstico no remunerado (Fawas y Soto, 2012; Federici, 2015; Tuñón, 2016). En el caso de nuestro sector productivo, muchas veces las tareas de fuerza física se constituyen en un verdadero cierre a la presencia femenina. Así, se incorporan y reproducen principios de visión y división en el trabajo y en las responsabilidades socialmente asignadas.

En cuanto a la división étnica del trabajo, el contexto de conflicto chileno-mapuche (Carrasco, 2011) y la historicidad del territorio le otorgan un significado particular al ser trabajador/a mapuche. Al igual que con el sexismo laboral, la “clasificación racial/étnica de la población del mundo [es] piedra angular de dicho patrón de poder, y opera en cada uno de los planos, ámbitos y dimensiones, materiales y subjetivas, de la existencia cotidiana y a escala social” (Quijano, 2014: 285)

³⁴ Si bien, Wallerstein (1991) utiliza el término ‘raza’, se ha preferido utilizar el concepto de etnia por las razones expuestas en el Capítulo “La artesanía intelectual de la teoría y del método”

Para ello se proponen dos apartados que, tratando el sexismo y el racismo como fenómenos socioeconómicos analíticamente separados, pongan el énfasis en la clasificación social mediante los discursos que se describen a continuación.

3.1. La trabajadora forestal-maderera: la delicadeza, el orden y la casa

Primero, conocer la distribución objetiva de las mujeres en la fuerza laboral forestal-maderera es central para caracterizar a este grupo. En la Tabla 13 se presenta la distribución de hombres y mujeres según el grupo social de la tipología presentada en el Capítulo 1. Las 1.431 mujeres representan el 8,3% del total de personas trabajadoras en el sector, por lo que se observa una destacada masculinización del trabajo. Esta situación se repite en los tres grupos sociales de la clase trabajadora forestal-maderera de La Araucanía.

Tabla 13. Grupo social según sexo

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Precariado Cuentapropista	4.222	229	4.451
Salariado Temporal	4.629	312	4.941
Salariado Permanente	7.591	890	8.481
TOTAL	16.442	1.431	17.873

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

3.1.1. El ser trabajadora y la división sexual del trabajo

El trabajo forestal-maderero es considerado, en general, como una actividad propia de hombres, independiente del grupo social de referencia. Esta idea se sustenta en la creencia de que habría ciertas características de las mujeres que resultan incompatibles para un sector que exige adaptarse a condiciones duras y sacrificadas de trabajo. La característica principal es la menor fuerza física en comparación a los hombres, lo cual le daría *sentido* a dicha incompatibilidad.

E: [...] hay mucho trabajo que requiere fuerza y eso yo creo que es un impedimento que trabajen las mujeres ahí. Es que la mujer no –como por norma general se puede decir– no puede levantar las mismas cargas que un hombre, o aguantar el equipo que ocupa un hombre, porque muchas veces [...] si no lo aguanta posiblemente puede desmayarse la persona. **(Hombre, Asalariado Temporal)**

E: Como le contaba anteriormente, es un trabajo duro, no es que sea un trabajo competitivo, sino que más bien es para hombres no más porque es muy pesado. Es mucho peso el que se echa uno encima, el tema de la ropa es un peso extra, se trabaja con máquinas grandes, no con la motosierra chiquitita que tenemos en la casa para cortar un palito. **(Mujer motosierrista, Precaria Cuentapropista)**

El discurso sobre la incompatibilidad de la mujer en la mayoría de las ocupaciones del sector forestal-maderero –compartido por hombres y mujeres– gira en torno a la exclusión objetiva de la fuerza laboral femenina. Además, esta baja participación de la mujer en el sector *se torna evidente* en la experiencia concreta de las personas trabajadoras, ya que se percibe que la presencia femenina es minoritaria o incluso nula en todo tipo de ocupaciones. Si se observa la Tabla 14 se puede apreciar que las mujeres son minoría en todos los grupos ocupacionales, a excepción del trabajo en oficina.

Tabla 14. Grupo ocupacional según sexo

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Miembros del poder ejecutivo y de los poderes legislativos	239	75	314
Profesionales científicos e intelectuales	387	23	410
Técnicos y profesionales de nivel medio	226	75	301
Empleados de oficina	150	209	359
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios	737	153	890
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	5.449	177	5.626
Oficiales, operarios y artesanos	2.229	161	2.390
Operadores de instalaciones y maquinarias	2.825	135	2.960
Trabajadores no calificados	4.200	423	4.623
TOTAL	16.442	1.431	17.873

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Si vemos la cantidad de mujeres ocupadas como Profesionales, científicas e intelectuales en el sector, se puede concluir que las jefaturas femeninas son excepcionales. Dicha situación es bastante esperable dada la ínfima presencia de mujeres y las ocupaciones que les corresponden socialmente según la división sexual del trabajo. Aun así, se lograron identificar mujeres en posición de jefatura dentro de empresas forestales-madereras³⁵, particularmente en las áreas de Administración/Finanzas, Bienestar y Seguridad. Sólo con excepción de esta última, las áreas mencionadas son asociadas a mujeres por el contenido de las mismas.

P: ¿Cómo se desenvuelven las mujeres en un ambiente que es dominado por hombres?

E: En general bien. Por ejemplo, la jefa de bienestar, que hoy está con licencia postnatal, *está en un área sensible así que es bueno tener a una mujer* [cursiva del autor]. De hecho, hoy la persona que la está reemplazando la elegimos con pinzas porque es un área sensible. En el área de seguridad, está la [nombre jefa], o sea son súper estrictas las mujeres en ese sentido así que en general bien. **(Hombre, Asalariado Permanente)**

La diferencia de salario/ingreso entre hombres y mujeres es algo que no es percibido directamente por las personas entrevistadas. De hecho, en la Tabla 15 se observa que en ambos grupos las personas se concentran en los tramos más bajos de ingreso (considerando su diferencia en cuanto a número de casos). Sin embargo, **los tramos de ingresos más altos (600.001 pesos o más) son privativos de hombres**, por lo que la totalidad de mujeres trabajadoras del sector se distribuye entre los tramos de ingresos inferiores.

Tabla 15. Tramos de ingreso según sexo

	Hombre	Mujer	TOTAL
125.000 o menos	3.241	385	3.626
125.001 – 200.000	3.042	184	3.226
200.001 – 241.000	2.412	116	2.528
241.001 – 257.194	1.881	373	2.254
257.195 – 300.000	2.074	203	2.277
300.001 – 450.000	1.619	71	1.690
450.001 – 600.000	856	99	955
600.001 – 879.778	575	0	575
879.779 o más	243	0	243
TOTAL	15.943	1.431	17.374

³⁵ En el muestreo para las entrevistas se consideró el tipo ideal de ‘mujer jefa en empresa privada’, por lo que se buscó el contacto de una trabajadora en dicha posición. La única mujer que se logró contactar no quiso participar del estudio, por lo que sólo accedemos a información sobre esta posición mediante la percepción de otras personas trabajadoras.

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Nota 1: La variable ingreso tiene 499 casos perdidos

3.1.2. Las barreras para trabajar

En el caso particular del trabajo asalariado, las mujeres enfrentan barreras laborales para ser contratadas en las empresas forestales-madereras. De hecho, existe la creencia extendida de que las empresas forestales no contratan mujeres, por lo que la imposibilidad de asalarización es concreta. A juicio de un trabajador, todas estas características desincentiva el interés de las mujeres en trabajar en el sector.

E: [...] siento que es un nicho masculino. Tampoco quiero decir que está privado para las mujeres, pero creo que para las mujeres tampoco es muy atractivo. No imagino a una mujer tratando de entrar a trabajar con nosotros. **(Hombre, Asalariado Permanente)**

P: Y con el curso que usted había tomado de motosierrista ¿piensa que va a tener por ejemplo posibilidad de trabajar en una forestal más adelante?

E: Me gustaría pero sé que no. Seamos realistas y no. [...] Yo no he visto nunca a una mujer motosierrista trabajando en una faena de forestal. Entonces el hecho de incorporar a una mujer en una forestal son muchos cambios que tiene que tener la forestal. **(Mujer, Asalariada Temporal y motosierrista independiente)**

Además del argumento de la fuerza física, en este punto emerge la incompatibilidad de ser mamá con el tipo de trabajo que el sector forestal-maderero precisa. La licencia por embarazo, por ejemplo, se ha convertido en un problema para algunas empresas. Por su parte, el sistema de turnos se concibe como un impedimento a la responsabilidad de la madre de cuidar a su prole (sobre todo en las noches).

E: Entonces, en esas 260 personas que nombré al principio [trabajadores de planta por turno] es muy difícil que participe una mujer por el hecho de que no le es muy favorable *en términos de su naturaleza* [cursiva del autor]. Es muy difícil que ellas sean mamás y que tengan niños chicos porque se ausentan en las noches. [...] Nosotros somos un personal justo. Cuando falta alguien, el resto tiene que hacer 12 horas para cubrirlo. Siento que por ese lado, a la empresa en la parte operativa, no le es muy atractivo contratar mujeres. **(Hombre, Asalariado Permanente)**

E: Sí, esta planta le dio mucha oportunidad [a las mujeres], y habían mucha más gente, muchas más mujeres, pero las mismas mujeres se encargaron de echar a perder porque ponte las contrataban hoy día y mañana te daban licencia por embarazo, así que las mismas mujeres se encargaron de que la planta, el personal de planta, desconfiara de las mujeres, así que ahora tratan

de contratar ponte, de 10 son 8 hombres y 2 mujeres, ha disminuido caleta. (**Mujer, Asalariada Temporal y motosierrista independiente**)

3.1.3. Las motosierristas por cuenta propia: dignificación mediante la fuerza física

En las entrevistas, todos los trabajadores hombres reconocieron no haber percibido ningún maltrato o acoso/abuso hacia trabajadoras en sus experiencias laborales. No obstante, algunas trabajadoras entrevistadas sí lograron identificar situaciones en las cuales se cuestionó su capacidad de trabajo o el tipo de ocupación por el hecho de ser mujer. El caso de las mujeres motosierristas por cuenta propia es un ejemplo de esto ya que, si bien no están asalariadas como tales, tuvieron que pasar cursos de capacitación con una gran mayoría masculina. El hecho de ser mujer y trabajar con motosierra se concibe como un desafío, dada la fuerza física necesaria para la ocupación y el discurso que lo imposibilita simbólicamente.

P: ¿Y cómo es para usted dedicarse a trozar leña con una motosierra siendo mujer? Lo que estábamos conversando antes, ¿cómo se vive eso que es una actividad que está bien categorizada como de hombre? ¿Cómo lo vive usted?

E: Yo lo vivo y lo experimento de buena manera porque como le decía, yo hice el curso de motosierrista y mis compañeros, yo era la única mujer dentro de 20 hombres, y lo hice porque me gustaba, siempre me han gustado los desafíos y ese no era un desafío menos, aparte de que lo necesitaba, me gustó. [...]

P: O sea, buenas relaciones también con los veinte y tantos hombres...

E: Sí, o sea, la primera vez me miraban como un bicho raro porque pensaban "y ésta trabajando aquí". [...] No me hablaban, sino que me tiraban indirectas. [...] "¿Pero cómo lo voy a estar haciendo tú?" "¿Qué estoy haciendo aquí?" "¿Te la voy a poder?" "Si aquí no venis a jugar". Y había otros que me decían "Échale pa delante no más, si no puedes, yo te ayudo". Hasta que al final, nos hacíamos yuntas. (**Mujer motosierrista, Precaria Cuentapropista**)

Una vez que las mujeres logran el desafío de ser motosierrista tienen la capacidad de resignificar simbólicamente su posición y concebir su trabajo como un medio de dignificación y/o empoderamiento (Tuñón, 2016). En espacios dominados por hombres, el hecho de que la mujer pueda realizar una misma función de fuerza física las 'nivela' con éstos, sintiendo orgullo por la actividad realizada y motivando de paso a otras mujeres.

P: ¿Y qué significa para usted ser una trabajadora de la leña? ¿Cómo lo vive?

E: Con orgullo, yo me siento orgullosa de lo que hago porque igual no es fácil, no es fácil tomar una motosierra. Si en el curso que nosotros hicimos, habían 4 mujeres más y a esas mujeres yo les enseñé a utilizar la motosierra y ellas aprendieron de mí. [...]

P: ¿Y qué le ocurre a los hombres que trabajan en el sector cuando ven mujeres, por ejemplo, con una motosierra? ¿Qué piensa usted de eso? ¿Ha sentido algo?

E: No, como que quedan boca abierta mirando no más. [...] Si cuando nos vinieron a tomar allá para certificarnos vino la persona que nos vino a certificar por la CORMA y él se sorprendió al tiro de mí cuando me vio usar la motosierra. Al tiro, o sea, después llegó donde mí y me dijo "tú, tú sabes harto, ¿cuánto tiempo llevas usando motosierra?" y yo le dije que como 5 años ya "Se nota, me dijo, porque eres la única que sabe tomar la motosierra y la sabe usar y la sabe operar como corresponde". **(Mujer, Asalariada Temporal y motosierrista independiente)**

3.1.4. El trabajo doméstico no remunerado

Las mujeres trabajadoras deben asumir, además de su trabajo productivo, el trabajo reproductivo en sus unidades familiares, incluyendo las labores de cuidado y el trabajo doméstico. En lo concreto, el hecho de que las mujeres históricamente asuman el trabajo doméstico implica que ambos roles (reproductivo/productivo) deban ser compatibilizados. En casi todas las entrevistas³⁶, se concibe a la mujer como la responsable del trabajo doméstico de la unidad familiar a la cual pertenece, por lo que los distintos tipos de trabajos productivos (o reproductivo remunerado) a los que pueden acceder las mujeres deben realizarse en consideración de las tareas del hogar propio. Esta situación genera sobrecarga y estrés, situaciones de tensiones propias de la conjunción mujer-trabajo-familia (Fawas y Soto, 2012), lo cual es identificado en los relatos:

E: [...] fueron 3 meses [del curso de motosierrista] y habían días en que estaba colapsada total y no quería ni que me miraran, cansada, cansada. Me acostaba en la noche y me despertaba al otro día con la sensación de que no había dormido y que no había descansado, andaba mi cuerpo cansado total. [...] Y el genio cambia, me ha cambiado caleta. Yo soy media ogro y ya había días es que andaba colapsada total. El fin de semana yo en mi trabajo, antes de entrar a la planta, descanso el puro día domingo, mi jornada es de lunes a sábado, pero yo sentía que no descansaba porque el día domingo tenía que ayudarle al Ale en la leña po. Sentía que no descansaba y después el día lunes vuelta a levantarme temprano. Y yo en el verano me levantaba a las 6.30 de la mañana para entrar a la planta, me levantaba a las 6.30 para a las 8.30 estar saliendo para allá al curso. Después llegaba, hacía unas pocas cosas acá en la casa y acompañaba al Ale a la leña. Así que no, estaba reventada. Sentía que me merecía unas vacaciones. **(Mujer, Asalariada Temporal, motosierrista independiente y encargada del trabajo doméstico en su hogar)**

³⁶ Una excepción a esto fue el caso de un trabajador del Salariado Permanente con altos ingresos, quien está casado con una trabajadora profesional empleada en sector público. La conjunción de un ingreso familiar alto, la falta de disponibilidad de tiempo por parte del matrimonio y la existencia de hijas permitió que se contase con servicio doméstico remunerado (una 'nana').

A pesar de que se reconoce transversalmente por parte de los trabajadores hombres que 'la esposa se encarga de la casa'³⁷, existen algunos casos en los cuales los hombres asumen algunas tareas domésticas. Esto puede ocurrir como un tipo de división sexual del trabajo doméstico en base (nuevamente) al criterio de la fuerza física: el hombre asume las tareas de mayor fuerza. Otras veces las jornadas laborales hacen necesaria la repartición del trabajo doméstico según turnos, los cuales deben ser asumidos por los trabajadores hombres a la par con las mujeres. De todas formas, la participación masculina en el trabajo doméstico se entiende como una especie de *ayuda* al rol históricamente asignado a mujeres ('el hombre ayuda en la casa'):

E: Finalmente llevamos cerca de unos 2 años sin nana. Así que nos toca distribuirnos las tareas entre los dos con mi señora. Normalmente yo ejecuto las tareas de más fuerza, aseo, orden, cosas de ese tipo. Mi señora se encarga de hacer comida. Así nos vamos repartiendo. A veces funcionamos bien, a veces no tanto, pero no tenemos muchas alternativas. **(Hombre, Asalariado Permanente, esposa profesional empleada en sector público)**

P: ¿Cómo organizan las tareas domésticas acá en la casa?

E: Chuta, mi señora me va a tirar los platos (*esposa aparece en el lugar de la entrevista en ese momento*). Mi señora es la que se encarga en general de todo. Yo trato de ayudar, de apoyar, cuando llego a ayudar con los niños, el fin de semana igual. Pero ella es la que organiza sus tiempos acá en la casa. **(Hombre, Asalariado Permanente, esposa con trabajo por cuenta propia desde el hogar)**

El trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres en sus unidades familiares **no es considerado un trabajo** propiamente tal por parte de las personas entrevistadas. Por lo mismo, el hecho de que no se reciba remuneración por esta actividad no es un elemento que se someta a crítica. Dicha naturalización tiene historicidad en la experiencia de las unidades familiares de procedencia de las personas entrevistadas, ya que la asociación de la madre con el espacio del hogar se identifica en todas las entrevistas realizadas. A pesar de esto, dentro de las entrevistas se destaca una excepción. Un motosierrista que pertenece al Precariado Cuentapropista destina mensualmente parte de sus ingresos y de su pensión para uso y administración de su esposa. Lo interesante de esto es que, mediante el dinero, pretende retribuir el trabajo doméstico de su esposa:

P: ¿Y su señora trabaja en alguna actividad remunerada que le paguen?

E: No. [...] ella tiene sus aves y yo de mi sueldito le doy unos pesitos mensuales, yo le saco una asignación, pero son siete mil, ocho mil pesos, pero yo le doy unos pesitos más. Yo como tenga, como dios me ayude, yo le doy. Igual cuando vendo madera, porque ella me hace la comida todos

³⁷ A los roles de 'hermana' y 'abuela' también se le asigna socialmente la responsabilidad del trabajo doméstico en algunos casos, pero aparecen con menos frecuencia en las entrevistas.

los días y me lava, entonces ya yo le doy 30 lucas-40 lucas, y del sueldo fijo que yo saco le doy 20 mil pesos. Ella compra comida para sus aves, ella sabe en qué lo gasta, pero como le digo ella es muy económica, muy económica. **(Hombre, Precario Cuentapropista, esposa con trabajo por cuenta propia y encarga del trabajo doméstico)**

La división sexual del trabajo en base al criterio de la fuerza física, la naturalización histórica del trabajo doméstico no remunerado, el empoderamiento mediante el trabajo productivo, sus barreras de entrada femenina y la tensión por el trinomio mujer-trabajo-familia son los principios centrales en el esquema de clasificación sexual del trabajo forestal-maderero. Estos principios son estructuras incorporadas (disposiciones) sobre el rol de la mujer y del hombre en el trabajo que operan al momento de otorgar sentido a la posición propia y a las demás en una estructura social concreta. Ahora, en el caso del trabajo mapuche, la historia de La Araucanía y la actual situación de conflicto con algunas empresas forestales le imprimen algunos elementos particulares a los sentidos del trabajo en el sector.

3.2. El trabajo mapuche: etnificación laboral y estigmatización en contexto de conflicto

Los trabajadores mapuche constituyen el 31,8% del sector, frente a un 68,2% de no mapuche. Este grupo se distribuye de manera casi proporcional, a excepción del Salariado Permanente, en el cual la presencia disminuye.

Tabla 16. Pertenencia étnica según grupo social

	Mapuche	No pertenece a pueblo originario	TOTAL
Precariado Cuentapropista	1.350	3.101	4451
Salariado Temporal	2.050	2.891	4941
Salariado Permanente	2.276	6.205	8481
TOTAL	5.676	12.197	17873

3.2.1. Ser mapuche: significado y distinción

La identificación étnica en el espacio del trabajo está dada principalmente por los apellidos legales que una persona tenga. Aun cuando en algunas entrevistas se mencionó de manera marginal el fenotipo como forma de identificación étnica ('rasgos físicos mapuche'), en otras se señala que el fenotipo no sería un buen indicador. De todas formas, los apellidos legales son centrales para realizar la distinción entre quienes son mapuche de los que no lo son:

P: ¿Los trabajadores mapuche están asociados solamente al sector operario o hay también al nivel de supervisión y jefatura? ¿Dónde se ven?

E: La [nombre trabajadora] era líder de turno y era Neculman. Es que uno los asocia por el apellido, no sé qué tan involucrados estarán. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

P: ¿Hay alguna ocasión en que algún compañero mapuche reciba algún comentario o broma, por su condición mapuche y trabajar en empresa forestal?

E: Ellos te huevean. [...] Por ejemplo te voy a poner un caso, no falta el típico comentario, lo que sí tiene los mapuches que te dicen "hola pariente". Somos todos parecidos, nos damos cuenta por el apellido, porque si te das cuenta no hay ninguno que sea rubio, pero ellos mismos lo toman con humor a ellos no les molesta. Como te dije anteriormente somos todos colegas y todos valen lo mismo, no hay ningún trabajador por lo menos en la empresa que sea de primera o segunda clase. **(Hombre chileno, Asalariado Temporal)**

Portar socialmente la categoría mapuche genera distintos discursos en función de la pertenencia (o no) al pueblo y del énfasis de ciertos elementos constitutivos de identidad. Por ejemplo, para algunas personas el ser mapuche es una situación a la cual 'se le puede sacar provecho' debido a los beneficios a los que se puede acceder mediante asistencialismo del Estado:

E: Yo estude gracias con la beca indígena mi primera carrera, me gusta la cultura mapuche, me gusta la etnia, todo –no, no es etnia es pueblo me dijeron– pero no me siento tan parte porque no sé mucho. Yo creo que ahí está el problema porque siempre nos estigmatizaron de cierta forma uno como que [...] ojalá no decirlo y a mucho nos ha pasado. Yo en este minuto en Lautaro pertenezco a una agrupación indígena que tiene su PJ que no me acuerdo qué número es, pero tenemos su PJ y todo que la CONADI nos reconoce como comunidad indígena urbana que no es así el nombre, pero es como -voy a explicarlo- somos como una comunidad indígena urbana y claro muchas de las personas que van ahí dicen “no, yo vengo acá por la tierra o por las becas para mi hijo” porque a mí me paso que cuando yo quise postular a una beca indígena no me daban porque yo no pertenecía a una comunidad indígena y a toda la gente que vive en el pueblo por decirlo de alguna forma no le dan beca indígena porque no pertenecen a comunidades independiente que los niños hayan salido de una comunidad, sus papás los dos sean mapuche, no es tan fácil llegar y estudiar con beca indígena, por ejemplo. Entonces, mucha gente se aferra al tema mapuche por beneficio. **(Mujer mapuche, Asalariada Permanente)**

Mientras algunos discursos de personas mapuche hacen referencia al ser mapuche como un sentimiento de vergüenza y de reconocimiento explícito de pérdida de identidad (en tanto capacidad diferenciadora), en otros el ser mapuche está dado por la mantención de una tradición familiar que se reproduce mediante el trabajo autónomo. Así, coexisten visiones opuestas sobre el ser mapuche, lo cual es indicativo de las diferencias entre personas mapuche en función de sus trayectorias familiares, trabajos y lugares de vida:

P: O sea usted ve que también está un poco estigmatizado este conflicto en la prensa de decir 'todos los mapuche'.

E: Sí, de hecho, quizás desde siempre de cierta forma sentí que decir que era mapuche que estaba malo, al menos en mi familia lo veía así. [...] en mi familia materna era como casi una vergüenza ser mapuche.

P: Y ¿usted se siente mapuche?

E: No, no tanto. **(Mujer mapuche urbana, Asalariada Permanente)**

P: ¿Qué significa para usted seguir la tradición del trabajo mapuche, de sentir que hace un trabajo mapuche?

E: Igual es un trabajo bien complejo, bien fuerte. Pero al menos a mí también me gusta, por mi trabajaría hasta hartos años más, fue la tradición de mi abuelo.

P: ¿Y siempre han estado aquí por este sector?

E: Claro, siempre en la parcela que nos corresponde. **(Hombre mapuche rural, Precario Cuentapropista)**

3.2.2. Entre la homogenización discursiva y la división étnica del trabajo

En el trabajo asalariado la percepción de discriminación por ser mapuche está condicionada al hecho de pertenecer o no al pueblo. Las personas chilenas creen que el ser mapuche no marca ninguna distinción en el espacio de trabajo, vale decir, "no es tema" como dijera un entrevistado. Sin embargo, para las personas mapuche su ascendencia ha motivado diversas experiencias de discriminación. Mientras en algunos casos se identifican comentarios negativos sobre el ser mapuche, en otros se ha valorado positivamente el rendimiento laboral.

E: El apellido no es un tema. No es que si tú eres mapuche es distinto a que si no lo eres. Lo que nos interesa, y yo se lo planteaba así una vez a la gente, es el trabajador, que sea un buen trabajador y que se desarrolle en la función que quiere. No me interesa que sea mapuche, no mapuche, alto, bajo, feo, bonito, me interesa que la persona haga bien su trabajo, responsablemente, que sea una persona educada con el trato que tiene que tener con la gente. Para nosotros es más importante eso que su procedencia. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

E: Mira yo de donde he estado trabajando jamás me han puesto mala cara o me han dicho por ser mapuche tú esto, nunca, eso nunca lo sentí ni en su presencia, nada. Por eso le digo yo, he trabajado con puras personas de afuera, un austríaco, alemanes con ellos he trabajado yo, pero del trato de nosotros que la mayoría hemos sido mapuche que hemos llegado ahí, nunca de decirnos una mala palabra, una cosa así o una cosa así de tratarnos mal, no, nunca, todo lo contrario el mismo gringo dijo “puta, quisiera tener” eso que él tiene puro chilenos en el fundo de él y nosotros todos lo fuimos a trabajar de afuera en ese tiempo éramos puros mapuche, dijo me gustaría tener unos seis u ocho personas de ustedes aquí no más y no tendría a nadie más, porque nos encontró que éramos muy bueno para trabajar nosotros y por eso a mí siempre me mandaba a buscar cuando tenía trabajo me mandaba a buscar altiro a mí porque ya nos conocía. **(Hombre mapuche, Asalariado Temporal)**

En la Tabla 17 se puede apreciar la distribución de personas mapuche y no mapuche según el grupo ocupacional. El trabajo mapuche se concentra en los grupos de Agricultores y trabajadores calificados (33% del total mapuche) y Trabajadores no calificados (32,4%). En los demás grupos la presencia mapuche es minoritaria, incluso en el grupo de Profesionales, científicos e intelectuales es inexistente. Ahora, las percepciones sobre esta distribución son heterogéneas (se identifican *mayorías* y *minorías mapuche* en el trabajo) y responden directamente a las experiencias concretas de las personas entrevistadas. A pesar de que en algunos relatos se identifica la existencia de mapuche en posiciones de poder/autoridad, en todos estos se cataloga como una situación excepcional.

P: Tomando en cuenta toda la empresa ¿tuvo compañeros de trabajo mapuche?

E: Hartos. Sería un 70%. [...] En toda la planta. Cancha de riego, aserradero, empallado, en mantención, en el taller de mantención de huinchas, caldera, cámara de secado, manufactura, despacho. En todos lados.

P: ¿Y asociados a posiciones de supervisión? ¿Había? ¿O siempre estaban en el sector de trabajo directo?

E: No. Había un contador sí. Había un contador que era mapuche. En la oficina de personal habían personas también que eran de origen mapuche. Pero en la línea de mando o supervisores no. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

P: Y los supervisores o jefe que tenía ¿Había alguno mapuche o eran todos chilenos?

E: No, los que tuve como supervisores acá fueron chilenos [...].

P: ¿Y en otros lados?

E: En otros lados, sí había. Había un cabro, pero yo nunca trabajé con ellos como que ellos me fueran a medir o nada, pero he visto en otras empresas sí. Como le conversaba que uno de repente terminaba una pega de dos meses en una parte y estaba esperando la otra altiro, ahí cachaba un poquito. **(Hombre mapuche, Asalariado Temporal)**

Tabla 17. Grupo ocupacional según pertenencia a pueblo originario

	Mapuche	No mapuche	TOTAL
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	119	195	314
Profesionales, científicos e intelectuales	0	410	410
Técnicos profesionales de nivel medio	24	277	301
Empleados de oficina	128	231	359
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	290	600	890
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	1.875	3.751	5.626
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros	887	1.503	2.390
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	514	2.446	2.960
Trabajadores no calificados	1.839	2.784	4.623
TOTAL	5.676	12.197	17.873

3.2.3. El impacto de las empresas forestales-madereras

La memoria sobre la llegada de las empresas forestales-madereras al territorio da cuenta del intenso proceso de reconversión productiva experimentado, el cual vino a alterar las formas de vida de las personas que habitan (o habitaban) alrededor de los lugares donde la industria se emplaza.

P: ¿En qué año más o menos fue eso?

E: Cortábamos a pura hacha nosotros no más. Eso era entre los setenta, setenta y cinco, o los ochenta, por ahí. [...] Después del noventa para adelante llegaron las forestales aquí.

P: Ya. ¿Y antes de eso usted se relacionaba, por ejemplo, con el bosque, había un bosque nativo o no?

E: Claro, ahí era donde hacíamos siembras y sacábamos leña nosotros. [...] Si, sacábamos leña para fuego. [...] porque cuando nos entregaban una parte para hacer siembras, teníamos que talarlos, y la única manera de talarlos era rosearlos y echarle fuego. Ahí dejábamos tierra para sembrar, y de esa leña nos beneficiábamos, hacíamos carbón y para el fuego. Con esa siembra que hacíamos ahí, el producto, el trigo lo molíamos para harina y para las aves, para mote. **(Hombre chileno, Precario Cuentapropista)**

La instalación de este tipo de empresas y plantaciones ha suscitado diversas opiniones respecto al aporte o perjuicio que esta industria genera. A juicio de las personas asalariadas **el principal aporte de las empresas forestales-madereras es la generación de empleo en la región**. De manera marginal algunas personas enfatizan que la actividad forestal-maderera es sustentable por la capacidad de reutilización del suelo y por la existencia de mayor conciencia ambiental a causa de la reglamentación. Es tal el impacto que la industria puede llegar a producir en algunos territorios que, incluso, una persona opina que si ésta no estuviera se produciría envejecimiento poblacional en los sectores en donde se emplaza.

E: Pero si no existieran esas plantas yo creo que este pueblo, lamentablemente, yo creo que ya no existiría y si existiera, existiría pura gente adulta. La gente joven migraba toda de este pueblo antes, siempre migraban y se iban a Santiago, a otros lugares a buscar mejores opciones. Y ahora no, porque ahora si tú necesitas trabajo, lo buscas y trabajas y sobrevives de ese trabajo. Porque Mininco no es caro, tú con un sueldo base puedes vivir. Entonces, yo creo que eso es lo único bueno que tiene, que genera empleo porque el resto todo nos perjudica. **(Mujer chilena, Asalariada Temporal)**

P: ¿Cuál es el rol que desempeñan las empresas forestales en la región a su juicio?

E: Si nosotros vemos nuestra región, principalmente la provincia de Malleco y Arauco, son regiones principalmente madereras. Industrialmente, no tenemos más que esta industria. Yo creo que es de vital importancia y genera una cantidad de empleos que no es menor. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

Ahora, los efectos negativos que las empresas forestales-madereras producen se concentran, a juicio de las personas entrevistadas, en el impacto medioambiental. De manera transversal se identifica el problema de la contaminación acústica y la sequía por las plantaciones forestales, particularmente por el eucalipto. Algunos relatos, no representativos de algún grupo en particular, criticaron elementos como el deterioro de carreteras, la transnacionalización de las ganancias de algunas empresas e, incluso, se planteó la idea de que las empresas forestales deben desaparecer por sus ya alcanzados grados de acumulación. De todas formas, el impacto ambiental sigue siendo el efecto negativo central.

E: Yo lo único que tengo en contra de la forestación en la parte de los eucaliptos que traga mucha agua, eso me preocupa a futuro para las nuevas generaciones. [...] porque se nota el déficit en los ríos, canales, hay mucha vertiente aquí en los sectores y las vertientes están ya secas, muchos años que se secaron. Qué pasa, que el eucalipto traga agua día y noche, y la cantidad que chupa el árbol ese es enorme y entonces las napas de agua van bajando en la tierra [...]. El pino igual es secante, pero no tanto como el eucalipto, el eucalipto se mantiene cincuenta litros de agua diarios y el pino gasta menos agua. **(Hombre chileno, Precario Cuentapropista)**

E: Para la gente que vivía en Mininco, nosotros de alguna u otra forma les alteramos su forma de vida con nuestra planta. En el sentido de que nosotros teníamos una chimenea tirando humo, un

ruido enorme, consecuencias de un desarrollo industrial que ellos no habían tenido nunca. A lo mejor, antes ellos dormían con la ventana abierta y ahora no, porque si no el ruido es enorme. Nosotros de algún u otro modo les alteramos sus formas. Claro, alguien puede decir que se generó trabajo, pero a lo mejor esas personas de Mininco ni siquiera tienen trabajo en la industria. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

Ilustración 6. Camión forestal en Galvarino



Fuente: Fotografía propia

3.2.4. Estrategias empresariales de contención de conflicto

Desde esta percepción de los efectos negativos de la industria **se pueden identificar ciertos conflictos a los que la empresa forestal-maderera está asociada**. Un primer conflicto que emerge es entre las personas que trabajan en las empresas y las personas vecinas que no lo hacen. De hecho, las experiencias de discriminación a causa de la afiliación laboral a una empresa forestal fueron tratadas en el Capítulo III. Los **conflictos entre personas vecinas** por este factor ha sido un elemento presente en la historia del sector productivo:

P: ¿No les gustaba a sus vecinos que usted trabajara en las forestales?

E: Me tenían envidia, me tenían mala. Yo tenía llave de todas las puertas y ventanas, tenía llave para pasar a la oficina. El guardabosque me pasó una llave, yo pasaba, salía, dejaba con llave todo, a los candados le echaban alambre, cortaban las cadenas. **(Hombre chileno, Precario Cuentapropista, antiguo trabajo semi-inquilino en empresa forestal)**

Un segundo tipo de **conflicto emerge entre personas/comunidades con la empresa forestal-maderera** en base al impacto que ésta última tiene en el territorio. Frente a esto, las empresas despliegan distintas estrategias que intentan prevenir y/o solucionar un conflicto. La fórmula de 'la Buena Vecindad'³⁸ refleja en gran parte las transformaciones que han ocurrido en la gestión empresarial del sector forestal-maderero, existiendo evidencia de los distintos estilos que se han desarrollado en la Araucanía para la contención del conflicto (Carrasco, 2011):

E: Acá ellos [la empresa] no pueden tener problemas con la Villa, por el plan de la Buena Vecindad, por eso para ellos todo tiene que ser armonía, todo tiene que ser armonía y trata de ayudar a la Villa. Entonces a ellos no les conviene ningún tipo de problema. **(Mujer chilena, Asalariada Temporal)**

E: Hoy en día nosotros lo notamos, la gente que trabaja ya sea involucrada con nosotros o gente que presta servicio, la mayoría es gente aledaña y yo particularmente, no tengo ningún tipo de problemas en la relación con ellos, sino todo lo contrario. Siento que nos llevamos súper bien, siento que hay vínculos de cariños en algunos casos, cosa que en tiempos antiguos no hubiese sucedido nunca. La planta por distintas razones se abrió a las comunidades, eso es algo que para mí es súper positivo. Eso hizo que la relación fuera distinta. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

Una estrategia concreta para la sostenibilidad social de las empresas forestales-madereras es el regalar la parte no utilizable de las cosechas forestales a las personas y comunidades vecinas. Dicha estrategia es ampliamente relevante para nuestro estudio, puesto que de ésta resulta la situación de Encadenamiento Productivo que caracteriza a parte del Precariado Cuentapropista (tratado en el Capítulo III). La necesidad de encadenarse responde a la incapacidad de producir de manera totalmente autónoma, emergiendo aquello que Supiot (2004) catalogaría como "el vasallaje en la independencia". De esta forma, una parte del grupo socio-laboral cuentapropista *depende*, paradójicamente, de las cosechas de la empresa forestal-maderera:

³⁸ Según las notas de campo, un entrevistado cuenta fuera de la grabación que cuando las empresas forestales se instalaron en el sector se divulgaban revistas entre los campesinos sobre "buena vecindad" que las mismas forestales editaban. Esto con objeto de establecer socialmente un prototipo de "buen vecino" para el campesinado.

P: ¿Y bosques o plantaciones que sean de [la empresa]? Porque he visto que hay varios sectores de pequeños productores que están buscando un arbolito para talarlo y poder hacer algo. ¿Cómo es esa relación con los vecinos?

E: En estas comunidades que te comento, cuando hacían cosechas de algún bosque le entregaban parte. Por ejemplo, los que no cumplían diámetro para llevarlos a la planta, se les dejaba a las comunidades. Las comunidades lo preparaban como leña y eso les generaba un ingreso. Incluso algunos, ellos lo preparaban y lo entregaban en las plantas nuestras, de forma de generarles un ingreso. Ellos también ingresaban a los bosques luego de que se había retirado la madera que [la empresa] iba a ocupar. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

P: ¿Tiene un significado ese trabajo para la comunidad?

E: Si, sí. Y a ellos [la empresa] inclusive, me decía una persona que es como una limpieza cuando uno hace un aprovechamiento, porque después vienen las máquinas y lo procesan, viene una máquina e hileran todos los palitos, después viene una máquina que los muele y sale el chip y ahí se lo llevan, así que a la forestal le interesa que quede limpio el campo después que explota para volver a plantar de nuevo, hacer la segunda rotación que se llama. **(Hombre chileno, Precario Cuentapropista, antiguo trabajo semi-inquilino en empresa forestal)**

Algunas estrategias que aparecieron de manera marginal dicen relación con el control de dirigentes sociales en los territorios y de la inversión en necesidades de las comunas. De todas formas, en el caso de las empresas exportadoras las estrategias movilizadas muchas veces responden a la necesidad de cumplir estándares internacionales para lograr la exportación. Así, **las estrategias frente al conflicto responden a una necesidad adaptativa al mercado**, sobre todo para grandes empresas.

E: La planta, tanto ahí en Mininco como en otras comunas, hay inversiones fuertes en la comunidad.

P: ¿Por qué cree que fue ese cambio? Que antes no era un tema prioritario y ahora si lo es...

E: Primeramente, [la empresa] son empresas exportadoras. El 95% o 96% de lo que produce la planta se va a China y a Europa. Los estándares son distintos. Tú tienes que ir a ese nivel y no al que andamos muchas veces en Chile. Para ellos es importante que su proveedor no tenga problemas medioambientales, que no ande saliendo en la tele porque está contaminando. Eso hace que hoy exista una gerencia de asuntos públicos en [la empresa], donde hay gente a cargo de la relación. Cosa que cuando el vecino tenga un problema sepa con quién puede conversar y quien le puede dar una solución. Me refiero a un problema relacionado con la planta porque una cosa que es muy difícil es separar esta asistencialidad social, que la gente muchas veces ve en el vecino rico de la cuadra, de lo que tiene que ver con pilares más fundamentales. [La empresa] se preocupa de la educación, deportes, ese tipo de cosas para sus comunidades. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

3.2.5. Vivir el conflicto chileno-mapuche desde el trabajo forestal-maderero

Las creencias sobre el conflicto chileno-mapuche parten del reconocimiento de la situación de conflicto no resulta entre algunas comunidades mapuche con el Estado y algunas empresas. Los problemas de la transición de la propiedad colectiva mapuche a la propiedad individual y los efectos medioambientales generan, a juicio de algunos trabajadores, la exclusión de las persona mapuche del desarrollo.

E: Es complejo, si uno va a ciertos lugares donde la gente, las comunidades, se levantan y levantan la vista y lo único que ven son pinos y eucaliptus. Muchas veces, genera que para ellos no hay mucho trabajo. Yo creo que hay un tema que las empresas forestales tienen que revisar, o sea, yo sé que se hace pero debería ser una política un poco más continua. Tú ves que en el sector de Maica, que son los sectores cercanos a la planta, la gente vive entre medio de los bosques, tanto de CMP, de Arauco, de particulares. Debe ser complejo para ellos ver que hay polos de desarrollo a su alrededor y que ese desarrollo no les llega a ellos. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

E: [...] uno tiene un título que era antes el título merced que se llamaba, después ese título cambiaron después pusieron títulos de dominio y el título dominio yo entiendo que él que aparece, el titular es el dueño no más, no como el título que salía antes el título de antes era toda la familia y ahora este otro título que yo he visto el dueño es uno, uno tiene que entregarle ahora al hijo la cuestión y antes no, usted era dueño de todo. [...] Entonces, ahora si la forestal compró, los compró legal ustedes tienen el título de dominio, entonces ese es el drama que hay porque aquí los papeles, yo estuve buscando los papeles y no se encuentran. Nosotros teníamos cinco hectáreas que los tienen tomado y nunca los pude encontrar, pero en el título sale, en el título nosotros salimos con 50 hectáreas y nosotros perdimos 45 y las otras 5 hectáreas están ahí en el fundo, entonces ese es el pequeño drama que hay en ese sentido, en ese cambio que hicieron del título de merced a título de dominio. **(Hombre mapuche, Asalariado Temporal)**

En algunas entrevistas se manifiesta el apoyo a la demanda territorial mapuche dado que se considera como justa y legítima. En otras opiniones, sin embargo, se considera que el gobierno ha flexibilizado los criterios de entrega de tierras, situación que no contribuirá a la búsqueda de soluciones:

E: [...] yo apoyo a los mapuches, porque si ellos están luchando es por su legítimo derecho, y las forestales han tomado mucho terreno que les correspondía, también el grupo Matte, no me queda mucha duda que sean muy honrados. **(Hombre chileno, Asalariado Temporal)**

E: Yo creo que si hay conflicto. Los gobiernos se pusieron muy blandos para entregar la tierra a los mapuche, ahora ya cualquiera se organiza y pelea y dice 'ya po, cómprenme un fundo'. **(Mujer mapuche, Precaria Cuentapropista)**

La existencia de hechos de violencia en el marco del conflicto chileno-mapuche genera diversas reacciones de manera transversal en la clase trabajadora forestal-maderera. Una primera reacción consiste en catalogar estos eventos como terroristas y/o delictuales. Muchas veces estas creencias se refuerzan por experiencias cercanas o propias de violencia.

P: ¿Y cómo vive usted siendo trabajadora mapuche, mujer mapuche en una empresa forestal?

E: Se siente igual ese temor, pero el temor más que nada por el tema 'terrorista' que existe en la zona, no sé hoy día mismo supimos que quemaron cerca de Lautaro en un fundo, ayer o antes de ayer estábamos hablando de que quemaron unos camiones cerca de Vilcún, entonces de cierta forma nosotras mismas comentamos o entre todo el equipo como que está ese temor de 'se están acercando'. **(Mujer mapuche, Asalariada Permanente)**

P: ¿Y no era tema de conversación el conflicto de las forestales?

E: No. El tema era en general con el supervisor: "oye, quemaron unos camiones" "chuta, qué penca". Pero no quién fue. Un día en el 2012, a las 1:50 escucho un accidente [...]. Me dice [un guardia] que están quemando unos camiones acá al frente y están disparando. "Tírate el suelo" le dije yo, "no puedes enfrentarlos porque quizás qué te van a hacer esos bandidos. Si puedes de lejos toma una foto, una sin flash, pero marca al tiro a los Carabineros". Hubo una investigación, luego llegó PDI, Carabineros, que hablaban de unos cinco tipos que llegaron. Pero ¿quién dijo que tenían que ser mapuche? ¿Quién los vio? **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

A pesar de esto, se percibe con grado mayor de frecuencia la estigmatización a las personas mapuche por motivo de dichos eventos de violencia. Varias personas entrevistadas ponen en cuestión la supuesta autoría mapuche detrás de los atentados, arguyendo que hay varias personas mapuche asalariadas en empresas y que los medios de comunicación contribuyen a la 'sobredimensión' del conflicto.

E: Los culpables de esto es la prensa, y ningún político va a atacar a la prensa porque lo van a hacer tira. [...] ¿Por qué no dicen 'los delincuentes'? ¿'Los imputados'? ¿Por qué tienen que decir 'del conflicto mapuche'? ¿Y si el gallo mató al otro porque estaba metido con su señora y es un problema amoroso? No, 'dentro de la zona del conflicto mapuche hubo un crimen'. ¿Qué crimen? Si se estaban engañando. Yo le echo la culpa a la prensa. La prensa tergiversa todas las cuestiones. Lee el diario, yo lo leo todos los días. El título viene programado para que uno enganche con la noticia. Y empiezas a mirar para abajo pero nada que ver con lo que dice arriba porque casi siempre los títulos son en doble sentido y tú te vas para el más malo. **(Hombre chileno, Asalariado Permanente)**

Así, la categoría 'mapuche' se torna un potencial estigma por la violencia que tiene directa relación con el sector forestal-maderero. De esta forma, hay personas mapuche que, como señalara un trabajador, "pagan el pato" por las acciones de otras. Esto se puede identificar incluso en el espacio de trabajo, donde las personas mapuche pueden recibir comentarios de sus colegas de trabajo por la relación 'ascendencia-violencia'.

E: [...] sí existe de cierta forma ese temor [de atentados a la empresa y/o maquinaria] y fuera de las tallas de “no nos va a quemar la planta” o ese tipo de cosas, pero fuera de eso que son tallas nada más.

P: Le hacen a usted la talla.

E: Claro. [...] somos dos mapuche de cierta forma en la oficina, nos tiran las tallas a los dos “¿qué andabas haciendo anoche? ¿Qué estuviste haciendo anoche? ¿Tú fuiste a quemar el fundo?” Ese tipo de cosas, pero no, es raro el tema. (**Mujer mapuche, Asalariada Temporal**).

La experiencia de esta trabajadora mapuche asalariada en una empresa forestal sirve como ejemplo de cómo un mismo hecho genera percepciones distintas en espacios sociales distintos. Mientras que el ser mapuche en una empresa forestal-maderera suscita comentarios en forma de 'chiste' en el espacio del trabajo, en la experiencia universitaria de esta trabajadora algunas personas le han criticado el hecho de que siendo mapuche trabaje en una empresa del sector. De esta forma, se observa cómo el habitus -en su sentido de esquema clasificatorio- se corresponde (con relativa autonomía) con ciertos espacios sociales concretos (Bourdieu, 2007), presentándose como subjetividad estructurada (Aguilar, 2008).

CONCLUSIÓN

El pasado 28 de junio el Presidente Sebastián Piñera expuso en la decimosexta versión del Encuentro Empresarial de La Araucanía (ENELA), realizado en el Centro de Convenciones Dreams en Temuco. En dicho Encuentro, el Presidente Piñera señaló: “veamos el potencial que tiene una reconversión desde la agricultura tradicional de bajo valor agregado, y que muchas veces se transforma en una agricultura de subsistencia, hacia una agricultura moderna, de exportación, que permite un progreso genuino y real de nuestros pequeños y medianos agricultores.”³⁹ La relación (conflictiva) entre la agricultura empresarial moderna y la agricultura tradicional familiar ha sido el sello de las transformaciones productivas neoliberales en el espacio rural de La Araucanía, toda vez que este territorio es capaz de diferenciarse del resto por su historia, sus procesos particulares y la persistencia de la pequeña producción campesina.

Una primera conclusión es que el proceso de acumulación originaria en el espacio rural en La Araucanía no es un proceso totalmente completo, y en esa brecha emergen precisamente los conflictos en el sector. La demanda territorial mapuche, la percepción negativa de los vecinos de las empresas forestales y la preocupación de un sector de la clase política por profundizar la acumulación genera un constante foco de tensión tanto para la actividad forestal-maderera como para La Araucanía.

En el caso del sector forestal-maderero, el aumento de las plantaciones exóticas y el despojo territorial, el fomento estatal durante la Dictadura Militar, la asalarización y la internacionalización contribuyeron a convertirlo en uno de los sectores más pujantes de la economía chilena neoliberal. En el caso de La Araucanía, si bien en los últimos años se ha experimentado un proceso de terciarización (al igual que en el resto del país) hay muchas comunas que siguen dependiendo de esta actividad. Ahora, para poder observar el sector desde la clase trabajadora era necesario caracterizar las cercanías y distancias sociales que internamente se dan en ella, con objeto de situar los discursos que se elaboran sobre el trabajo y la clasificación social.

En base a los resultados del Análisis de Correspondencia Múltiple y en base a los antecedentes socio-históricos del sector forestal-maderero en La Araucanía, se decidió aplicar Clúster por k-medias, definiendo $k=3$. La transformación neoliberal de la estructura

³⁹ Véase: <https://prensa.presidencia.cl/discurso.aspx?id=77701> [Consultado el 24 de julio de 2018]

social rural contribuyó a la formación de un grupo asalariado, el cual internamente se divide por sus condiciones de temporalidad fundamentalmente. Aun así, debía considerarse la existencia de la pequeña producción campesina que, rotulada como Precariado Cuentapropista, da cuenta de estos procesos de persistencia.

Con la tipología presentada se realizó un muestreo teórico con objeto de definir la muestra de entrevistas a aplicar y así observar la dependencia relativa del habitus respecto a posición objetiva. En las trayectorias laborales y en las expectativas laborales el Salariado Permanente se torna más dinámico que los demás grupos en el sentido de que se poseen experiencias laborales en distintos rubros de trabajo. Si bien las expectativas laborales son más 'estables' en este grupo, a diferencia de los otros grupos sí se concibe la posibilidad de experimentar movilidad ocupacional. Por su parte, la obtención del trabajo por vía de una postulación formal y/o del 'pituto' es característico del Salariado en general, al igual que la estabilidad en la planificación laboral. Para el Precariado Cuentapropista, en cambio, la inestabilidad en el autoempleo es parte constitutiva de su existencia.

El lugar de trabajo y sus reglas es concebido de manera muy similar por parte del Salariado en general. Si bien el bosque es un lugar central para todo el sector, en el Salariado se identifica además la experiencia del trabajo en lugares cerrados (sobre todo en el Permanente) a diferencia del Precariado Cuentapropista. De la misma forma, en el Salariado opera el control de horario, el control de proceso y el control de resultados, mientras en el Precariado los ritmos y controles de trabajo dependen de factores climáticos muchas de las veces (al igual que externos en el caso del encadenamiento). Por ello es que en el Salariado se concibe la libertad como autonomía y no de la misma forma en el Precariado.

Los riesgos de salud que conlleva el trabajo en el Salariado son en cierto grado atenuables, mientras que aquellos riesgos más concretos tienden a estar más asociados al Precariado. Por su parte, concebir la posibilidad de mejorar nuevamente se asocia más al Salariado, dado que en el Precariado se tiende a identificar condiciones adversas que dificultan una optimización del proceso productivo. Respecto al sistema de salud, existen evaluaciones positivas de manera transversal aun cuando éstas se concentren en el Salariado Permanente (y particularmente las personas que cuentan con ISAPRE). En el caso de los dos grupos sociales restantes se identifican evaluaciones fundamentalmente negativas sobre la atención.

En el caso de las AFP existe una crítica de manera transversal a su funcionamiento y efecto. Dentro de estas críticas se puede identificar de tipo experienciales (referidas a la situación propia) y de tipo estructurales (abstracción crítica sobre la región y/o Chile), la última característica del Salariado Permanente. En el caso del Precariado Cuentapropista la carencia

de cotización para el sistema de pensiones se debe a la imposibilidad o rechazo a la asalarización.

El dialogo es valorado transversalmente como un mecanismo ideal de resolución de conflictos. La experiencia sindical es escasa transversalmente. Aun así, en el Salariado en general existe con mayor frecuencia, por tanto, pueden hacer evaluaciones sobre el mismo. Los elementos positivos de la sindicalización son los beneficios económicos y la valorización laboral, mientras que los negativos se centran en la excesiva politización, el acomodo de dirigentes en posiciones de poder y el desajuste entre las personas afiliadas al sindicato y las que no lo están. De igual forma, hubo otros elementos que fueron transversalmente valorados en toda la clase trabajadora forestal-maderera. El primero es el situar la importancia del trabajo en el impacto que éste genere en el entorno social inmediato. Un segundo elemento es la expectativa de que los hijos e hijas sean felices (como autorrealización), puedan estudiar y conseguir un trabajo para desarrollarse, como consecuencia de la ampliación de posibilidades de vida en general en La Araucanía.

Se identificaron dos tipos de discriminación: uno que opera de manera interna al trabajo por el tipo de ocupación (pudiendo ser negativa o positiva) y otro de manera externa en base a posiciones sociales concretas (mapuche/mujer, por ejemplo) y el hecho de ser asalariado de empresa forestal en algunos sectores de La Araucanía. En las percepciones sobre la realidad del trabajo, en el Salariado Permanente emergen críticas de carácter estructural en base a la desigualdad, mientras que las críticas en el Salariado Temporal y Permanente son mayormente situadas y concretas.

Ahora, en el caso de la clasificación sexual y étnica del trabajo, las posiciones objetivas de seguridad/precariedad laboral no estarían dando cuenta de la elaboración de los discursos sobre el ser mujer y mapuche en el sector forestal-maderero. Esto se demuestra en que las condiciones de fuerza física masculina, el trabajo doméstico no remunerado femenino, la estigmatización al trabajo mapuche en contexto de conflicto y la homogenización discursiva son elementos transversales a todas las entrevistas.

En este sentido, entonces, es posible afirmar que sí existe evidencia que avale las Hipótesis 1 y 2 planteadas en el estudio, sin embargo, la Hipótesis 3 se rechaza por no asociación. En base a esto, es necesario profundizar en las relaciones sociales de sexismo y racismo en el trabajo para observar qué factores estarían explicando la variación discursiva entre los distintos agentes del trabajo. A su vez, nuevas investigaciones en el área pueden dar cuenta de algunas variables que, por problemas de representatividad teórica no pudieron ser profundizadas pero sí hubo ciertos indicios en las entrevistas, tales como la edad, la religión y la asociación sindical.

BIBLIOGRAFÍA

ABDI, H., & VALENTIN, D. (2007). "Multiple correspondence analysis". *Encyclopedia of measurement and statistics*, 651-657.

AGUILAR, O. (2008). "La teoría del habitus y la crítica realista al conflacionismo central". *Persona y sociedad*, 22(1), 9-26.

ALVARADO, R. (2009). "La expansión forestal en el Cono Sur". *Nueva Sociedad*, 223, 76-93.

ANTUNES, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta.

ATRIA, R. (2004). "Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales". *Serie Políticas Sociales*, 96. CEPAL, Santiago de Chile

BAROZET, E. (2006). "El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile". *Revista de sociología*, 20

BLANCO, O. y JULIÁN, D. (2018). *Tipología de precariedad laboral en Chile (2013)*. Documento de trabajo (por publicar)

BOLTANSKI, L., & CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal: Madrid.

BORRAS Jr, S. M. (2009). "Agrarian change and peasant studies: changes, continuities and challenges—an introduction". *The Journal of Peasant Studies*, 36(1), 5-31.

BOURDIEU, P. (1988). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Taurus: Madrid.

_____. (2002). "Condición de clase y posición de clase". *Revista colombiana de sociología*, 7(1), 121-141.

_____. (2007). *Espacio social y espacio simbólico*.

CANALES, M. (2006). "La nueva ruralidad en Chile: apuntes sobre subjetividad y territorios vividos". PNUD, *Chile rural: un desafío para el desarrollo humano*.

CANO, E. (2004). *Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad*. *Mientras tanto*, (93), 67-81.

CARRASCO, Noelia (2011). *Aproximación etnográfica a los estilos socioculturales en la gestión empresarial*.

CASTEL, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. México: FCE.

- CASTILLO, J. C., MIRANDA, D., & CARRASCO, D. (2012). Percepción de desigualdad económica en Chile: medición, diferencias y determinantes. *Psykhé* (Santiago), 21(1), 99-114.
- CHONCHOL, J. (1996). *Sistemas agrarios en América Latina; de la etapa prehispánica a la modernización conservadora*. Santiago de Chile: FCE.
- CLAPP, R. A. (1998). "Regions of refuge and the agrarian question: peasant agriculture and plantation forestry in Chilean Araucanía". *World development*, 26 (4), 571-589.
- CONAF (2014). *Plantaciones y pobreza en comunas forestales: forestación y estilo de Desarrollo*. Departamento de Plantaciones Forestales de la Gerencia Forestal
- CORBIN, J. M., & STRAUSS, A. (1990). "Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria". *Qualitative sociology*, 13(1), 3-21.
- CORMA (2016). *Fuerza Laboral de la Industria Forestal (2015-2030)*.
- COTTET, P. (2006). "Diseños y estrategias de investigación social. El caso de la ISCUAL." En *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*, 185-217.
- CRESWELL, J. W., PLANO CLARK, V. L., GUTMANN, M. L., & HANSON, W. E. (2003). "Advanced mixed methods research designs". *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*, 209, 240.
- CROMPTON, R. (2009). *Clase y estratificación: una introducción a los debates actuales*. Tecnos: Madrid
- CUEVAS, P. (2012). *Campesinado 'histórico' y neoliberalismo en Chile: La articulación entre las unidades domésticas rurales y el nuevo patrón de reproducción del capital en el sector silvoagropecuario (frutícola y forestal)*. Tesis FLACSO México.
- DE LA GARZA, E. (2001). *Subjetividad, cultura y estructura*. Iztapalapa, (50), 83-104
- DE LA GARZA, E. (2011). *Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial*. *Nueva sociedad*, 232, 50-71.
- DI TELLA., T. S.; BRAMS, L., REYNAUD, J.; TOURAINÉ, A. (1967). *Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Editorial del Instituto: Santiago de Chile
- DÖRRE, K. (2009). "La Precariedad ¿Centro cuestión social del siglo XXI?". *Revista Actual Marx Intervenciones*, 8, 79-108.
- ESPINOZA, F. (2014). *Discurso meritocrático: Significados y valoraciones diferenciadas en Chile contemporáneo. Memoria para optar al título profesional de Sociólogo*, Departamento de Sociología Universidad de Chile.
- FALABELLA, G. (1990). "Trabajo temporal y desorganización social". *Estudios Rurales Latinoamericanos*, 13(3).

- FAWAS, J., & SOTO, P. (2012). "Mujer trabajo y familia: Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central". *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(35), 218-254.
- FEDERICI, S. (2015). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Tinta Limón Ediciones: Buenos Aires
- FFRENCH-DAVIS, R. (2004). *Chile: entre el neoliberalismo y el crecimiento con equidad*. Buenos Aires: Siglo XXI-OSDE.
- FUNDACIÓN SOL (2008). "Informe Industria Forestal". Informe preparado para el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile
- GARÍN, A., & ALBERS, C. (2011). "Dinámicas sociodemográficas en el mundo rural de La Araucanía". *Revista Geográfica de América Central*, 2, 1-14.
- GYSLING, J., & SOTO, D. (2017). *Industria forestal primaria en Chile. Período 2006-2015*.
- HARVEY, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press, USA.
- HENRÍQUEZ, L. (2013). "Cinco décadas de transformaciones en La Araucanía Rural". *Polis. Revista Latinoamericana*, (34).
- JAIN, A. K. (2010). "Data clustering: 50 years beyond K-means". *Pattern recognition letters*, 31(8), 651-666.
- JULIÁN, D. (2013). "La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina". *Trabajo y sociedad*, (23), 147-168.
- _____. (2018). "Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía". *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 63(232), 269-300.
- KAY, C. (1981). "Political economy, class alliances and Agrarian change in Chile". *The Journal of Peasant Studies*, 8(4), 485-513.
- MARX, C. (1975a). "La llamada acumulación originaria". En Marx, Carlos y Engels, Federico, *Obras Escogidas*. Moscú: Editorial Progreso
- _____. (1975b). "Salario, precio y ganancia". En Marx, Carlos y Engels, Federico, *Obras Escogidas*. Moscú: Editorial Progreso
- MAXWELL, J. (1992). "Understanding and validity in qualitative research". *Harvard educational review*, 62(3), 279-301.
- MUNCK, R. (2013). "The Precariat: a view from the South". *Third World Quarterly*, 34(5), 747-762.
- NORRIS, N. (1997) "Error, bias and validity in qualitative research", *Educational Action Research*, 5:1, 172-176

- OIT (2013). El Trabajo Decente en la Industria Forestal en Chile.
- OIT (2016). Las mujeres en el trabajo
- OYARZÚN, E. G., & MIRANDA, B. (2011). "La economía rural en Chile: entre la pobreza y el desarrollo". *Estudios de economía aplicada*, 29(1), 2-25
- PALOMINO, H. (2000). "Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas". *Revista de Ciencias Sociales*, 17(13).
- PARRA, J. (1996). "Modelo de análisis de correspondencias múltiples". *Revista de Ciencias Sociales*, 2(2).
- PINTO, J. (2015). "La instalación del neoliberalismo y sus efectos en La Araucanía, 1950-1980". En Pinto, J. *Conflictos étnicos, sociales y económicos. Araucanía*, 2014, 137-186.
- PIÑEIRO, D. E. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 24, n. 28, pp. 11-33.
- PNUD. (2008). *Desarrollo humano en Chile rural*. PNUD: Santiago de Chile
- QUIJANO, A. (2014). "Colonialidad del poder y clasificación social". En Quijano, A. *Antología*. CLACSO: Buenos Aires.
- REYES, R.; SEPÚLVEDA, C.; ASTORGA, L. (2014). "Gobernanza del sector forestal chileno. Tensiones y conflictos entre las fuerzas del mercado y las demandas de la ciudadanía". En *Ecología forestal. Bases para el manejo sustentable y conservación de los bosques nativos de Chile*. Valdivia, Chile. Ediciones Universidad Austral de Chile.
- RUIZ, C., BOCCARDO, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo: clases y conflicto social*. Ediciones Nodo XXI/El Desconcierto: Santiago de Chile.
- RUMMEL, R. (1977). "Para comprender el análisis factorial". *Técnicas avanzadas en Ciencias Sociales*. Schwartzman, Simón (compilador). Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina
- SISTO, V. (2009). "Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación". *Universum (Talca)*, 24(2), 192-216
- STANDING, G. (2011). *The precariat: The dangerous new class*. Bloomsbury Academic.
- STRAUSS, A. L., CORBIN, J., & Zimmerman, E. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- SUPIOT, A. (2004). Trabajo asalariado y trabajo independiente. In *Informe para el XI Congreso Empleo de Derecho del Trabajo*, Versoria
- TUÑÓN, E. (2016). "Mujeres de eucalipto: trabajo, empoderamiento y desarrollo sustentable". En *Género, sustentabilidad y cambio social en el México rural*, Colegio de

Postgraduados en Ciencias Agrícolas, Especialidad en Estudios de Desarrollo Rural, México, 131-152.

VALLES, M. S. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Síntesis Editorial.

WALLERSTEIN, I. (1991). Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo. En Wallerstein, I., & Balibar, E. Raza, nación y clase. IEPALA Editorial.

WRIGHT, Erik Olin (1992). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases.

_____. (1997). Class counts: comparative studies in class analysis. Cambridge New York Paris: Cambridge University Press Maison des Sciences de l'homme

WRIGHT MILLS, Charles (2012). La imaginación sociológica. México: FCE.

ANEXO I

Análisis de Correspondencia Múltiple

RESUMEN DEL MODELO

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	Inercia
1	,903	4,430	,633
2	,628	2,167	,310
Total		6,597	,942
Media	,813 ^a	3,299	,471

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

MEDIDAS DISCRIMINANTES POR VARIABLE

	Dimensión		Media
	1	2	
o15. En su trabajo o negocio principal, ¿usted trabaja como?	,892	,344	,618
o16. En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene...?	,273	,637	,455
o17. En su trabajo principal, ¿tiene contrato de trabajo escrito?	,333	,267	,300
s12. ¿A qué sistema previsional de salud pertenece Ud.?	1,018	,219	,619
o29. ¿Cotizó durante el mes pasado en algún sistema previsional (sistema de pensiones)?	,612	,029	,320
Ingreso Ocupación Principal (agrupado)	,719	,192	,455
o12. ¿Su trabajo o negocio principal es de tipo...?	,582	,479	,531
Total activo	4,430	2,167	3,299

Clúster por k-medias (k=3)

NÚMERO DE CASOS POR CLÚSTER

		No ponderados	Ponderados
Clúster	1	142,000	4941,000
	2	141,000	4451,000
	3	230,000	8481,000
Válido		513,000	17873,000
Perdidos		,000	,000

ANEXO II

SEXO	ETNIA	EDAD	INGRESO MENSUAL	OCUPACIÓN Y EMPLEO	PREVISIÓN SOCIAL/SALUD	TIEMPO Y CONTRATO	EDUCACIÓN
Hombre	Mapuche	30	250.000	Carbonero independiente	No cotiza/ FONASA	Permanente sin contrato	Octavo Básico
Hombre	Chileno	65	80.000 + pensión	Talador independiente	No cotiza/ FONASA	Permanente sin contrato	Quinto Básico
Mujer	Mapuche	56	80.000 + 300.000 + aporte familiar	Compra de leña y venta trozada + temporera en empresa arándanos	AFP (temporal)/ FONASA B	Permanente sin contrato y contrato fijo en arándanos	Cuarto Medio Ingeniero en Prevención de Riesgos
Hombre	Chileno	58	830.000	Previsionista en empresa de aserrado	AFP/ FONASA + seguridad militar	Permanente con contrato indefinido	
Hombre	Chileno	49	2.000.000 bruto	Operador producción en empresa de celulosa	AFP / ISAPRE	Permanente con contrato indefinido	Técnico incompleto
Hombre	Chileno	35	2.500.000 bruto	Jefe de Unidad en empresa de celulosa	AFP / ISAPRE	Permanente con contrato indefinido	Ingeniero Comercial Contadora Téc. Sup. - Estudiante Ing. Adm de RRH
Mujer	Mapuche	30	400.000 líquido	Asistente Administrativa en empresa de aserrado	AFP Plan Vital / FONASA C	Permanente con contrato indefinido	
Hombre	Mapuche	58	260.000	Motosierrista en empresa forestal	AFP Provida (temporal) / FONASA A-B	Temporal con contrato por faena Permanente subcontratado indefinido en empresa sujeto a contrato a plazo con empresa de	Octavo Básico
Hombre	Chileno	27	346.000 líquido	Auxiliar de Servicio Industrial en empresa de celulosa	AFP / FONASA D	Permanente independiente y subcontratada temporal a plazo en empresa sujeto a contrato con	Segundo Medio
Mujer	Chilena	33	500.000 (leña) - 200.000 (venta café)	Motosierrista independiente y vendedora café en empresa de celulosa	AFP Provida (temporal) / FONASA C	Permanente independiente y subcontratada temporal a plazo en empresa sujeto a contrato con CMPC	Cuarto Medio (nivelación de estudios 2007)

Fuente: Elaboración propia

ANEXO III

PAUTA DE ENTREVISTA

Lincoyan Paineicura Medina

SITUACIÓN, SENTIDO Y NARRATIVA

1. Para comenzar, ¿podría contarme su vida brevemente? (*nacimiento, educación, experiencia laboral, hitos relevantes, etc.*)
2. ¿A qué se dedicaba su familia? (*buscar significado de tradición laboral familiar si es que hay*)
3. ¿Cuántos trabajos ha tenido en su vida? (*profundizar últimos cinco años y describir ámbitos laborales*)
4. ¿Recuerda algún hecho importante en su vida laboral? (*buscar aprendizajes de vida*)
5. ¿Cómo consiguió su trabajo actual? (*conocer la forma, si fue elegido o no*)
6. ¿Se siente tranquilo con su trabajo? (*ingresos, enfermedad/accidente*)
7. ¿Siente que su trabajo es importante? (*para el individuo, trabajo y comunidad/entorno*)
8. ¿Le gusta hacer su trabajo? (*buscar cosas que podrían mejorar*)
9. (*Aplicar a temporal*) ¿Cómo planifica su vida laboral? (*buscar significados del trabajo temporal*)
10. (*Aplicar a temporal*) ¿Cree que seguirá en su trabajo actual en los próximos dos años? (*buscar fundamentos de dicha creencia*)
11. (*Aplicar a permanente*) ¿Cómo planifica su vida laboral? (*buscar significados del trabajo permanente*)
12. (*Aplicar a permanente*) ¿Cómo cree que será su futuro en el trabajo? (*buscar expectativas de movilidad*)
13. (*Aplicar si hay hijos/as*) ¿Qué espera que sus hijos hagan en su vida? (*buscar creencias sobre movilidad intergeneracional*)

PROCESO DE TRABAJO

14. ¿En qué lugar realiza su trabajo? (*buscar si hay control por medio de cámaras, marcado de tarjeta, etc.*)
15. ¿Cómo es habitualmente su ambiente de trabajo? (*buscar clima laboral y/o condiciones físico-espaciales de trabajo*)
16. ¿En su trabajo usted recibe órdenes? (*saber quién(es), saber cómo son dichas relaciones de jerarquía*)
17. (*Aplicar si no vive en su lugar de trabajo*) ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar a su lugar de trabajo? (*buscar tiempo de desplazamiento y condiciones de viaje*)
18. (*Aplicar si es independiente*) ¿Cómo vende su trabajo? (*buscar estrategia de venta y percepción de situación de mercado*)
19. ¿Cómo se relaciona con los demás trabajadores que realizan su misma actividad/o en su lugar de trabajo? (*buscar ver si existe relación y conocer dichas condiciones*)
20. ¿Usted trabaja con mujeres o conoce de mujeres que trabajen en algo similar a usted? (*buscar cantidad, percepción sobre el trabajo femenino, qué ocupaciones desempeñan*)
21. ¿Usted trabaja con personas mapuche o conoce de mapuche que trabajen en algo similar a usted? (*buscar cantidad, percepción sobre el trabajo mapuche, qué ocupaciones desempeñan, lógicas de discriminación*)
22. ¿Cuál es el tiempo que dedica regularmente al trabajo? ¿Cree que gana lo justo por lo que trabaja? (*buscar evaluación tiempo-salario*)

23. ¿Se siente libre en su trabajo? *(buscar jerarquías y concepción de La Libertad)*
24. *(Aplicar si trabaja con más personas)* ¿Son frecuentes los despidos en su trabajo? ¿Y los ascensos/aumentos? *(buscar rotatividad y competencia)*
25. ¿Qué riesgos de salud o accidente tiene su trabajo? *(saber si ha sufrido alguno y su idea del riesgo)*
26. ¿Usted cree que podría realizar de mejor manera su trabajo?

IMPACTO EN ESFERAS SOCIALES

27. ¿Qué tan importante es su trabajo para tomar decisiones personales? *(importancia del trabajo en la vida, influencia sobre el bienestar/malestar)*
28. *(Aplicar si trabaja con más personas)* ¿Se relaciona con sus compañeras/os de trabajo fuera del ámbito laboral?
29. ¿Cree que su trabajo lo coloca en alguna situación de discriminación o desigualdad?
30. ¿Cómo organizan las tareas domésticas en su casa? *(buscar ideas de división sexual del trabajo -> quiénes trabajan y quiénes no, cuántos aportan al ingreso familiar, roles de jerarquía intrafamiliar)*
31. ¿Qué opina usted de su sistema de salud? *(buscar evaluación de seguridad en salud)*
32. *(Aplicar si cotiza)* ¿Qué opina usted de su sistema de previsión social? *(buscar evaluación de seguridad social)*
33. *(Aplicar si no cotiza)* ¿Qué significa para usted no tener previsión social?
34. ¿Dedica tiempo a hacer cosas que le gusten? *(buscar actividades recreativas y/o colonización del tiempo)*

ASOCIATIVIDAD

35. Cuando usted tiene problemas en su trabajo, ¿cómo los enfrenta? *(buscar percepción de "problema" -entre pares, con jefes y/o subalternos-, preguntar por problemas individuales y colectivos si los hay, buscar creencias sobre formas buenas/malas de enfrentar problemas)*
36. ¿Se ha asociado alguna vez en una organización de trabajadores?
37. ¿Tienen sindicatos dentro de la empresa? (si la respuesta es sí) ¿Usted es parte de éste?
38. *(Aplicar si tiene relación con sindicatos)* ¿Cómo evalúa a los sindicatos desde su propia experiencia de trabajo?
39. *(Aplicar si tiene relación con sindicatos)* ¿Cree que participar de un sindicato le otorga mejoras laborales?
40. *(Aplicar si tiene relación con sindicatos)* ¿Qué debiese cambiar en las organizaciones sindicales?

ROL DE LAS FORESTALES Y CONFLICTO CHILENO-MAPUCHE

41. ¿Cuál es el rol que desempeñan las empresas forestales en la Región? *(buscar elementos positivos y negativos)*
42. Desde hace varios años aparecen noticias en la prensa que muestran algunos conflictos entre ciertas empresas forestales y comunidades mapuche. ¿Qué significa este conflicto para usted como trabajador forestal [completar con la ocupación concreta]? *(buscar imaginarios del conflicto chileno-mapuche, mencionar los problemas de sequía en algunos lugares de La Araucanía, posibles lógicas de racialización y/o criminalización)*

CIERRE: Si usted pudiese contarle a los políticos y a los empresarios cuál es la realidad de los trabajadores hoy, ¿qué les diría?