



**A N A M U R I**



**CONFEDERACION  
RANQUIL**

## **PROPUESTA ANAMURI - RANQUIL**

# **REFORMAS LEGALES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA DE CHILE**

**Santiago 2011**

# **PROPUESTA ANAMURI-RANQUIL DE REFORMAS LEGALES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE ASALARIADOS/AS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA EN CHILE**

## **Organizaciones representativas:**

La Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas, ANAMURI, es una organización autónoma, que organiza y promueve el desarrollo de las mujeres rurales e indígenas que realizan actividades como asalariadas agrícolas y temporeras, pero también como campesinas productoras, crianceras, artesanas, entre otros rubros. En términos territoriales integra cerca de 10.000 mujeres provenientes, en su gran mayoría, de localidades rurales y comunidades indígenas asentadas desde la I a la X región del país. Es por tanto, una organización nacional que recoge la diversidad de realidades de las mujeres del mundo rural: desde el punto de vista étnico, laboral, cultural, geográfico y regional; que logra coordinar, aglutinar y representar los intereses y demandas de las mujeres rurales.

La Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro “Ranquil”, es una organización social y sindical, de carácter pluralista y con objetivos amplios para la representación, la defensa de intereses de los campesinos y asalariados agrícolas y para la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, en particular de todos los habitantes rurales y de quienes se desempeñan en labores agrícolas y agro - industriales. La base social de la Confederación “Ranquil” es de carácter campesino y de asalariados/as agrícolas, se conforma de 62 sindicatos de pequeños productores y productoras agrícolas y de asalariados agrícolas; permanentes y temporales (temporeros y temporeras de la fruta, hortalizas y flores) todos los afiliados en 10 federaciones y 5 Sindicatos Nacionales cuya totalidad de afiliados y afiliadas es de alrededor de 6.000 socios.

## **La trayectoria de la visibilización de los problemas y planteamientos de las demandas:**

ANAMURI es una organización que desde su constitución, en 1998, se ha propuesto reivindicar los derechos laborales y de género de las mujeres pequeñas productoras y asalariadas agrícolas del país. En el movimiento campesino internacional ANAMURI tiene una participación destacada en la CLOC (Coordinadora Latinoamericana de organizaciones del campo) y en Vía Campesina. En el movimiento de mujeres ANAMURI es punto focal de la Marcha Mundial de Mujeres y es parte activa del Movimiento Feminista chileno.

En su trayectoria, la campaña “Defendiendo los derechos de las asalariadas agrícolas del agro” que impulsa la organización desde hace casi una década, ha crecido en cantidad y se ha fortalecido en calidad. Son ocho años ya que se cumplen, de aquella Primera Asamblea Nacional de Asalariadas de la Agroexportación, realizada el 26 de agosto del 2002, que congregara a 2000 mujeres y que entregara propuestas al gobierno del entonces Presidente Ricardo Lagos. Todos los 26 de agosto de cada año, ANAMURI vuelve a hacer públicas sus demandas y propuestas a actores públicos y a la sociedad en su conjunto.

## **El impacto de las actuales modalidades laborales en el empleo de los y las asalariadas de la agroexportación:**

El milagro exportador de la agroindustria (vino y fruta fresca en el caso de Chile) no ha ido de la mano de la mejora de la cantidad ni menos de la calidad del empleo, sino que se produce a costa del aumento de la “explotación” de la fuerza de trabajo. En Chile, el 2007 cada trabajador/a producía 3,5 veces de lo que producía en 1985: El crecimiento exportador y aumento de la productividad no ha significado un mejoramiento de la situación socio-económica de los/as trabajadoras/es. El ingreso medio en la agricultura y pesca, que se ha mantenido congelado en los últimos diez años, es el más bajo del país y aún más bajo en las mujeres (INE, 2007). Se trata de una actividad económica que crece, diversifica sus mercados, aumenta su productividad y número de efectivos, pero que se inscribe en el fenómeno de la “salarización de la pobreza”, es decir, un sector laboral precarizado y con alto grado de vulnerabilidad social. Empleo inestable, precario, inclusión/expulsión constituyen sus ejes de integración.

Las estrategias empresariales de organización del trabajo y del recurso humano se organizan a nivel global, y se alinean entre productores e importadores de mercados como el de la uva de mesa en EEUU con productores y exportadores de países como el nuestro. El objetivo es reducir el principal costo de producción (la mal llamada “mano de obra”) lo que se refleja en la disminución de empleos estables en favor del aumento de contratos temporales. Los/as temporeros/as aparecen como siluetas inciertas, sujetas a situaciones cambiantes, víctimas de las reconversiones productivas. Labores de huerto y empaque se enmarcan en el paradigma de producción agraria neoliberal, tendiente a profundizar los procesos de mercantilización y transnacionalización orientando masivamente la producción al mercado externo, expresado en la política pública “Chile Potencia Agroalimentaria”, iniciada por los gobiernos de la Concertación y profundizada por el actual gobierno de la Alianza por Chile.

El modelo se basa en la flexibilidad laboral llevada al extremo. Prima el contrato por faena, en consecuencia que esta opción se configuró para enfrentar necesidades excepcionales de mano de obra, criterio que no se cumple en la agricultura, pues es una necesidad regular y predecible, sólo que estacional. Cada temporada, se requiere más o menos la misma proporción de trabajadores/as por hectárea, variedad y tarea, por lo que es posible planificar la contratación de personas con criterios éticos. En la actualidad existe una híper fragmentación de los contratos por faena, escriturándose por períodos reducidos<sup>1</sup>; y existe un enmascaramiento del “temporero largo”, en general hombres con una relación laboral regular con un empleador por un tiempo que supera los once meses que, por la vía de hacerle once o más contratos de trabajo por faena, bajo una o distintas razones sociales, se lo “disfraza” de temporero, que por la vía de contratos y despidos reiterados, se les configura como asalariados

---

<sup>1</sup> Violándose permanente lo establecido en reiterados fallos judiciales, los que señalan que: “La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que por lo tanto, escapa a la voluntad de las partes contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente”. Excma. Corte Suprema, 16.05.03.

temporales, perdiendo derechos como el descanso pagado (vacaciones) e indemnización.<sup>22</sup> La forma de pago prioritaria es el trato. Estudios de casos han identificado diversas unidades de medida distintas bajo las cuales se calcula la remuneración, las que varían dependiendo de la fruta, valle e incluso predios o packings, generando “congelamiento salarial” en algunos rubros, con la paradoja de que es a costa del aumento de productividad, produciéndose simultáneamente mayor riqueza transnacional versus mayor pobreza local. Dado que el salario final depende de la intensidad del trabajo y, que es un empleo temporal, opera la idea de trabajar hasta enfermarse, generando trabajadores/as desechables.

Numerosos derechos laborales son violados; entre los más importantes, el derecho a sala cuna, pre y post natal y el derecho a la sindicalización y negociación colectiva. Problemas como el cuidado infantil no han sido resueltos en el sector, a lo que se suman las consecuencias nefastas del uso de agro-tóxicos en la salud humana y el medio ambiente.

### **Impacto en la calidad de vida y salud de las(os) asalariados agrícolas de la agroexportación:**

Hoy se puede afirmar que los riesgos que afectan la salud de las trabajadoras en la agro-exportación lo constituyen no solo las condiciones de trabajo sino también las condiciones de empleo, tales como, la modalidad de contrato, el pago a trato, entre otros, pues bajo la expectativa de ganar más, las mujeres en los packings trabajan (seleccionando, embalando, etc.) al límite de sus capacidades, auto explotándose para ello, lo que: además de aumentar el tiempo de exposición a los distintos riesgos, se constituye por sí misma en un riesgo específico, ya que no permite a la trabajadora recuperarse del desgaste que le produce el trabajo. A esto hay que sumar las horas de traslado, horas de trabajo doméstico, el cuidado de la familia y los hijos, y las horas de sueño, sin pensar siquiera en derechos básicos como lo es el tiempo la recreación.

El trabajo agrícola de temporada tiene cualidades que lo constituyen en una labor extenuante y repetitiva; el trabajar permanentemente de pie, a ritmo intenso, haciendo fuerza (cosecha), con movimientos repetitivos (tarea de selección) y el uso de herramientas manuales tijeras (poda y raleo) generan un desgaste en las trabajadoras, a lo que hoy se suma el trabajo en pendiente (ladera de cerros) y la exposición permanente a plaguicidas. En Chile el uso de Agrotóxicos cuenta con el agravante de que estos están autorizados y se usan, no solo productos de alta toxicidad según OMS, sino que productos cancerígenos, teratogénicos y genotóxicos, que afectan a la trabajadora y a su descendencia, y que tienen efectos a largo plazo para la salud humana, que se expresan muchos años después de terminada

---

<sup>22</sup> También en estos casos, se hace caso omiso de la jurisprudencia judicial, que entre fallos se señala que: “A juicio de esta sentenciadora en la especie no se cumplen las condiciones de hecho que permiten la contratación sucesiva por obra o faena, en los términos previstos por el legislador en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, ya que el trabajador demandante no se desempeñaba en forma ocasional, o esporádica para la demandada, sino que por lo que se ha observado, a través de la documental ya citada, sus servicios han sido continuos en el tiempo. Sobre este punto la naturaleza continua de los servicios no permite que esta sucesión de contratos lo sean por obra o faena, sino que de término indefinido. Cabe señalar, que la suscripción sucesiva de diversos contratos por obra o faena, y a su vez, la suscripción de diversos finiquitos, únicamente permiten concluir el desconocimiento de parte del empleador respecto de la antigüedad del trabajador en su cargo y al interior de la empresa, privándolo de la estabilidad en el empleo y de diversos derechos que ello genera.” RIT : O-2871-2010.

la relación laboral. Se suma a ello, otros riesgos tales como: condiciones climáticas, las radiaciones UV, acoso y maltrato laboral.

A todo lo descrito, se adiciona la falta de acceso a programas preventivos como la vigilancia de la salud por exposición a riesgos específicos, a través de monitorear el medio ambiente. Como la pesquisa temprana de efectos en salud de los(as) trabajadores(as) por parte de los Organismos Administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que están obligados por ley a realizar toda vez que se identifique el riesgo en el lugar de trabajo. Todo ello se expresa en enfermedades o malestares crónicos, principalmente trastornos a los músculos esqueléticos de extremidades superiores, problemas de salud mental tales como stress, depresión y violencia, lumbagos, intoxicaciones por plaguicidas, entre otras.

Todos estos trastornos generalmente no se atribuyen al origen laboral por parte de las empresas, de modo que las mujeres rara vez reclaman porque pueden perder su empleo, o porque el empleador niega la información. Además en el hipotético caso que llega a notificarlo la trabajadora, suele suceder que la patología que pudiera ser ocasionada por el trabajo, se hace visible en su sintomatología cuando ha cesado la relación laboral. De esta manera, y como no han sido incorporadas a programas de vigilancia durante la relación laboral, y a la mutualidad no le interesa hacer seguimiento ni menos reconocer enfermedades profesionales, la consulta llega a la red pública primaria de salud, dificultando el estudio de la situación como “enfermedad laboral” aunque a todas voces las temporeras y los profesionales de la salud reconocen que se trata de una dolencia que tiene causa laboral.

Esto no solo impacta en la calidad de vida de cada trabajadora, sino que también impacta a su familia, profundiza la inequidad, hace más pobres a las ya pobres, las expulsa del mundo del trabajo, pasando a ser beneficiarias de programas sociales en el mejor de los casos. De esta manera al Estado no le es posible conocer por qué se enferman las personas, de modo que aumentan la demanda y las listas de espera en la red pública de salud, no se fiscalizan los lugares de trabajo, ni se toman las medidas preventivas para que otros(as) trabajadoras no pierdan ni la salud ni la vida por el trabajo.

## **Propuestas concretas que debería tener una reforma legislativa que beneficie a los y las asalariadas agrícolas temporales**

El marco general de estas propuestas contempla mayor protección al sector y mejorar con ello las relaciones y condiciones laborales. No somos partidarias de una mayor desregulación, aduciendo para ello que las “particularidades del sector agrícola o rural” requiere que se amplíen los ámbitos de acuerdo entre las partes (a través de pactos entre empleador y grupo negociador y por faena).

Por el contrario, el código del trabajo y el Estado chileno debe cumplir con su misión de ser garante de derechos laborales que son irrenunciables para los y las trabajadoras, porque ello conduce a tener una vida digna y justa para todos y todas.

Las propuestas que señalamos a continuación no están presentadas bajo un articulado legal, pues como dirigentes y dirigentas sindicales, lo que queremos es proponer ideas para el debate que luego puedan formularse jurídicamente por expertos/as en la materia.

## 1) CONTRATO: *“Mayor protección, estabilidad y dignidad”*.

En nuestro país, la agricultura representa la segunda rama de actividad que utiliza en mayor medida el contrato por término de faena, después de la construcción. La diferencia es que en la rama de la agricultura la necesidad de mano de obra más que excepcional y constituirse por ende en una obra o faena determinada, se trata de actividades predecibles y plenamente planificables temporalmente en el ciclo agrícola de cualquier cultivo. Reconocemos que se trata de actividad estacional, cíclica, que se repite año a año, necesitando más o menos la misma mano de obra en los mismos meses.

Cuando existe una contratación por faena, los/as trabajadores/as tienen claro cuándo comienza la relación laboral, pero no cuando termina. Dicha situación les impide planificar su economía doméstica, es decir los compromisos financieros que pueden adquirir, planificar gastos y/o ahorros. Los empleadores podrían planificar anualmente las necesidades de contratación, de manera que, dentro de la estacionalidad propia de la actividad agrícola, ofrecer alternativas de empleo de mayor duración, más estables y que por ende otorguen mayor seguridad y dignidad a quien entrega su fuerza de trabajo.

### Propuesta:

- Cambio de la ley laboral que implique eliminar el contrato por término de faena y establecer el contrato por temporada, el que de acuerdo al cultivo podría dividirse en tres períodos: en verde, cosecha y post cosecha.

## 2) SALARIOS: *“Salario justo, acorde al crecimiento del sector”*.

La forma de pago que se presenta en mayor proporción es el pago “a trato”, basado en un cálculo de la remuneración por unidad de trabajo realizada (por gamela, capacho, balde, macetero, planta, mata, kilo, árbol, bin, racimo, caja, etc). La extensión de esta forma de pago genera confusión y dificultad para calcular el monto final que recibirán, el que muchas veces no coincide con el obtenido por el empleador, y en una relación asimétrica lo más probable es que triunfe la postura de este último<sup>3</sup>.

Se requiere un estudio multidisciplinario en profundidad de los niveles salariales del sector, por hora y que considere la intensidad y la capacidad física máxima, que establezca un límite a la auto imposición de intensos ritmos de trabajo y oriente la regulación por ley de los “tratos”, pues si existe un salario mínimo mensual legal, el pago a destajo sin control, enmascara y vulnera ese derecho.

No es posible que una temporera “exitosa” salarialmente sea la que alcance una velocidad de trabajo sobrenatural. “Necesitamos un sistema donde se nos valore y se nos pague un sueldo digno, porque yo ya no doy “a trato”, me estreso mucho, ya tengo tendinitis al túnel carpiano, en este momento estoy sin tratamiento, porque no tengo el dinero para financiarlo, esto se me vino después de años de embalar cajas, nos sacamos la mugre a trato” (temporera, 34 años, Los Choapiños).

En síntesis, para mejorar condiciones materiales de vida de los y las asalariadas temporales, hay que regular el salario en el sector, dignificarlo y hacerlo justo, más que buscar la mantención de beneficios

---

<sup>3</sup> 3 Es usual que los empleadores no cumplan con la obligación de establecer en el recibo de remuneraciones la determinación clara de cada trato, la cantidad de producción por trabajador/a y el monto resultante

asistenciales por la vía de subsidios, que por lo demás deberían plantearse en un marco de reconocimiento y garantía de derechos sociales universales.

### **Propuestas:**

Se propone un tarifado nacional que contemple un piso mínimo (no un techo) del pago que considere rubros y unidad de medida, transparentando esta modalidad de pago y estandarizando la unidad de pago.

- Salario mínimo compuesto por:
  - a. Sueldo
  - b. Bono por responsabilidad o asistencia
  - c. Gratificación legal obligatoria y mensual

2. Pago de un piso mínimo que considere rubros y unidad de medida, transparentando esta modalidad.

- Regular los pagos por días no trabajados involuntariamente (por condiciones climáticas u otras), a fin de que no produzcan una significativa merma en las remuneraciones del trabajador(a).

### **3) NEGOCIACION COLECTIVA PLENA Y LIBERTAD SINDICAL: “*Por el derecho a negociar plenamente y sin prácticas antisindicales*”.**

6

Es urgente levantar una propuesta legal que modifique la actual nula capacidad de negociación colectiva para los sindicatos eventuales y transitorios, cuestión que además incentivaría la organización sindical, pues el sindicato es la única y mejor herramienta de los/as trabajadores/as para defender sus derechos, toda vez que cualquier ley laboral es “letra muerta” si no hay organizaciones sindicales que se apropien, la difundan y fiscalicen. Los acuerdos o pactos no pueden reemplazar el derecho del mundo del trabajo a la negociación sindical y los grupos negociadores no pueden reemplazar a los sindicatos.

Es imprescindible la promoción de nuevas organizaciones sindicales, el fortalecimiento de las existentes y el pleno ejercicio de los derechos colectivos de los/as trabajadores/as agrícolas de temporada. Por ello, a diferencia de plantear la salida vía pactos por grupos negociadores, que son acuerdos individuales múltiples que desestabilizan al actor sindical, nuestras organizaciones se plantean en contra de los contratos individuales múltiples, que son los que se lograrían vía pactos por faena y grupos negociadores. Lo que queremos es mantener el principio de la igualdad y que los derechos laborales se mantengan para todos los y las trabajadoras, para lograr relaciones laborales justas y decentes.

### **Propuestas:**

- Proponemos una efectiva negociación colectiva, de base territorial y sectorial de las organizaciones sindicales, para ello proponemos la modificación del artículo 314 bisA, para que en caso de existir una repuesta negativa a la negociación colectiva, esto no sea impedimento de poder continuar la negociación en la misma temporada que prohíba a las empresas reemplazar trabajadores/as en huelga

- Establecer la obligación de las empresas a entregar información económica completa y detallada antes de los procesos de negociación colectiva.
- Establecer igualmente la extensión del fuero sindical a dirigentes/as de trabajadores/as temporales, por todo el período que dura su cargo cuestión que hoy día no existe.

#### **4) RESPETO DE LA JORNADA Y DISTRIBUCIÓN LEGAL DE LAS 45 HORAS SEMANALES QUE RIGE PARA TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS:**

No podemos aceptar como sociedad que para que los y las trabajadoras ganen un poco más tengan que aceptar jornadas de 15 o 16 horas, fuera de sus hogares y lejos de sus familias. Además el sector agrícola corresponde a uno de los sectores, reconocidos por organismos técnicos nacionales e internacionales como de alto riesgo para la salud de trabajadoras(es), a modo de ejemplo, se pueden señalar; la alta tasa de mortalidad por accidentes del trabajo<sup>4</sup>, las intoxicaciones por plaguicidas<sup>5</sup> y las múltiples denuncias de las trabajadoras por malestares y daños osteomusculares<sup>6</sup>.

Por esto, no estamos de acuerdo con la extensión de las horas extras, por sobre lo actualmente regulado.

#### **Propuestas:**

- Garantizar la jornada de 8 horas diarias para mejorar la calidad de vida y salud de los/las trabajadores(as) y disminuir la exposición a la multiplicidad de riesgos existentes en esta actividad económica. Creemos que el camino correcto es la búsqueda de sistemas de contratación eficientes por parte de las empresas considerando la "percibibilidad" de la fruta, ampliando el contingente de trabajadores/as, organizando sistemas de turnos, respetando la actual jornada.

7

#### **5) PROMOCION DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y DEL EMPLEO DIRECTO**

Todavía el sector frutícola y agrícola en general tiene bajas tasas de formalización laboral, ya sea porque el empleador o contratista no quiere hacer contrato, o porque algunos trabajadores piden que no se les haga contrato para poder ganar más salario líquido. Si el trabajador/a tuviera salario justo, no se verían en la necesidad de renunciar a su derecho de contrato de trabajo.

Hay muchos trabajadores y trabajadoras que se desempeñan sin tener contrato (al menos la mitad del total), cuestión que los deja sin acceso a prestaciones de seguridad social y desprotegidos frente a eventualidades como enfermedades o embarazo en el caso de las mujeres.

---

<sup>4</sup> La Agricultura se encuentra dentro de las cuatro ocupaciones con mayores índices de mortalidad y riesgo laboral en Chile (Fuente: Jornada de Vigilancia de Accidentes del Trabajo (2009), Ministerio de Salud).

<sup>5</sup> Fuente: REVEP (Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica en Plaguicidas), Ministerio de Salud

<sup>6</sup> «Estos son temas recurrentes en estudios cualitativos realizados por CEDEM (Pamela Caro) y el CEM (Ximena Díaz), y en Jornadas realizadas por la propia organización ANAMURI.



## **Propuestas:**

- Se propone que se entregue mayor información sobre la importancia de la existencia del contrato y que se promueva el empleo directo, para la eliminación de la figura del contratista.
- Proponemos que se aumente el monto de las Multas. Que este monto vaya en beneficio de la capacitación y formación de los Sindicatos

## **6) SALUD LABORAL: “Promoción de salud, Prevención de riesgos de enfermar y eliminación de plaguicidas más tóxicos”**

Con el objeto de mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras y prevenir los daños a su salud cautelando los derechos a tener un trabajo digno y saludable se propone que las medidas se enmarquen en los siguientes ámbitos:

### **1. Participación efectiva de las/os trabajadoras/es en la promoción y prevención de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo**

#### **Propuestas:**

- Garantizar la participación de las dirigentas sindicales o un delegado junto a los miembros de los Comités Paritarios durante las fiscalizaciones de salud y seguridad.
- Fuero para la totalidad de los integrantes del Comité Paritario que representan a los trabajadores.

### **2. Capacitación:**

#### **Propuestas:**

- Elaboración e implementación de un programa básico de capacitación en “Prevención de riesgos de enfermedades en el trabajo agrícola”, de carácter obligatorio para todas las empresas, cuyas metodologías y contenidos deben ser aprobados en Comisiones Tripartitas con participación de las organizaciones de trabajadoras existentes en el país.
- Disponer de fondos no concursables, con acceso directo de las organizaciones nacionales de trabajadores para Proyectos de Capacitación ejecutados por las Organizaciones de trabajadores(as) que promuevan la organización y participación en salud y seguridad desde el marco de los derechos en salud y trabajo.
- Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgos específicos de acuerdo a la complejidad de las faenas, tanto para hombres y mujeres implementado y conocido por todos los trabajadores(as). En especial en Prevención de Riesgos por exposición a Plaguicidas, problemas Osteomusculares, riesgos para la salud reproductiva y factores psicosociales.

### **3. Hacer efectivos los programas de VIGILANCIA DE LA SALUD:**

#### **Propuestas:**

- Incorporar a las(os) trabajadoras(es) y hacer efectivos los programas de Vigilancia de la salud de los(as) trabajadores expuestos a los distintos riesgos presentes en la agricultura y la agroindustria, tales como riesgo a músculos esqueléticos, por exposición crónica a Plaguicidas, Riesgos Psicosociales, ruido, entre otros. Hoy el problema de las(os) trabajadores son las enfermedades Profesionales y su calidad de vida.
- Necesitamos nuevas leyes en materia penal y laboral que permitan sancionar a los responsables de accidentes graves o consecuencias de exposición crónica, para terminar con la impunidad que hoy impera en este tema (caso de muertes por plaguicidas por ejemplo)

### **4. Prevención de ENFERMEDADES PROFESIONALES:**

#### **Propuestas:**

- Que las Mutuales reconozcan los años de exposición a los riesgos específicos en distintos empleadores y que se hagan cargo de evaluar a las trabajadoras que hoy presentan Patología osteomuscular de extremidad superior, tales como, Tendinitis, STC entre otros, con el objeto que puedan acceder a los beneficios que otorga la Ley 16.744 como indemnización, o pensión, si corresponde, ya que nunca se ha implementado un programa preventivo de estos riesgos. Como también reconocer los daños crónicos en la salud, que provoca trabajar en lugares específicos como los cerros.
- A las trabajadoras que han enfermado en el trabajo o denunciado la sospecha de enfermedad Profesional se les debe garantizar el cambio de puesto de trabajo y no pueden ser despedidas y si la recuperación lo permite deberán las empresas contratarla a lo menos en las tres temporadas sucesivas.
- Que los organismos pertinentes evalúen y fiscalicen de forma permanente los elementos y herramientas de trabajo, para asegurar que estos implementos cumplen con los requisitos adecuados para no provocar daño

### **5. Control de RIESGO por USO DE PLAGUICIDAS:**

- Prohibición de los Plaguicidas grupo 1 a y 1 b de la Clasificación Toxicológica de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Correspondiente a extremadamente peligroso y muy peligroso.
- Prohibición del uso de todos los plaguicidas que han sido tipificados como Teratogénicos, Cancerígenos y Genotóxicos.
- Realizar un estudio de los efectos reproductivos, cancerígenos y teratogénicos que han afectado a las Trabajadoras(es) en más de 30 años de uso intensivo de plaguicidas en Chile.

- Publicación y difusión de los plaguicidas que se apliquen, los síntomas de Intoxicación Aguda y sus efectos crónicos si los hay.
- Hacer un Ranking público de las empresas que no cumplen en estas materias.
- Protocolo de uso de los Elementos de Protección Personal –EPP-, para los trabajadores(as) del sector agrícola para lo cual el MINSAL deberá realizar un estudio de los residuos de plaguicidas en las hojas y frutos antes del raleo y la cosecha, con el objeto que permita definir con fundamento científico que EPP deben usar las trabajadoras para controlar el riesgo de exposición Crónica a Plaguicidas a través de la piel durante el periodo de reingreso y carencia.

## **6. DIFUSION:**

- Realizar un Listado de las empresas que infringen la Ley y realizar una campaña que signifique intercambiar estas informaciones entre todas las organizaciones y organismos relacionados con el tema.