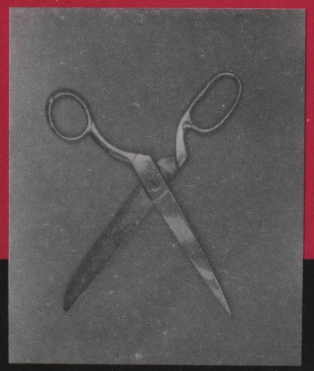
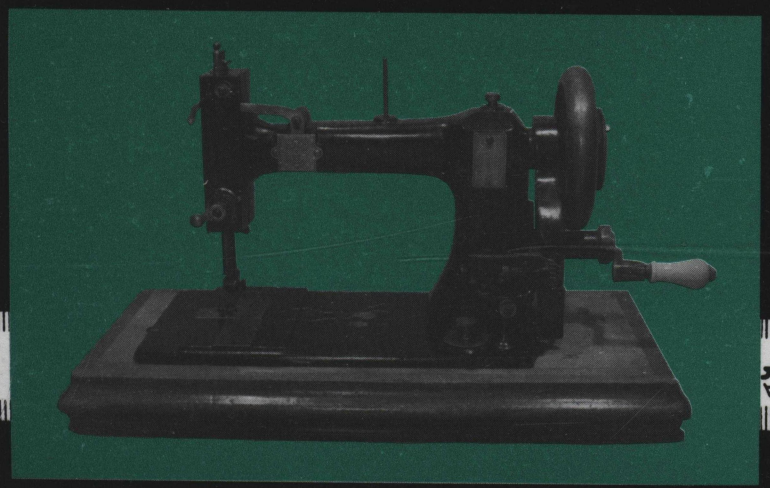
Mujer, trabajo y salud

Trabajadoras de la confección





unicef
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

centro de estudios de la mujer

Mujer, trabajo y salud

Trabajadoras de la confección

XIMENA DÍAZ B., NORAH SCHLAEN

unicef
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

cem
centro de estudios de la mujer

«Nuestra riqueza es la salud porque eso nos permite trabajar, estar ahí en la fábrica. Pero cuando vas al consultorio te descuentan la semana corrida. Así que no hay derecho a enfermedad, para nosotras la salud es plata, así es la cosa»

XIMENA DÍAZ B., NORAH SCHLAEN

MUJER, TRABAJO Y SALUD.
LA MUJER EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN

Diseño y diagramación: Jorge Gaete A.
Diseño de portada: Rodrigo Reyes
Impresión: S.R.V. Impresos

Primera edición: Noviembre 1992
© Es propiedad
Derecho reservado. Inscripción Nº 84833
Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile

Indice

Presentación 5

Introducción. El trabajo y la salud en la industria de la confección 7

Capítulo I. Las condiciones del puesto de trabajo y salud 13
- El ruido 19
- El polvo 25
- Condiciones climáticas del ambiente de trabajo 31
- Posturas que exige el trabajo 40
- Movimientos que exige el trabajo 48
- Las condiciones del local de trabajo 53

Capítulo II. Organización del trabajo y salud 67
- Jornada de trabajo 72
- Forma y monto de las remuneraciones 88
- Estabilidad en el empleo 102
- Relaciones laborales 109

Capítulo III. Mujer, trabajo y salud 115
- Doble jornada 121
- Doble rol: atención y cuidado de los niños 123
- Efectos en la salud: desgaste y reproducción 130
- Qué hacer 142
- Pautas para orientar la discusión 146

Anexos 149
- Anexo 1. Disposiciones legales para la protección de los trabajadores 151
- Anexo 2. Instrucciones para realizar ejercicios físicos 175
- Anexo 3. Malestares y problemas de salud más frecuentes en las trabajadoras de la confección 181
- Anexo 4. Lista de Organismos no Gubernamentales integrantes de la "Red Interinstitucional: Mujer y Trabajo" 185

Bibliografía consultada 189

Presentación

En 1985 la Junta Ejecutiva de UNICEF incorporó a la mujer a su mandato y estableció la política general de la Organización de considerarla protagonista social por derecho propio, independientemente de su condición de agente de la supervivencia infantil. Para cumplir con esa decisión, la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe creó el Programa Regional para la Participación de la Mujer en el Desarrollo.

La Oficina de Area de UNICEF, desde entonces, incorporó el tema a su cooperación y acentuó sus esfuerzos en Chile en 1989 al promover, durante el proceso de transición política que vivió el país, un debate sobre la situación de la mujer chilena con el fin de involucrar a los actores del proceso electoral y colocar el tema en el debate público.

Entre los Encuentros que se auspiciaron figuró el de Mujer y Trabajo, para exponer los problemas específicos que afectan a la mujer trabajadora en Chile, dado que ella constituye un tercio de la fuerza laboral y que sus demandas no han sido suficientemente atendidas.

En esta misma línea, y con el propósito de contribuir a la sensibilización sobre las necesidades de la trabajadora, la Oficina decidió el apoyo a la publicación del Manual "Mujer, Trabajo y Salud", resultado de una investigación realizada por dos especialistas del Centro de Estudios de la Mujer, prestigioso organismo dedicado al estudio de la temática de la mujer en Chile.

Este Manual, elaborado con una particular metodología, tiene como fin ofrecer a las dirigentas de las trabajadoras del sector de la confección, un texto educativo que motive una reflexión colectiva entre ellas y les facilite información que permita poner en práctica medidas orientadas a modificar las condiciones en que se desenvuelven.

Constituye una satisfacción para la Oficina de UNICEF en Chile ofrecer esta publicación, destinada directamente a la mujer trabajadora, y contribuir así a mejorar su calidad de vida en relación a sus condiciones de trabajo.

Kristina Gonçalves
Representante de Area
para Argentina, Chile y Uruguay

Introducción

El trabajo y la salud en la industria de la confección

El trabajo es, sin lugar a dudas, una de las actividades más importantes del ser humano. Mediante el trabajo el ser humano crea, produce, contribuye al desarrollo social y especialmente, aprende, establece lazos de amistad, madura y crece como persona. Visto en esta forma, el trabajo debería ser fuente de salud, equilibrio emocional y estabilidad para hombres y mujeres; sin embargo, no siempre es así. Muchas veces el trabajo se realiza en condiciones adversas, "inhumanas", que agotan y desgastan y que en un plazo no muy largo se expresan en dolores y enfermedades, frustraciones y desesperanzas.

En este Manual se analizan algunas de las condiciones del trabajo que más afectan la salud de las trabajadoras de la industria de la confección. Sus objetivos son:

- Motivar una reflexión colectiva entre las trabajadoras sobre sus problemas de salud y la relación de éstos con su trabajo.

- Ofrecer a las trabajadoras de base, dirigentas e integrantes de Comités Paritarios un texto educativo acerca del tema "Mujer, trabajo y salud".

- Entregar información que facilite la elaboración y la puesta en práctica de medidas orientadas a mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, para hacer de éste una fuente de bienestar y satisfacción.

El Manual se ha ordenado en tres capítulos:

- El primero se refiere a las condiciones del ambiente del puesto de trabajo.

- El segundo trata las condiciones relacionadas con la organización del proceso de trabajo.

- El tercero se refiere al doble rol y la doble jornada de las mujeres trabajadoras.

Al final del Manual se incluyen cuatro anexos que contienen:

- Las disposiciones legales existentes para la protección de las trabajadoras y los procedimientos que deben seguirse para hacerlas efectivas.

- Instrucciones para realizar ejercicios físicos que permitan descansar y relajar los músculos tensos y fatigados.

- Malestares y problemas de salud más frecuentes en las trabajadoras de la confección (Encuesta CEM, 1991).

- Organizaciones no gubernamentales que desarrollan programas de apoyo a mujeres trabajadoras: Red Mujer y Trabajo.

La información utilizada para elaborar esta publicación se basa en testimonios entregados por un grupo de diez trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana, a través de entrevistas en profundidad. Los testimonios constituyen el eje central del Manual, pues la experiencia de las trabajadoras ilustra los temas tratados.

La información cualitativa proporcionada por esos testimonios es respaldada por los resultados de una encuesta sobre condiciones de trabajo y salud realizada por el Centro de Estudios de la Mujer a 325 trabajadoras de la industria de la confección en noviembre y diciembre de 1991.

Es así como en cada capítulo se desarrollan distintos aspectos del trabajo de las mujeres en la industria de la confección, en base al análisis de los siguientes contenidos:

- La información proporcionada por las trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo y los efectos en su salud.

- Los artículos del Código del Trabajo y las disposiciones correspondientes del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo.

- Las explicaciones técnicas que proporcionan expertos y profesionales sobre las condiciones de trabajo y sus efectos en la salud de las trabajadoras.

Al final de cada capítulo se sugiere "qué hacer", es decir las acciones que pueden realizarse —en especial aquellas que pueden ser llevadas a cabo en forma colectiva— para lograr cambios en las condiciones de trabajo nocivas para la salud.

Se incluye además una serie de preguntas cuyo objetivo es orientar la discusión de las trabajadoras en torno a los temas tratados en el Manual.

Por último, deseamos expresar nuestra gratitud a las trabajadoras de la confección cuya paciencia y buena voluntad hicieron posible escribir este Manual. Durante meses, después de una larga jornada de trabajo, nos entregaron parte del tiempo que dedican cada día a su familia, contestaron nuestras preguntas y, lo más importante, aportaron sus observaciones y conocimiento de la realidad del trabajo en la fábrica, develando así un mundo que fuera de ella se desconoce. En el curso de la preparación de este trabajo se organizaron talleres para evaluar sus distintas etapas de avance, en los cuales participaron distintos grupos de trabajadoras de la confección que con sus opiniones contribuyeron a hacer de este proyecto una realidad.

Asimismo, queremos agradecer la valiosa colaboración del Dr. Jaime Sepúlveda, quien tuvo a su cargo el diagnóstico clínico de las trabajadoras que entregaron sus testimonios para este manual y la explicación de algunos de los conceptos médicos que en él se incluyen; a Pablo Saball, quien colaboró en la revisión y redacción de los aspectos legales que contiene cada capítulo; a Juanita Romero y Erika Viera del Programa de la Mujer de DECAL, por su permanente apoyo para organizar las actividades realizadas con las trabajadoras durante todo el proceso de elaboración del Manual; y al Centro de Estudios, Capacitación y Asesoría Laboral Ltda. (DECAL Vicuña Mackenna) y a la Confederación Unidad Sindical (CUS) por su inestimable apoyo institucional.

Sugerencias para leer este manual

- Se sugiere leer el Manual en pequeños grupos, ya que lo más importante es que la lectura permita a las trabajadoras discutir sobre sus propias experiencias en el trabajo, y pensar en soluciones colectivas.

- El Manual se puede leer en cualquier orden, siempre que se tome un tema completo. Por ejemplo: ruido, local de trabajo, relaciones laborales, doble jornada u otro tema que sea importante para el grupo.

- Al final de cada tema se encontrará un conjunto de preguntas para orientar la discusión.

- Si las integrantes del grupo tienen temas concretos para discutir y disponen de poco tiempo, pueden seleccionar sólo las preguntas que más le interesan.

- Las preguntas que se sugieren, constituyen sólo una pauta para la discusión. El grupo puede elaborar su propia pauta en torno a los problemas que más preocupan a las trabajadoras y que necesitan discutir en conjunto.

Capítulo I

Las condiciones del puesto de trabajo y salud

LAS CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO Y SALUD

Las condiciones del puesto de trabajo se refieren a los factores del ambiente que están presentes cuando se realiza un trabajo. Entre los más importantes se pueden señalar factores físicos, tales como la iluminación, la temperatura, el ruido; factores químicos, por ejemplo polvos, solventes, pesticidas; características del local de trabajo, como ser altura del local, dimensión de los pasillos, higiene y mantención del lugar de trabajo, existencia de baños y comedores, etc. También son condiciones del puesto de trabajo las posturas que se deben adoptar para realizar el trabajo y los movimientos que éste exige.

Estas condiciones cambian mucho de un trabajo a otro y también de una empresa a otra. Por ejemplo, en la industria pesquera el frío, la humedad y el trabajo de pie son algunas de las condiciones permanentes en que se realiza la actividad. En cambio las condiciones que caracterizan el trabajo de temporada de la fruta son: el uso de pesticidas, la presencia de insectos y plagas, el polvo en suspensión entre otras.

Estas condiciones pueden constituir un riesgo para la salud de las trabajadoras. Cuando se trabaja en condiciones que pueden afectar la salud se deben adoptar medidas adecuadas para evitarlas.

En este Manual se mencionan las condiciones de trabajo señaladas por las trabajadoras como las más molestas y riesgosas para la salud en la industria de la confección. Estas son: el ruido, el polvo, la temperatura y la ventilación, las posiciones y los movimientos y algunas condiciones del local de trabajo.

Contenidos

- **El ruido**
  1. El ruido en el ambiente de trabajo: nivel y fuentes de emisión
  2. Efectos en la salud
  3. Qué hacer
  4. Pauta para orientar la discusión

- **El polvo**
  1. El polvo en el ambiente de trabajo: niveles de contaminación y formas de absorción
  2. Efectos en la salud
  3. Qué hacer
  4. Pauta para orientar la discusión

- **Condiciones climáticas del ambiente de trabajo**
  1. Temperatura del aire, ventilación y calor radiante
  2. Efectos en la salud
  3. Qué hacer
  4. Pauta para orientar la discusión

- **Posturas que exige el trabajo**
  1. La adaptación del cuerpo al puesto de trabajo
  2. Efectos en la salud
  3. Qué hacer
  4. Pauta para orientar la discusión

- **Movimientos que exige el trabajo**
  1. Movimientos en el trabajo: repetición y rapidez
  2. Efectos en la salud
  3. Qué hacer
  4. Pauta para orientar la discusión

- **Las condiciones del local de trabajo**
  1. Baños
     Efectos en la salud
  2. Comedores
     Efectos en la salud
  3. Plagas
     Efectos en la salud
  4. Qué hacer
  5. Pauta para orientar la discusión

El ruido

1. El ruido en el ambiente de trabajo: nivel y fuentes de emisión

En algunos manuales sobre el tema se lo define como "todo sonido molesto o indeseable". En las fábricas de confección de ropa hay, por lo general, un alto nivel de ruido producido por las máquinas que se usan en la producción. Hay, además, otros ruidos ambientales como son el producido por la música y por el movimiento de las sillas.

El ruido se puede medir: la unidad de medida es el decibel (db) y el instrumento que se utiliza para ello se llama decibelímetro.

El nivel máximo de ruido aceptado según las normas internacionales es de 85 decibeles para una jornada de ocho horas. Si se trabaja más de ocho horas, según esas normas, el ruido debe ser menor. El hecho de trabajar sometidas a niveles de ruido superiores a los permitidos expone a las trabajadoras al riesgo de perder la audición en forma progresiva y padecer eventualmente de sordera profesional.

Como lo señalan las mujeres que trabajan en la confección, el nivel de ruidos que deben soportar en su ambiente de trabajo parece ser mayor que el permitido.

EL NIVEL DE RUIDO EN EL AMBIENTE DE TRABAJO DE LAS MUJERES OCUPADAS EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION ES MUY ELEVADO

* *"Uf, hay bastante ruido todo el día. Imagínese, en la sección hay como 50 máquinas que están trabajando todo el día. Ruido de la máquina, ruido de la radio, de una máquina que trabaja con aire comprimido, de las planchadoras de bolsillo que también trabajan con aire, de las sillas que cuando se les caen las gomitas en las patas al correrlas es una sonajera que molesta, así que todo, todo el día está ese ruido ahí adentro ...es constante".*

* *"Hay mucho ruido; música, el ruido de las máquinas. A veces colocan la música demasiado fuerte. No es música ambiental. Los ruidos de las máquinas son bastante fuertes. Sí, todas las máquinas funcionando es un ruido bastante ensordecedor, en forma constante; porque si una máquina para la otra sigue, una para, otra sigue y si entre nosotras hay que conversar, hay que hacerlo a gritos".*

* *"Tenemos que gritarnos de un lado a otro para que podamos escuchar..."*

En una encuesta a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana, seis de cada diez declararon que el ruido en su lugar de trabajo era muy intenso.
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

2. Efectos en la salud

El ruido en los lugares de trabajo puede producir sordera ocupacional como resultado de un daño irreversible de los nervios del oído. Esta lesión se produce cuando el trabajador se expone durante mucho tiempo a ruidos de mucha intensidad.

Son especialmente peligrosos los ruidos agudos (pitos) y los intermitentes. Se afirma que las mujeres son más sensibles que los hombres a los ruidos. La sordera ocupacional no tiene tratamiento.

Uno de los primeros síntomas consisten en que se dejan de oir los ruidos agudos, lo cual usualmente no es percibido por las trabajadoras. A menudo sucede que aún teniendo un daño se puede escuchar una conversación en tono normal. Los signos de alarma se presentan cuando aparece un zumbido o la sensación de tener el sonido de un pito en los oídos. Posteriormente no se pueden escuchar los sonidos más bajos, lo que hace muy difícil seguir una conversación.

El ruido puede producir también daño sicológico que se expresa en irritabilidad, ansiedad, dificultad para concentrarse o insomnio. En Chile, una de las pocas causas de neurosis ocupacional que se reconoce es el ruido.

En sus testimonios las trabajadoras dan cuenta de muchos problemas de pérdida de audición y de neurosis debido a que están expuestas a un ambiente muy ruidoso.

* *"El problema que he tenido fuera del problema de las manos y de los brazos es un problema de audio y eso está en conocimiento del Hospital del Trabajador. Ellos saben que yo tengo una pérdida al oído, me estuvieron controlando por eso pero al pasar un tiempo me quitaron el control diciéndome que estaba bien, que no necesitaba control. Y la pérdida de audio sigue, hay días que no escucho".*

* *"Aparte de las máquinas hay música ambiental, pero no es de esa música suave que te relaja, sino que de repente puro ruido, puros tarros, una cosa como que te crispa los nervios. Eso te enerva, no te ayuda, te molesta".*

* *"Fíjate que siento como campanilla, así una cosa que de repente me doy vuelta y pienso que hay alguien que está metiendo bulla: es como que lo tengo dentro ese ruido, como te dijera, es una alarma, una cosa así como una campanilla, como un ding-dong y tú lo sientes como un pito. Como que es imperceptible, pero después cuando estás descansando lo sientes más nítido".*

* *"El ruido es terrible, inclusive cuando nos han venido a medir el ruido y según ellos no, no es nocivo. Eso es lo que a nosotras nos llama la atención. Hay gente que está quedando sorda irreversiblemente, hasta yo lo noto".*

Más de un tercio (34%) de las 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana entrevistadas declaró sufrir algún malestar como consecuencia del ruido en su lugar de trabajo: dolor de cabeza, zumbidos, principio de sordera e irritabilidad (desesperación, tensión, mal genio, ganas de irse).
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

3. Qué hacer

❒ *Pedir a la empresa que realice exámenes periódicos de audición* (audiometría) a los trabajadores para descubrir a tiempo la pérdida de audición de frecuencias agudas.

❒ *Solicitar cambio del puesto de trabajo* a secciones menos ruidosas para las personas a quienes se les identifique daño auditivo mediante el examen anterior.

❒ *Es necesario controlar la fuente de emisión y de trasmisión del ruido*: cambio de máquinas ruidosas, buen mantenimiento, recubrirlas con material que amortigüe los ruidos u otra medida que sugiera algún técnico o profesional experto en este tema.

❒ *Lograr que se realicen mediciones periódicas del ruido ambiental* a la altura del oído de cada trabajador y mantener controlado el ruido por debajo de 85 decibeles. No aceptar que se oculte el ruido con música ambiental.

❒ *Poner a disposición de los trabajadores equipos protectores de ruido.* Los Comités Paritarios son el espacio indicado para conseguir esta medida. También se puede discutir este aspecto del trabajo en los sindicatos. Si no hay sindicato, este puede ser un buen motivo para comenzar a organizar uno u otra forma de organización que convenga a las compañeras.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo las condiciones de ruido que hay en las empresas en que cada una trabaja. Convendría comenzar describiendo el ruido: si es constante, si es excesivo, si es muy intenso, si permite hablar, si es molesto. A continuación, describir las fuentes de emisión de ruido en cada empresa, es decir qué lo produce.

2. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia del ruido que hay en la empresa en que trabajan?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

3. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han pedido elementos de protección en la empresa, si han pedido a la empresa cambio de lugar o reemplazo de máquinas muy ruidosas o cambio de puesto de trabajo, etc.

4. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

5. ¿Podrían sugerir algunas medidas para mejorar las condiciones de ruido en sus empresas?

El polvo

1. El polvo en el ambiente de trabajo: niveles de contaminación y formas de absorción

El polvillo o pelusa está constituido por finas partículas de algodón o de fibras sintéticas que se desprenden especialmente en el procesamiento de telas, es decir, apertura, limpieza y cardado de las fibras. También en el trabajo de confección de ropa se desprende mucha pelusa al cortar y cuando la aguja de la máquina de coser pica la tela.

La presencia de polvo en el aire contamina el medio ambiente de trabajo. La concentración de polvo se puede medir en miligramos de partículas por metro cúbico. En Chile, el nivel máximo permitido por la ley es 0.16 miligramos por metro cúbico. Si hay más de esa cantidad, las trabajadoras pueden enfermar debido a la inhalación de polvo y también a la ingestión a través del aparato digestivo. También, como señalan los testimonios de las trabajadoras, el polvillo se introduce en el cuerpo a través de las orejas y de la piel. La empresa que acepta niveles de polvo más alto que los permitidos está incurriendo en una ilegalidad.

Los testimonios de las trabajadoras indican que:

EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION ESTA CONTAMINADO POR UNA ALTA CONCENTRACION DE POLVO EN SUSPENSION: ESTE SE RESPIRA, SE TRAGA, SE ABSORBE POR LA PIEL

* *"El polvo está en el aire. Sí, sobre todo uno se traga muchas veces la pelusa, vuela el polvo para todos lados, la pelusa que va cayendo de la misma tela".*

* *"El polvo no se nota casi, no se ve, pero sí en la máquina. Una la limpia en la mañana cuando llega, en la tarde tú le pasas el dedo y puedes escribir tu nombre perfectamente con la pelusa y si tú la dejas de limpiar dos días seguidos, ahí es ya medio milímetro de polvillo".*

* *"Es un polvillo tan finito que no se ve, no es visible al ojo, o sea cuando se junta no más es cuando se nota. Se junta en el suelo, en las máquinas, en el pelo, en todos lados".*

* *"Cuando la aguja va picando la tela, se va moliendo y salta el polvo; incluso cuando se corta el hilo de la máquina salta el polvito a los ojos".*

De 325 trabajadoras de la confección entrevistadas en la Región Metropolitana, el 57.2% declaró que en su lugar de trabajo siempre hay exceso de pelusa o polvo.
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

2. Efectos en la salud

El daño que el polvo puede provocar en la salud depende de: a) la concentración de polvo que hay en el aire, y b) del tiempo de exposición a ambientes contaminados.

En las trabajadoras se pueden producir distintos problemas respiratorios de acuerdo al tipo de tela que se trabaje en la confección. Se conocen, por ejemplo, los efectos que se pueden producir a nivel pulmonar después de algunos años de exposición al polvo del algodón. Esta enfermedad se llama bisinosis y comienza por producir dificultad respiratoria (ahogos, opresión al pecho), especialmente después del fin de semana. Por eso se le conoció como la enfermedad del dia lunes. Posteriormente la dificultad se hace permanente y se agregan tos y desgarro.

Otras fibras utilizadas producen reacción irritativa y alergia a nivel de la nariz, la garganta y los bronquios. El cuadro que se presenta se caracteriza por estornudos, picazón en la nariz, en la garganta y tos, con o sin espectoración.

* *"La nariz se tapa. En la garganta se siente una sensación de sequedad, la nariz se te cubre totalmente de polvo. En la tarde yo ya prácticamente paso con mentolatum en la nariz para poder despejarla, porque eso me suaviza".*

* *"La tela bota pelusa constantemente. Una queda toda azul. Tú te lavas la nariz, tienes totalmente azul dentro de la nariz y dentro de los oídos también. Yo me tuve que hacer un lavado de oídos no hace mucho, por el exceso de pelusas".*

* *"Uno se mal acostumbra a respirar por la boca, por el simple motivo que la nariz se seca".*

* *"El polvo molesta, entra en los ojos y en la nariz. La mayoría tiene problema en la garganta, empezamos a toser cuando hay demasiado polvillo. Empezamos así como con un ahogo, a toser y toser. Entonces vamos al baño y nos lavamos y botamos eso negro".*

Las molestias más frecuentes producidas por el polvo son: picazón en la nariz, ojos, piel, estornudos; sequedad en la garganta, en la nariz, molestias al respirar y tos, según una encuesta a 325 trabajadoras de la confección en la Región Metropolitana.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

3. Qué hacer

❒ *Lograr que la empresa ponga sistemas de ventilación y aspiración adecuados* y que se haga el aseo al final de los turnos, y no durante la jornada de trabajo. Usualmente, la manera de limpiar así como el horario en que se limpia contribuyen a contaminar aún más el ambiente.

❒ *Pedir mascarillas adecuadas y con filtros en buen estado* y crear conciencia entre las compañeras de trabajo sobre la necesidad de usarlas.

❒ *Solicitar que se hagan pruebas periódicas de capacidad respiratoria* y radiografías semestrales del pulmón a las trabajadoras expuestas a ambientes con polvo.

❒ *Lograr que en la empresa se midan regularmente los niveles de polvo ambiental* y que se realice un análisis del tipo de partícula para conocer su poder de penetración en el pulmón. La leche no limpia los bronquios.

❒ *Conseguir estas medidas indispensables para proteger la salud* resulta más fácil cuando existe un sindicato o el Comité Paritario. Son los espacios indicados para denunciar problemas de este tipo.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo el nivel de contaminación por polvo o pelusa que hay en las empresas en que cada una trabaja, es decir: la concentración de polvo o pelusa en el ambiente de trabajo, la hora y el día de la semana en que hay mayor concentración, las características del polvo, la forma como penetra en el cuerpo, qué lo produce, etc.

2. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia del polvo o pelusa que hay en la empresa en que trabajan?. Comentar con las compañeras qué síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

3. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han pedido elementos de protección en la empresa y si los usan, si han pedido cambio de puesto de trabajo, etc.

4. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

5. ¿Podrían sugerir algunas medidas para disminuir el nivel de contaminación por polvo en sus empresas?

Condiciones climáticas del ambiente de trabajo

1. Temperatura del aire, ventilación y calor radiante

La temperatura central del cuerpo, es normalmente de 37 grados (Celsius). Esta temperatura no debe aumentar ni disminuir mucho porque expone al organismo a daños físicos y siquicos. Las condiciones climáticas ambientales son con frecuencia una amenaza para el cuerpo humano; por lo tanto debemos controlarlas y protegernos de ellas evitando de ese modo que nos dañen.

En la industria de la confección los factores que determinan las condiciones climáticas del ambiente son: a) la temperatura del aire, b) la ventilación y c) el calor radiante, es decir, la temperatura de las superficies en contacto con el cuerpo humano.

No es posible crear un ambiente óptimo para todos los trabajadores debido a que las personas no tienen el mismo nivel de tolerancia al calor o a la humedad y a que cada trabajo exige un esfuerzo físico distinto. Pero las normas internacionales señalan que las temperaturas recomendadas para distintos tipos de trabajo son las siguientes:

Para	Grados C
Trabajo sedentario o pasivo	20 a 22
Trabajo de esfuerzo físico ligero en posición sentada	19 a 20
Trabajo de esfuerzo físico ligero de pie	17 a 18
Trabajo de esfuerzo físico mediano de pie	16 a 17
Trabajo pesado de pie	14 a 16

Las trabajadoras señalan que:

EL TRABAJO SE REALIZA EN CONDICIONES DE EXCESIVO CALOR EN VERANO Y FRIO EN INVIERNO; LA VENTILACION ES DEFICIENTE Y LAS MAQUINAS SON FUENTES EMISORAS DE MAS CALOR

a) La temperatura del aire

Como señalan los testimonios de las trabajadoras, la temperatura del ambiente de trabajo sobrepasa los límites regulados internacionalmente y se trabaja en condiciones climáticas extremas: mucho calor en el verano y mucho frío en el invierno.

* *"Mira, nosotros tenemos los dos extremos. En el invierno no se puede trabajar por el frío y en el verano, es el calor".*

* *"La semana pasada me escogieron la mejor compañera. Entonces eso me dio derecho a ir al coctel del empresario, al aniversario de la empresa. Ahí justo pude hablar con el dueño, porque nunca se puede hablar con él. El ese día dijo: "que calor hace aquí", y yo le dije: "usted encuentra caluroso aquí que es un espacio tan grandote y somos tan pocas personas (éramos como alrededor de 25 personas), parece que se nota que usted no sube nunca cuando nosotras estamos en la tarde ahí trabajando, ese sí que es calor". "Me han contado, pero estamos haciendo los estudios pertinentes" dijo, ¿Y sabes con qué nos han salido hoy?: al fierro que sujeta la ventana le han agregado un pedacito de fierro, le soldaron un pedacito de fierro, serán unos 12 o 15 cm para abrir un poco más las ventanas. Esos son los resultados de los tremendos estudios".*

* *"Ayer fue un tipo de la Asociación Chilena a medir la temperatura en la mañana y ayer que estaba frío el tiempo, igual dio los 36 grados a las diez de la mañana. El señor dijo que era normal porque en el lado donde él midió —y eso que había ventiladores— era por el calor de las planchas. Ahora pusieron el famoso termómetro en otro lugar".*

Casi siete de cada diez (68.8%) trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana entrevistadas declararon sentir siempre o frecuentemente excesivo calor en su lugar de trabajo. Por otro lado, casi cinco de cada diez (47.4%) trabajadoras señalaron que sienten excesivo frío siempre o frecuentemente durante el invierno.
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

b) Ventilación Una adecuada ventilación en los lugares de trabajo tiene por objeto: dispersar el calor producido por las máquinas y los trabajadores, disminuir la contaminación atmosférica y mantener la sensación de frescura en el aire, según las indicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Es importante tener clara la diferencia entre ventilación y circulación del aire. La primera reemplaza el aire viciado por aire fresco, mientras que la segunda mueve el aire pero no lo renueva. Los testimonios de las trabajadoras indican que en las industrias de confección donde ellas trabajan a menudo se utilizan métodos de circulación de aire (como ventiladores) y no de real ventilación, es decir de renovación de aire.

Se calcula que el aire debe cambiar entre cuatro y ocho veces por hora en los lugares donde se realiza un trabajo pasivo o sedentario y entre ocho y doce veces en los talleres donde hay mayor trabajo físico.

Es muy importante utilizar sistemas de ventilación que no dañen al trabajador. Por ejemplo, se debe evitar que el aire contaminado pase por el lugar en que el trabajador realiza su tarea y adonde, por lo tanto, está respirando.

Es posible usar también métodos de ventilación natural, como por ejemplo ventanales u orificios bien ubicados, pero esto será eficaz solamente en climas moderados.

* *"Hay una sección que quería pararse porque no tiene absolutamente ningún ventilador esa gente. Yo conseguí un ventilador con pedestal, pero a mi me significó pelear como un mes con el encargado del personal; lo tuve que obligar poco menos a que me pasaran un ventilador porque no podía seguir trabajando. Pero ya a las cuatro de la tarde no sirve".*

* *"No hay aire puro, nada. Está todo cerrado, no hay ventanas ni nada, absolutamente nada. Falta el aire; sobre todo en este tiempo que ya está haciendo calor, las chiquillas empiezan a desmayarse. El ventilador va dando vuelta el aire no más, pero no trae aire de afuera, el mismo aire de ahí adentro, el mismo calor".*

* *"Si afuera hay 30 grados, adentro habrá unos 34. Sí, porque el calor de uno, las máquinas, las luces, más encima están las planchas, las fusionadoras, todo hace que dé más calor y la ventilación es super mala. En los techos hay dos (ventiladores) y hay cinco ventiladores de pie, pero esos los dejan para las planchas y las fusionadoras".*

* *"Las ventanas son chicas, es para que dé luz y entre un poco de aire; incluso aire no entra casi nada".*

Más de la mitad de las trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana entrevistadas (53.2%) contestó que la ventilación en el ambiente de trabajo es inadecuada.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

c) Calor radiante (temperatura de las superficies en contacto con el cuerpo)

Una de las fuentes importantes de calor o frío son los objetos o las máquinas con que se trabaja. Las trabajadoras de la industria de la confección dan cuenta del calor que emana de las máquinas, recalentando el ambiente de trabajo durante el verano. Durante el invierno, sin embargo, esas máquinas permiten temperar el ambiente extremadamente frío. Ya que las empresas no disponen de medidas especiales para combatir el frío, el calor de las máquinas evita la exposición de las trabajadoras a los efectos de las bajas temperaturas.

* *"En lo físico, fíjate que acá es bueno porque es un local grandote, tiene espacio suficiente, pero ayer cambiaron la posición de las máquinas y eso significa que detrás de mí tengo tres máquinas, no dos como antes, y justo detrás de mí hay un motor y entonces ese calor también me da a mí. Está cerca, cerca, menos de un metro y me da todo aquí en la espalda, yo siento el calor en mis brazos; es incómodo para mí".*

* *"En la mañana me paro a mojarme como a las once y media, porque adentro es caluroso; los motores y mi máquina y mi trabajo es costura recta, entonces mi máquina se calienta como desde las diez y media y todo ese calor me da a mí en la cara, en las piernas, porque el motor arde, te quema, se calienta toda la máquina porque es de fierro y se conserva el calor. Fíjate que yo vuelvo del almuerzo y la máquina está igual de caliente, no se enfría".*

* *"En el invierno, claro, es rico; cuando uno viene con el aire de la lluvia, del frío, llega ahí y está calentito".*

De cada 100 trabajadoras de la confección entrevistadas en la Región Metropolitana, 74 señalaron que trabajaban siempre o frecuentemente con máquinas excesivamente calientes.
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

2. Efectos en la salud

La incomodidad física y mental son los primeros efectos que sienten las trabajadoras a causa de las temperaturas extremas, ya sea frío o calor. El calor produce además cansancio, falta de fuerza, dificultad para concentrarse y disminución de la habilidad para el trabajo. También produce alteraciones en la comprensión y la memoria. El frío produce entumecimiento y dolor hasta el extremo de paralizar las extremidades, lo que limita también la capacidad para trabajar. La consecuencia de todo ello es que baja el umbral de alerta en el trabajo y aumenta el riesgo de accidentes. Los daños extremos producidos por el exceso de calor son la hipertermia o golpe de calor, el desfallecimiento, la deshidratación y algunas erupciones de la piel. Estos daños exigen tratamiento médico inmediato y cambio de puesto de trabajo.

* *"Para el invierno es helado, hace frío. Yo al menos sufro harto para el invierno porque se me hielan las piernas en un lado entero. Entonces a veces las tengo desde la mañana, todo el día, totalmente heladas. Y así a muchas más les pasa".*

* *"Es por el mismo calor que las chiquillas se desmayan, cuantas chiquillas no se han desmayado por el calor, porque se desesperan. Y ahí están a veces paradas u otras estás sentadas ahí en la máquina, se desmayan encima de la máquina, se pescan un dedo, o se entierran una aguja".*

* *"La molestia que más produce es dolor de cabeza, mucho dolor de cabeza con fatiga, por lo menos yo así lo siento. Un dolor que da como fatiga, como náuseas, a veces dan deseos de vomitar con tanto calor que hace".*

* *"Habían días en que yo me sentía tan mal y no sabía a qué se debía. Entonces empecé a controlarme el peso en la mañana, cuando salía y en la tarde cuando llegaba a la casa. Habían días que yo llegaba con un kilo y medio menos porque me deshidrato, a las cuatro de la tarde estoy deshidratada. Yo me doy cuenta, trabajo con la plancha a vapor".*

En una encuesta realizada a 325 trabajadoras de la confección en la Región Metropolitana, el 71.5% señaló que el calor le producía molestias respiratorias; molestias derivadas de la deshidratación, tales como como sed, garganta seca, cansancio, sueño, desesperación y dolor de cabeza.
Más de un tercio (32%) declaró que como consecuencia del frío se hielan enteras, se hielan pies y manos, y/o sufren dolores específicos en huesos, oídos, pies, manos y cabeza. Además las trabajadoras mencionaron padecer con frecuencia enfermedades virales: amigdalitis, resfríos, etc.
La quinta parte (22%) indicó que la mala ventilación le producía sueño o falta de ánimo, agotamiento; dolor de cabeza; sequedad de las vías respiratorias y malestares síquicos (desesperación, angustia, ganas de irse).
(Encuesta CEM, Nov/Dic 1991)

3. Qué hacer

❒ *Si las condiciones climáticas del ambiente de trabajo son malas*, es decir si las temperaturas son superiores o inferiores a las recomendadas para determinados puestos de trabajo, es necesario reducir la duración de la jornada de trabajo o al menos introducir períodos de descanso para que el organismo pueda recuperarse. En otras palabras es necesario disminuir el tiempo de exposición al calor y la humedad, como dicen los especialistas en el tema.

❒ *Obtener que se instalen buenos sistemas naturales de ventilación*, es decir abriendo ventanas en paredes o techos que permitan que el aire circule y se renueve o sistemas de ventilación artificial que permitan la renovación del aire contaminado por aire limpio. En estos casos hay que evitar que la ventilación disperse el polvo o los gases que hay en el ambiente.

❒ *En ambientes calientes y húmedos es necesario tomar mucha agua* y usar ropa liviana que facilite la pérdida de calor.

❒ *Lograr que se realicen mediciones de la temperatura y humedad* en el ambiente de trabajo y compararlos con los niveles recomendados internacionalmente.

❒ *Todas estas medidas se pueden conseguir con mayor facilidad si estamos organizadas*, si participamos en el Sindicato y en el Comité Paritario de la empresa. Estos son los espacios más importantes desde donde las trabajadoras pueden demandar mejores condiciones de trabajo.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo las condiciones climáticas del ambiente en las empresas donde trabaja cada una: la temperatura del aire, las variaciones a lo largo del día y en distintas épocas del año, la temperatura de las máquinas, y la ventilación, es decir la renovación de aire en el ambiente de trabajo.

2. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia de la temperatura y de la ventilación del ambiente de trabajo en las empresa en que trabajan?. Comentar con las compañeras qué síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

3. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han pedido a la empresa medidas para mejorar el clima en la empresa, etc.

4. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

5. ¿Podrían sugerir algunas medidas para mejorar las condiciones climáticas (de temperatura y ventilación) en sus empresas?

Posturas que exige el trabajo

1. La adaptación del cuerpo al puesto de trabajo

El cuerpo debe adoptar un tipo de posición para realizar una actividad laboral. La posición de pie y la posición sentada son las posturas más comunes.

Postura sentada: la mayor parte de las confeccionistas trabajan en las máquinas sentadas. En este caso el cuerpo se ve habitualmente obligado a adoptar posiciones corporales forzadas e inadecuadas.

Postura de pié: algunos puestos de trabajo en la industria de la confección exigen estar de pie durante muchas horas, por ejemplo el planchado. En este caso el cuerpo se apoya sobre las piernas, sin descanso, lo cual produce malestares, dolor e hinchazón.

Cada una de estas posiciones significa riesgos para la salud. El daño que produzcan depende: a) del número de horas durante las cuales mantengamos la misma posición; b) del número de años que trabajemos en el mismo puesto de trabajo; c) de la forma que tiene la máquina con que trabajamos, y d) del diseño de la silla en el caso de la posición sentada.

Los testimonios de las trabajadoras indican que:

LAS TRABAJADORAS DE LA CONFECCION PERMANECEN MUCHAS HORAS EN LA MISMA POSICION, TRABAJAN EN SILLAS INCOMODAS Y CON MAQUINAS INADECUADAS

a) Número de horas en la misma posición

* *"La mayor parte, o sea, por decirte el 80% del día yo paso parada, en una posición en que tengo que hacer fuerza con la plancha; o sea, por lo tanto toda la fuerza la hago con los pies, descanso todo en las piernas".*

* *"Yo trato de sentarme lo más derecha que pueda. A un lado vamos dejando los paquetes y cuando vamos terminando los ponemos al otro lado, así que estamos de un lado para otro moviendo toda la parte de la cintura hacia arriba; esa es mi postura, es la única manera que podría trabajar. Estoy así de las ocho de la mañana hasta las doce, que es la primera vez que me paro. De ahí me vuelvo a parar como a la una y media, que salimos a almorzar y de ahí ya no me paro más hasta la tarde".*

* *"Estoy sentada en unas sillas que son metálicas y tenemos el 'privilegio' de ponerles cojines. Los ponemos en la parte de abajo y en la parte de la espalda. Estoy todo el día sentada".*

b) Número de años trabajando en el mismo puesto de trabajo

* *"Yo llevo más o menos 25 años trabajando de pie y por lo tanto una llega a una edad en que le es imposible mantenerse las diez horas de pie, que es el caso mío. Por ejemplo, a mí me está afectando las piernas, es insoportable, duelen las piernas".*

c) Forma de la máquina con que trabajamos

* *"No me puedo sentar derecha, tengo que sentarme un poco medio chueca por el caracol. El caracol es una pieza que dobla la tela, tiene una posición. La silla tengo que ponerla más o menos en la posición que está puesto ese accesorio, y no está derechito. Entonces eso te hace desviarte un poco y seguramente es lo que ha hecho que tenga ese problema en los huesitos de la espalda. El estar agachada, pero es más que eso, el estar no derechita sino estar sentada medio chueca".*

* *"Yo soy cerradora de codo, o sea cierro los costados de las camisas en una máquina industrial. De por sí el trabajo es pesado, la máquina es pesada; yo me siento y la posición de por sí es incómoda. Tengo que estar agachada porque hay un fierro como un triángulo donde van las piezas. Yo me siento, el fierrito me queda a la altura del pecho y si yo me apoyara en la máquina sería mucha presión en el pecho, así que tengo que saber estar encorvada sin que me tope la máquina en el pecho; esa es mi posición".*

d) La forma de la silla

* *"Mi silla es de madera, recta, lisa. El respaldo con dos tablas atrás con un estilo así de silla de fuente de soda. Nosotras ponemos una esponja ahí porque como son con palos así separados, al apoyarnos nos duele".*

* *"La silla es dura. Tengo como tres cojines en el asiento y uno en el respaldo para que me apoye un poco la cola, para que no quede tan en el aire".*

* *"Hay que agacharse; uno no puede poner el respaldo de la silla para que le quede bien pegado a la espalda porque la máquina no da para poner la silla, toparía con los pedales y los pies de una toparían con la silla. Una de por sí queda con la espalda en el aire. Trabajo así desde las ocho y media hasta la una un cuarto y después desde las dos hasta las seis y media".*

El 64 % de las trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana trabajan sentadas y el 26% lo hace de pie. Más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas encontraron que su posición era "incómoda", "cansadora" y "forzada".
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

2. Efectos en la salud

Un puesto de trabajo que exige estar de pie o permanecer sentada por mucho tiempo puede llevar a que progresivamente los músculos y sus tendones, los ligamentos y las articulaciones que forman la columna se inflamen produciendo dolor y limitación en la función.

Si este cuadro se hace crónico puede conducir a una enfermedad que desgasta la columna (**artrosis**), la que incluso puede provocar trastornos del disco o colchón que existe entre las vértebras (**discopatía**). Cuando esto último comprime los nervios produce fuertes dolores e incapacidad.

La enfermedad laboral descrita puede ser muy invalidante. Su localización más frecuente es a nivel de la columna lumbar (cintura) y por eso cuando hay dolor se habla de **lumbalgia**.

Además, según el tipo de trabajo, se puede producir una lesión a nivel de la columna cervical (cuello), que ocasiona dolores de la nuca que se corren hacia los brazos o hacia la espalda.

Si la postura sentada es, además, encorvada puede desviar la columna (**cifosis**).

En resumen, los dolores de espalda corresponden a trastornos de la columna que pueden ser causados por el tipo de trabajo que se desempeña. También influyen en las enfermedades de la columna la edad, el sobrepeso, la falta de ejercicios y los trastornos nerviosos.

Las trabajadoras que deben permanecer mucho tiempo de pie sufren además y con mucha frecuencia problemas de hinchazón y dolor de las piernas. En estos casos se producen trastornos de la circulación venosa, los que se agravan cuando existen várices o hay demasiado calor en el ambiente. La postura de pie exige una contracción muscular muy fatigante porque no permite la llegada adecuada de sangre a los músculos; ello favorece la acumulación de toxinas que provocan dolor y fatiga.

a) Problemas de columna

* *"Mi problema de salud es la espalda, la columna, que tengo escoliosis, 'pondilosis' y lumbago; más ahora un dolor que se me puso atrás del cerebro y creo que es por haber tenido jaqueca. Volví otra vez al médico y me sacaron radiografía donde tengo una lesión cervical, debido a la misma columna. Me duele casi todo el cuerpo: la cintura, la espalda, el cuello, ...es un dolor insoportable".*

* *"Yo sufro de la columna, van a hacer ya doce años que me descubrieron la enfermedad por medio de radiografías y me dijeron que era una dosalgia. Cuando me repercute más el dolor hacia la columna es cuando estoy mucho tiempo en una sola posición, entonces quedo con mucho dolor en el cuello, la nuca, los hombros, los brazos. Es en la tarde cuando viene más malestar, cuando vienen los dolores en la espalda, los hombros, la colita, la cintura, la parte de la cintura que parece como que te cercenan la cintura; ...es permanente".*

* *"Las seis primeras vértebras las tengo dañadas, me duele la colita de la cintura abajo. Me dijo el médico que era la columna, que tenía esa desviación por la posición en el trabajo. Como a media tarde comienza el malestar, cuando hay harto trabajo. Me baja un calor desde la nuca para abajo y es una cosa como un adormecimiento que termina con dolor y ese dolor no te para, no te deja, es persistente. Cuando duermo me cambio varias veces de posición, me molesta y despierto. El dolor comenzó como dos años atrás más o menos, pero no era constante; ya después se me hizo constante..."*

Una encuesta realizada a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana reveló que:
- 62 de 100 trabajadoras sufren dolor de cintura siempre o frecuentemente.
- 61 de 100 sufren dolor de cuello y hombros siempre o frecuentemente.
- 47 de 100 sufren dolor de manos y brazos.
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

b) Problemas en las piernas

* *"Hay momentos, cuando una está cansada, que comienzan a hincharse los pies. No se que será, una empieza a sentir un malestar en los pies, en las piernas; entonces una pone un pie arriba del travesaño de la máquina, ...pero tampoco. No puede trabajar todo el día con un sólo pie, tiene que estar a veces con los dos, ir cambiando, variando, para poder mantener un poco de movimiento en las piernas porque la sangre como que se detiene, se te calienta y se te duerme. Es una sensación molesta en los pies".*

* *"Mira, a mi se me produce una hinchazón en toda la pierna completa y no hay cómo estar parada; o sea de repente me afirmo en un sólo pie, de repente después me pongo en el otro y estas partes de las caderas me empiezan a molestar y aquí en la cintura, porque uno no halla como ponerse. A veces me saco hasta los zapatos porque no hay como aliviarse los pies".*

* *"El otro día desperté de los calambres que tenía, los dedos de los pies se me empezaron a acalambrar. Ya eso me ha pasado varias veces seguido; ...mira yo estoy sufriendo calambres hace más o menos seis meses, más o menos los últimos seis meses ha sido una seguidilla".*

El 48%, es decir, casi la mitad de las trabajadoras de la confección entrevistadas en la Región Metropolitana, declararon sufrir siempre o frecuentemente de pies o piernas hinchados y adoloridos.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

3. Qué hacer

❒ *Una forma de aliviar temporalmente los malestares y dolores* derivados de las posturas inadecuadas en el trabajo es hacer ejercicios que permitan relajar los músculos que están en tensión. En la misma silla o en el puesto de trabajo se pueden realizar pequeños ejercicios cuyas instrucciones se encuentran en un Anexo de este Manual.

❒ *Lo más importante, sin embargo, es pedir a la empresa que tome algunas medidas* que favorezcan en forma permanente a todas las trabajadoras. Una de éstas es que autorice pausas de descanso reglamentarias cada cierto número de horas. Otra medida, que aconsejan los manuales de medicina ocupacional, es rotar en puestos de trabajo que permitan cambiar de posición o variar los movimientos.

❒ *Para las personas que trabajan de pie es necesario*: cambiar de posición, caminar, sentarse. Deben intentar no trabajar largas jornadas en esta posición. Para las personas que trabajan sentadas se recomienda pedir a la empresa sillas adecuadas, que sean anatómicas; es decir en las que la espalda y los pies queden cómodamente afirmados y la altura de la silla tenga relación con la altura de la mesa o la máquina. Una silla adecuada permite trabajar con mayor comodidad, cansa menos y probablemente ello se traduce en mayor productividad.

❒ *Estas medidas se conseguirán más fácilmente* si son demandadas por las trabajadoras organizadas, especialmente si están respaldados por una organización sindical. El Comité Paritario puede convocar a las trabajadoras para discutir estos temas colectivamente, con el objeto de plantear a los empresarios propuestas concretas, imaginativas y no demasiado costosas. Es importante demostrarles con buenos argumentos que las mejores condiciones de trabajo redundan en beneficio de las trabajadoras y de la productividad.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo las posturas que les exige el trabajo: describir la postura de cada una, el número de horas diarias que tiene que mantener la misma postura y el número de años que trabaja en actividades que le exigen esa postura. Es necesario también comentar la forma de las máquinas con que se trabaja y las características de la silla.

2. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia de las posturas en qué trabajan?. Comentar con las compañeras qué síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

3. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han pedido cambio de silla o de puesto de trabajo, si se han autorecetado algún medicamento, etc.

4. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

5. ¿Podrían sugerir algunas medidas para evitar los problemas que les causan las malas posturas en sus puestos de trabajo?

Movimientos que exige el trabajo

1. Movimientos en el trabajo: repetición y rapidez

Para el cumplimiento de sus tareas la trabajadora debe poner en movimiento distintos grupos de músculos. Estos se clasifican en músculos de la mano, de los brazos, de las piernas y del conjunto del cuerpo. De este modo cada puesto de trabajo exige una postura determinada y, al mismo tiempo, un conjunto preciso y repetitivo de movimientos. Las trabajadoras de la confección trabajan en su mayoría como maquinistas, lo que las obliga a usar en forma permanente los músculos de los brazos y las manos.

El movimiento repetido de las manos, propio de diversos trabajos realizados por mujeres, produce mucho dolor, adormecimiento y dificultad para realizar el trabajo. El daño es mayor mientras más rápido son los movimientos, mientras más largo el tiempo durante el cual se realizan, y mientras más ininterrumpidos son (o sea si hay menos pausas).

LAS TRABAJADORAS DE LA CONFECCION USAN EN FORMA PERMANENTE Y SIN DESCANSO LOS MUSCULOS DE LOS BRAZOS, DE LAS MANOS, DE LA COLUMNA Y DEL CUELLO

* *"Mi trabajo es, digamos, repetitivo. Soy embolsilladora del delantero y pegadora de cierres. Y es repetitivo, o sea es constante todo el día el movimiento de las manos".*

* *"Yo trabajo así: a mi izquierda en un caballo, tengo los pantalones. Con la mano derecha tengo que usar una tijera para abrir el pantalón que llega cerrado, después tomamos el pantalón, lo extendemos, lo abrimos, le hacemos las puntas y después lo tenemos que tomar y ponerlo al otro lado, al lado derecho. Estamos todo el día así con los brazos y las manos levantando el pantalón completo para un lado y para el otro, además hay que hacerlo rápido. Allí todo es tan rápido que nosotros parecemos una máquina manejando otra máquina".*

En una encuesta realizada a 325 trabajadoras de la confección en la Región Metropolitana, el 80% declaró que los movimientos que realiza en su trabajo son repetitivos.
(Encuesta CEM, Nov/Dic.1991)

2. Efectos en la salud

Como consecuencia de los movimientos repetitivos con las manos, sin que los músculos puedan descansar, se produce una inflamación de estos (miositis) que se extiende a los tendones (tendinitis) y al lubricante de las articulaciones (sinovitis).

Al comienzo la inflamación pasa con reposo, calor y analgésicos. Con el tiempo las lesiones pueden hacerse irreversibles por fibrosis (cicatrices) en los músculos y tendones, determinando grados importantes de incapacidad en la función de las manos.

Obviamente, se trata de una enfermedad ocupacional y para prevenirla es preciso disminuir el número de movimientos y garantizar los descansos necesarios en medio de la labor.

* *"Las manos me duelen horriblemente. Tengo que tomar unas pastillas para los nervios que me recetó el médico para poder dormir, porque si no no duermo del dolor de las manos; se me acalambran, o sea estoy constantemente en la noche, toda la noche, con los dedos acalambrados y tengo que despertar y refregarme los dedos, tengo que cambiar las manos de posición para que no se me acalambren. Pienso en qué va a pasar, en qué es lo que voy a hacer, si voy a poder seguir adelante con lo que estoy haciendo o no..."*

* *"Tomo Altrozalan y los antiinflamatorios que a veces me dan, como el Piroxicam, cuando se me inflaman demasiado las manos, porque se me hinchan".*

* *"Yo tengo este cototo, esta dureza en la muñeca, un huevito, y ahora al trabajar duele, todos los días me duele la mano a mí. Me empieza a doler como a las dos horas que empiezo a trabajar, como un cansancio por dentro así como cuando le duelen los huesos a una, como que se adormece la mano y duele, empieza a doler todo el brazo y hasta el hombro. En la noche es cuando duele más, cuando una deja de trabajar. Además yo creo que la habilidad de la mano como que a uno se le pierde un poco, o sea la rapidez, por el dolor. Esto va creciendo; yo lo he visto en mis compañeras. El dolor se hace insoportable después".*

3. Qué hacer

❒ *Para prevenir estas enfermedades* es necesario disminuir el número de movimientos y garantizar los descansos necesarios en medio de la labor. El tratamiento paliativo se hace con antiinflamatorios y fisioterapia.

❒ *Negociar con la empresa para conseguir que otorgue pausas de descanso* en medio de la labor, sin que con ello se perjudiquen la productividad ni el salario.

❒ *Hacer los movimientos en forma más lenta* para que los músculos no se tensen demasiado.

❒ *Muchas veces hay que trabajar velozmente* y el cuerpo y sus diferentes partes se van tensando, más por el apuro que por los movimientos que se realizan. Conviene aprender a trabajar relajadas, a aflojar los músculos cuando éstos se ponen tensos mientras se trabaja y no postergar para después el atendernos a nosotras mismas.

❒ *Realizar algunos ejercicios que permitan descansar los músculos* y cuyas instrucciones se encuentran en la sección Anexos de este Manual.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo los movimientos que les exige el trabajo a cada una, la velocidad con que debe hacerlos, el número de horas durante las cuales los realiza y el número de pausas de que dispone para interrumpir esos movimientos.

2. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia de los movimientos que realizan?. Comentar con las compañeras qué síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

3. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han pedido cambio de puesto de trabajo, si se han autorecetado algún medicamento, etc.

4. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

5. ¿Podrían sugerir algunas medidas para evitar los problemas que les causan los movimientos repetidos en la realización de su trabajo?

Las condiciones del local de trabajo

Las condiciones del local de trabajo se refieren a las características del espacio físico en donde se realiza el trabajo. Al respecto la legislación chilena regula que en todo lugar de trabajo exista agua potable destinada a la bebida, a la higiene y al aseo personal. Además del agua, en el "Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo", aprobado por decreto ley Nº 78 del 9 de febrero de 1983, se señala la obligación de disponer de un baño completo (excusado, lavatorio y ducha) por cada 10 trabajadores. Si trabajan más de 11 trabajadoras en el lugar deben existir servicios higiénicos separados para hombres y mujeres. Los servicios deben mantenerse en buen estado de funcionamiento y limpieza y protegidos de insectos y plagas. (Art. 10)

En el mismo Reglamento (Art. 15) se regulan las condiciones en que deben estar los comedores si los trabajadores deben realizar sus comidas en el lugar de trabajo.

Además de estas condiciones del lugar de trabajo, en nuestro país estaban reglamentadas las características con las que debía contar cualquier local de trabajo: el volumen mínimo (metros cúbicos) por trabajador, las dimensiones de los pasillos, la altura y la mantención del local (debían ser lavados o pintados una vez al año). A partir de 1984 estas últimas reglamentaciones fueron derogadas.

Entre las condiciones del lugar de trabajo descritas nos referiremos a aquellas que más afectan a las trabajadoras de la confección, de acuerdo a lo manifestado en sus testimonios: disponibilidad y mantención de baños y comedores y presencia de plagas.

1. Baños Como hemos visto, la ley regula tanto el número de baños que debe haber en una empresa en relación con el número de trabajadores como las condiciones higiénicas y de funcionamiento en que éstos deben mantenerse. Los testimonios de las trabajadoras entrevistadas señalan que en muchas empresas:

EL NUMERO DE BAÑOS ES INSUFICIENTE Y SE MANTIENEN EN CONDICIONES INSALUBRES

Respecto al número de baños que debe haber en las empresas los testimonios de las trabajadoras indican que en muchos casos no se cumple con las disposiciones que indica la ley.

* *"Somos 70 y en la empresa hay tres baños, dos para las mujeres, que somos unas 50, y uno para los hombres, que son unos 25. Hay cinco duchas."*

* *"Para tanta mujer hay dos baños, se hace poco para 40 mujeres más o menos, un poquito más. El baño, los casilleros, las duchas son bien amplios, son grandes, no hay ese problema."*

* *"Somos 170, 180 mujeres y hay cuatro baños, pero dos están malos. Las supervisoras tienen baño aparte, tienen como tres baños pero esos no los usamos nosotras. Abajo, donde están los casilleros, también hay tres baños pero se usan cuando bajamos a comer; algunas comen en esos baños y botan cáscaras de naranja, papeles, los mojan."*

Sin embargo al parecer los problemas más graves son los de higiene y mantenimiento de baños y duchas. Aunque a veces se cumple con la disposición relativa al número de baños que debe haber en el lugar de trabajo, éstos se encuentran en muy mal estado, fuera de funcionamiento o sucios. La empresa no se hace cargo de mantenerlos limpios, por lo que con frecuencia son las propias trabajadoras quienes deben asumir esta tarea.

* *"En nuestra empresa somos 15, todas mujeres. Hay dos baños pero, por lo general, ocupamos uno solo porque el otro está medio malo, entonces no vamos a ese baño. Nos toca limpiarlo una vez a cada una."*

* *"Los días lunes limpiecitos, bonitos; los días viernes, una porquería, un señor viene a limpiarlos el lunes y nada más. Nadie los limpia durante la semana. A veces alguna compañera de buena voluntad barre, si está muy cochino. El problema que hay en el baño son los depósitos para los desperdicios, se llenan muy luego."*

* *"Hay como tres baños malos, no funciona la cadena, y tenemos que estar metiendo las manos. Los fuimos a revisar nosotras que estamos en el Comité Paritario. Se le reclamó al jefe y dijo que no había arreglo. Tres son los que funcionan bien y uno se tapa mucho, el segundo siempre se tapa."*

* *"Hay cinco duchas. Por lo general se usan dos duchas no más, porque las otras no se qué problema tienen, no calienta el agua."*

* *"Los baños se limpian todos los días. Hay dos personas encargadas para eso, compran desinfectante, pero como son pocos no dura nada la limpieza."*

Efectos en la salud

La escasez de baños en una empresa, el mal funcionamiento de ellos o la falta de higiene provoca en las trabajadoras trastornos sobre su salud debido a que se inhiben de usar los baños cuando lo necesitan.

Entre los problemas más frecuentes los médicos señalan la estitiquez y las infecciones urinarias. La estitiquez se produce porque al inhibir los deseos de ir al baño, la materia fecal queda más tiempo en los intestinos, se deshidrata, se retiene y cada vez es más difícil ir al baño. Si a esto se agrega que las trabajadoras en su casa están también siempre apuradas, realizando las múltiples tareas cotidianas, se concluye que las mujeres tienen poco tiempo y tranquilidad para ir al baño, e inhiben sus deseos. El resultado es estitiquez y, probablemente, hemorroides.

Del mismo modo, al retener la orina hay riesgos de infecciones urinarias. Esto porque la orina, al ser eliminada, limpia las bacterias presentes en la vulva y la uretra. Al retener la orina en la vejiga esas bacterias la contaminan e infectan.

* *"A mí me afectan los baños sucios, yo prefiero no ir al baño y aguantar. Hay muchas veces que estoy que no doy más y no voy al baño. A veces aprovecho la primera hora que ya se que hacen aseo, ahí aprovecho, lo encuentro limpiecito y de ahí ya no voy más en todo el día. Yo se que no es bueno para mi salud retener la orina sobre todo. Se que hay otras compañeras jovencitas que tienen el mismo problema de la estitiquez, a lo mejor es por eso. No lo hemos hablado con las compañeras."*

* *"Hay cuatro baños, dos están malos y hay días que no hacen aseo, dan náuseas al entrar por el mal olor, porque tienen mala ventilación y los papeleros están llenos. Para mí es una cámara de tortura, me crispa los nervios. Entonces tienes que aguantarte y por eso la gente se enferma de infecciones a la orina, de cistitis, los esfínteres se echan a perder. Muchas compañeras tienen estitiquez y por eso fuman en el baño, porque dicen que las ayuda. Hay varias que tienen hemorroides, pero les da vergüenza decirlo."*

Una encuesta realizada a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana reveló que 34 de cada 100 mujeres tienen dificultades para ir al baño, es decir estitiquez. El 17% ha sufrido de hemorroides desde que trabaja en la confección.

En esa misma encuesta, 20 de cada 100 trabajadoras declararon tener molestias urinarias.
(Encuesta CEM - Nov/Dic., 1991)

2. Comedores En el "Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo" (Art. 15) se señala que si los trabajadores tienen que comer en el lugar de trabajo debe existir un comedor separado de las áreas donde se trabaja y libre de cualquier contaminación ambiental.

Hay empresas, especialmente las más grandes, en las que esta norma se cumple. Sin embargo, los testimonios de las trabajadoras indican que en muchas otras no disponen de comedor sino solamente de una cocina o un lugar en donde pueden calentar sus alimentos e ingerir sus comidas.

EN MUCHAS EMPRESAS LAS TRABAJADORAS NO TIENEN UN LUGAR DONDE COMER NI CALENTAR SU COMIDA. EN OTRAS LOS COMEDORES SON CHICOS, INCOMODOS Y MAL EQUIPADOS

* *"Casino no hay, cocina sí. Es amplia pero no tiene puertas, es terrible de helado. Hay una mesas y unas banquitas, ahí nos sentamos y almorzamos. Cada una se lleva su comida, cada una la calentamos. El empleador a mi me dio a entender, y me lo dijo, que él no tenía por qué tener cocina."*

* *"Hay un comedor grande. Lo malo es que hay dos cocinas, pero en una están tapados dos platillos y la tapa del horno usted la abre y sale la mitad para afuera, o sea que hay una cocina mala. Nosotras traemos colación y calentamos, entonces ahí se arma la pelea... porque somos casi 60. Hay dos turnos, 30 personas en cada turno; es que el turno es poco, tres cuartos de hora, en calentar ya se va un cuarto de hora..."*

* *"Hay un comedor. No nos dan almuerzo, todas llevamos colación. Hay una persona encargada de calentar la comida que llevamos; a las once más o menos empieza a subir las ollas y las calienta, pero a veces las comidas no están calientes y entonces hay que estar ahí calentando una por una. Hay una cocina con cuatro platos y un horno. El comedor es grande, pero no está con los cuidados, no tienen los elementos suficientes para estar cómoda, como ser unas buenas mesas, unas sillas cómodas. Somos como 70 personas, todos no caben, todos no almuerzan en ese comedor, van a almorzar a otro lado, al patio, porque sería chico para todos nosotros."*

* *"El casino es bien cómodo, es fresco, tenemos un espacio suficiente para almorzar, es un espacio grandote, bien limpio..."*

* *"Hay un casino bien amplio, en el segundo piso, bastante ventilación, hay como ocho, nueve mesas, hay una cocina donde preparan los alimentos, tienen termos, todo caliente, uno pasa con la bandeja y le entregan la sopa, el segundo, un postre, un pan y de ahí a la mesa."*

Efectos en la salud

Como se ha visto en el capítulo sobre jornada de trabajo, las trabajadoras de la confección disponen de muy poco tiempo para almorzar, por lo general no más de 45 minutos. Si en ese lapso, además de comer, ellas deben preparar o calentar sus alimentos, es fácil imaginar que la pausa para el almuerzo —única pausa permitida durante la jornada en la mayor parte de las empresas— se transforma en una carrera acelerada que obliga a tragar la comida. La ingestión de comida con apuro provoca, según la opinón médica, una sintomatología que incluye trastornos por gases y meteorización. Por otro lado, la tensión del apuro no permite descansar y comenzar el trabajo de la tarde más repuesta.

A esto hay que agregar la escasez de medios (cocinas) para calentar la comida, lo que genera tensiones entre las trabajadoras y también en algunos casos, la incomodidad de almorzar en comedores fríos o sin bienestar material.

* *"Antes teníamos que traer el almuerzo. Ahora hay casino y es bastante limpio, pero el problema es el tiempo; tenemos media hora para comer y somos más de 180 mujeres. Hay turnos, pero hay que comer a la carrera. Tragar la comida, no se puede digerir bien, a veces la comida es muy mala y hacen unos ¡revoltijos!; pero las compañeras tragan y no se fijan, después tienen colitis. Algunas compañeras se avivan y bajan antes al casino. Así sí pueden estar la media hora comiendo, pero si el jefe se da cuenta las devuelve a trabajar. Pierdes tiempo en bajar, a los empujones, pierdes tiempo en la cola, te quedan 10 minutos para comer a los apurones. Por el apuro y nerviosismo hay muchas que tienen vómitos."*

3. Plagas El "Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo" regula, como hemos visto, las condiciones de higiene que deben mantenerse en todas las empresas en que se desarrolle algún tipo de actividad laboral. Estas se refieren al suministro de agua potable, servicios higiénicos y evacuación de aguas servidas, a la dotación de comedores y a la contaminación ambiental en los lugares de trabajo.

Aunque las empresas cumplan con estas disposiciones, es decir estén provistas de agua potable, servicios higiénicos, comedores y controlen el nivel de contaminación ambiental, no se garantiza un nivel de mantenimiento e higiene adecuado en todo el local de trabajo.

En sus testimonios las trabajadoras señalan la presencia de distintos tipos de plagas en sus lugares de trabajo.

LA PRESENCIA DE PLAGAS EN ALGUNOS LOCALES DE TRABAJO INDICA QUE EL NIVEL DE MANTENIMIENTO E HIGIENE DE LAS EMPRESAS NO ES EL ADECUADO

* *"Yo creo que hay ratas, pero no las he visto, porque un caballero va todos los meses a colocar veneno. Yo soy del Comité Paritario y por lo que voy a pelear ahora es porque andan unos bichitos muy chicos, no sé si son arañas o unos pajaritos chicos. Yo pedí que fumigaran, pero no han hecho nada todavía; vamos a ver qué pasa. Da cosa verlos caminar, hay que andarlos sacando con un trapito."*

* *"Donde yo trabajo hay lauchas y pulgas, por los géneros."*

* *"En la empresa hay ratones porque estamos al lado del Zanjón de la Aguada. En este tiempo de lluvia hay más porque se rebalsa y salen..."*

En una encuesta aplicada a trabajadoras de la industria de la confección en la Región Metropolitana, una proporción importante de trabajadoras, 40 de 100, destacó la presencia de plagas -fundamentalmente ratas- en su lugar de trabajo.
(Encuesta CEM, Nov-Dic 1991)

Efectos en la salud

La falta de higiene en el local de trabajo facilita la presencia de plagas, fundamentalmente ratones, arañas y pulgas. Esto afecta la salud de las trabajadoras en forma directa a través de picaduras, alergias, ronchas y también de manera indirecta, produciendo miedo, asco, náuseas. Así, a las condiciones adversas propias del puesto de trabajo, se agrega un sentimiento de incomodidad que hace aún más difícil la adaptación al trabajo y el cumplimiento de las tareas.

* *"La otra vez no sabíamos si era por los ratones o no que las niñas andaban con picazón en las piernas, unos granitos. Otras decían que eran chinches. Pero empezaron a fumigar y ya después no se vieron más esos reclamos".*

* *"El viernes una compañera me fue a buscar porque le bajaron las arañas, casi se desmayó. Empecé a matarlas: eran tres arañas grandes y me asusté. Pero van a venir ¿cómo se dice? a fumigar. Yo vi a una pura persona que la infectó, se enronchó. Fue a hablar como dos veces con la jefa; ella le dijo que se le quitaba con limón, pero tenía la mano así... por eso estuvo con licencia".*

* *"A mí la presencia de lauchas en la empresa me produjo alergia, picazón en el cuerpo y a la vista también. Echaron veneno para las ratas."*

* *"...muchas le tienen terror, pero lo que más choca es el olor cuando hay ratones muertos y no sabemos dónde están. Da cosa, la que no le tiene terror tiene que salir persiguiéndolo".*

Las trabajadoras de la confección entrevistadas en la Región Metropolitana señalaron los siguientes malestares como consecuencia de plagas en sus lugares de trabajo: intranquilidad al trabajar, nervios y miedo; picazón, ronchas y alergias; asco y repulsión, todo lo cual crea un sentimiento de malestar mientras se realiza el trabajo. (Encuesta CEM - Nov.-Dic., 1991)

4. Qué hacer • *Hemos visto que las condiciones sanitarias del local de trabajo afectan de distinta manera la salud de las trabajadoras.*

Todas las materias relativas a condiciones de trabajo riesgosas para la salud competen a los Comités Paritarios. Sus funciones son: vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en la empresa, investigar las causas de accidentes y enfermedades en el trabajo, promover acciones dirigidas a eliminar riesgos y organizar cursos de capacitación.

•*Si no hay Comité Paritario en la empresa* es importante estimular a las compañeras para que se organicen y convoquen la elección del mismo. (En el Anexo de este Manual se encuentran las instrucciones para formalizar los Comités Paritarios)

5. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo las condiciones del local de trabajo de la empresa en que trabaja cada una: número y estado de los baños, característica de los comedores, mantenimiento del local y existencia de plagas.

2. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia del estado de baños, comedores y local de trabajo?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

3. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han manifestado sus malestares a la administración de la empresa, si se han autorecetado algún medicamento, etc.

4. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

5. ¿Podrían sugerir algunas medidas para evitar los problemas que les causan las malas condiciones de sus locales de trabajo?.

Capítulo II

Organización del trabajo y salud

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y SALUD

Como analizamos en la primera parte de este manual, las trabajadoras de la industria de la confección, al igual que las de otros sectores, están expuestas a sufrir los efectos de los factores del ambiente que rodea su puesto de trabajo. Estos factores son: exceso de polvo, ruidos molestos, iluminación inadecuada, posturas incómodas y problemas de temperatura, entre otros.

Pero además de los factores ambientales del puesto de trabajo, las trabajadoras están expuestas también a riesgos derivados de la forma como se organiza y controla el proceso de trabajo. Son los llamados *riesgos de la empresa* y se refieren a los aspectos sociales del trabajo. Estos se relacionan con la extensión de la jornada de trabajo; la intensidad del ritmo de trabajo; la forma de pago y el monto de las remuneraciones; la estabilidad en el empleo y las relaciones laborales.

Contenidos

Jornada de trabajo

1. Extensión de la jornada de trabajo
   a) Duración
   b) Horas extraordinarias
   c) Tiempo de traslado
2. Intensidad del ritmo de trabajo: apremio
   a) El trabajo en cadena
   b) Pausas de descanso
3. Efectos en la salud
4. Qué hacer
5. Pauta para orientar la discusión

Forma y monto de las remuneraciones

1. Forma de las remuneraciones
   a) Pago a jornal
   b) Pago a trato
2. Monto de las remuneraciones
3. Pago de horas extraordinarias
4. Efectos en la salud
5. Qué hacer
6. Pauta para orientar la discusión

Estabilidad en el empleo

1. Causas de despido
2. Efectos en la salud
3. Qué hacer
4. Pauta para orientar la discusión

Relaciones laborales

1. Caracterización de las relaciones laborales
2. Efectos en la salud
3. Qué hacer
4. Pauta para orientar la discusión

La jornada de trabajo

Cuando se habla del tiempo que una persona destina al trabajo remunerado, no sólo hay que referirse al número de horas de trabajo sino que es preciso considerar también otros factores que, en conjunto, ejercen una acción directa sobre la salud de las trabajadoras. Esos factores son: el tiempo que se pierde en trasladarse desde el hogar al trabajo, las pausas de descanso durante la jornada, las horas extraordinarias y el ritmo con que se trabaja. Esto último se refiere a la intensidad del trabajo, el apremio o apuro que exige el ritmo de producción de la empresa.

1. Extensión de la jornada de trabajo

El texto de la ley señala que la *jornada de trabajo* es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador, en conformidad con lo establecido en el contrato.

También se considera jornada laboral el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no sean imputables a él, es decir que no sean de responsabilidad del trabajador (Libro 1, Art. 22).

La *duración ordinaria* de una jornada no debe exceder las 48 horas semanales (Libro1, Art. 23). Quedan excluidos de esta limitación otros trabajadores (de naves pesqueras, gerentes, agentes comisionistas, etc.).

El *máximo de horas semanales* no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días. En ningún caso podrá exceder diez horas por día, salvo las excepciones indicadas en el código. (Libro 1, Art. 27).

El tiempo que el trabajador ocupa para ponerse o sacarse la ropa de trabajo y ducharse es tiempo trabajado cuando esto es exigido por las labores que realiza. Por lo tanto debe marcar tarjeta en ropa de calle, tanto a la entrada como a la salida.

EN LOS PAISES DESARROLLADOS SE TRABAJA ENTRE 36 Y 40 HORAS SEMANALES Y SE ESTUDIAN NUEVAS REDUCCIONES

En promedio la semana laboral es:

- en Estados Unidos: 40.8 horas
- en Francia: 38.7 horas
- en Italia: 38.9 horas
- en España: 34.1 horas
- en Alemania: 39.5 horas

a) Duración de la jornada de trabajo

En el caso de las trabajadoras entrevistadas, la jornada se extiende, para la mayoría, a diez horas y media diarias de trabajo. En realidad para cumplir con las 48 horas semanales que estipula la ley, si se trabajan cinco días la jornada diaria no debe sobrepasar diez horas y seis minutos en promedio, incluída en ese lapso la media hora de colación.

Los testimonios de las trabajadoras entrevistadas indican que:

LA JORNADA LABORAL POCAS VECES ES INFERIOR A DIEZ HORAS DIARIAS DE TRABAJO

* *"Nosotros trabajamos desde las ocho de la mañana hasta las seis veintiuno de la tarde. A las ocho de la mañana tenemos que estar sentadas en la máquina, nos exigen. Es cosa de que toquen el pito, inmediatamente empezar a trabajar."*

* *"Llego antes a la fábrica porque desayuno allí; en mi casa no puedo tomar desayuno porque es demasiado temprano, entonces diez para las ocho ya hay que estar parándose del casino porque tocan el timbre, a veces nos paramos cinco para las ocho y nos vamos comiendo a terminar de vestirnos."*

* *"El horario es de 8:00 a 18:21. Empiezo a trabajar a las ocho con dos minutos. Almuerzo a las dos de la tarde, salgo de la empresa a las 19.00 o a las 19.30..."*

Según una encuesta del CEM a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana, la mitad de ellas (el 51.4 %) trabaja más de 10 horas diarias.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

b) Horas extraordinarias

En el párrafo 2º del cap. IV de la Ley "se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor". "En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día..." (Libro I, Arts. 29 y 30).

Es conveniente evitar que la exigencia de trabajar horas extraordinarias quede escrita en el contrato individual. Si no se puede evitar hay que recordar que el máximo que la ley permite establecer en el contrato es dos horas diarias. Cualquier acuerdo mayor es nulo y puede denunciarse en la Inspección del Trabajo.

Los testimonios indican que el trabajo extraordinario es frecuente en la industria de la confección y que obedece normalmente a una imposición del empleador o a exigencias del ritmo de producción.

EL TRABAJO EXTRAORDINARIO NO ES VOLUNTARIO

* *"Nosotras tenemos que entregar a la tarde una cantidad equis de producción. Yo, por ejemplo, hago 'punta' y a mí me piden que entregue 1000 a la tarde. La 'punta' es la terminación del pantalón; son diez horas, a veces cuando trabajo horas extras son doce horas diarias..."*

* *"Cuando se trabaja horas extras vendría saliendo a las nueve de la noche. Durante la semana son dos horas diarias extras. Se trabaja de 18:21 hasta 20:21 y el día sábado se trabaja desde las ocho de la mañana hasta un cuarto para las cinco. Cuando tengo horas extraordinarias toda la semana vienen siendo como catorce o quince horas. Así fue la última semana."*

Siete de cada diez trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana declararon que había temporadas en el año en que se trabajaba más. En esas temporadas se trabaja hasta once horas diarias. Los días sábado algunas trabajan entre cinco y ocho horas y muchas más de ocho.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

c) Tiempo de traslado No existe norma legal que considere como trabajado el tiempo de traslado desde la casa a la empresa. Sin embargo, cuando se habla de jornada laboral es necesario tener en cuenta también el tiempo que la trabajadora requiere para trasladarse desde su hogar a la empresa y viceversa. A menudo este tiempo no es corto. Si se agrega a las diez horas de la jornada laboral, el tiempo real destinado al trabajo remunerado puede llegar a doce horas diarias o más. Cuando hay horas extraordinarias es aún mayor.

EL TIEMPO DE TRASLADO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE DEL TIEMPO DE TRABAJO

* *"El problema, salgo como una hora y media antes, me tengo que levantar a las seis y cuarto y a las siete, siete cinco estoy en el paradero del bus."*

* *"Salgo de mi casa como un cuarto para las siete a tomar la micro, llego aquí al trabajo aproximadamente ocho cinco, ocho diez. De ahí voy, me visto, paso al casino a tomar un té porque el viaje es bien largo y me entumo en las mañanas; ya de ahí entro a trabajar como a las ocho y media."*

* *"Me demoro una hora un cuarto de camino todos los días en la mañana y a veces en la tarde es peor todavía, me demoro mucho más. Cuando en la mañana no puedo tomar locomoción porque por los escolares muchas veces no paran, muchas veces estoy obligada a tomar dos locomociones para poder llegar a la hora."*

Más de la mitad de las trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana declaró que el tiempo que requiere para traslados es de una a dos horas diarias.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

2. Intensidad del ritmo de trabajo: apremio

En los procesos industriales modernos la trabajadora está obligada a seguir un ritmo de trabajo que es impuesto por una cadena de producción (o producción a la rueda) y porque se le exige un nivel mínimo de rendimiento, es decir de tareas u operaciones por día.

Cada trabajadora realiza una tarea y, en conjunto, todas las tareas dan lugar a un producto terminado. Esto exige que todas las trabajadoras mantengan un ritmo de producción similar con el objeto de que la cadena no se interrumpa y se cumpla con la producción del día.

En algunas empresas la cadena de producción es más flexible que en otras, pero siempre tiene un ritmo al que la trabajadora debe adaptarse para no atrasar o detener las tareas que siguen en esa cadena.

Para que la producción diaria alcance las metas programadas por la empresa, ésta fija niveles mínimos de rendimiento para cada trabajadora. De ese modo la empresa determina el ritmo de trabajo de cada persona y también de la cadena de producción.

Esto explica por qué muchas veces las trabajadoras se ven obligadas a trabajar horas extraordinarias cada día o a trabajar los días sábado.

Esta forma de producción impide la existencia de pausas de descanso durante la jornada, salvo la destinada a la colación de mediodía.

LAS OBRERAS TRABAJAN PRESIONADAS POR

EL RITMO DE LA CADENA DE PRODUCCION

Y LAS EXIGENCIAS DE PRODUCCION MINIMA DIARIA

a) El trabajo en cadena Los testimonios describen la parcelación del trabajo, que es una característica de la organización de los procesos industriales modernos. Además, indican la presión y el apuro con que se debe trabajar para no detener la cadena de producción y cumplir con el mínimo de tareas diarias que exige la empresa.

* *"Mi trabajo es a la rueda, así que obligadamente tengo que quedarme si las otras niñas se quedan. Yo estoy sola en mi operación, casi todas las operaciones tienen dos personas, tres personas, pero yo doy abasto sola. Yo hago el ruedo. Es como una obligación que tenemos de seguir con la producción mientras hay trabajo y, si es necesario, el día sábado también, porque no puedo parar la seguidilla. Tengo que darle trabajo a las chiquillas del puño y ellas, a su vez, a las niñas del limpiado y así para adelante..."*

* *"Yo me siento responsable, porque hay gente adelante y detrás de mí que dependen de eso. Yo trato de no dejarlas sin trabajo a ellas, entonces eso mismo me hace apurarme."*

* *"Esta semana tuve que hacer horas extraordinarias, una hora por día. Nosotras trabajamos muy presionadas; tenemos que tener mínimo 1.100 prendas al día... Es lo que me exigen las niñas que están pegando puños. Hay días que saco hasta 1.300, pero otros no. Estás presionada por las niñas de atrás que te están echando y las otras que te están sacando."*

De cada 100 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana que contestaron la encuesta, 40 declararon que el aspecto que más las afectaba de la organización del trabajo era "el trabajar apurada".
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

b) Pausas de descanso La ley señala en el párrafo 3º, cap. 4º, relativo al "Descanso dentro de la jornada" lo siguiente: "La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Se exceptúan de lo dispuesto los trabajos de proceso continuo" (Libro I, Art. 33).

Los expertos han señalado que las pausas en el trabajo son importantes porque constituyen un momento de reposo para el trabajador.

El hecho de poder ausentarse momentáneamente del trabajo, de interrumpirlo, constituye una forma de luchar contra la fatiga que se acumula durante el día debido a la monotonía del trabajo, al esfuerzo sostenido de atención, al esfuerzo físico (por ejemplo, una mala postura o movimientos pesados) y al ambiente físico desfavorable (ruido, temperatura, etc).

Algunos expertos han señalado que el total de pausas que necesita un trabajador debe corresponder, como mínimo, al 15% del tiempo de trabajo.

Es decir, en una jornada de diez horas diarias las pausas debieran, en total, permitir a la trabajadora interrumpir su trabajo por una hora y media diaria como mínimo, distribuida en varios momentos.

La pausa permitida para el almuerzo es en general muy corta, lo que obliga a las trabajadoras a comer excesivamente rápido y no les permite descansar. Más aún, como lo señalan los testimonios, el almuerzo se transforma en una carrera y en fuente de agitación.

LA UNICA PAUSA PERMITIDA DURANTE LA JORNADA ES PARA ALMORZAR

* *"No paro hasta la una y cuarto y por la tarde no paro."*

* *"Me paro solamente para ir al baño y tomar agua, en la mañana a veces voy como a las diez. Me demoro en el baño unos cinco o tres minutos."*

* *"En la hora de la colación tenemos que ir tragando y conversando para alcanzar la media hora, porque si no quedaríamos ahí a medio comer."*

* *"Trabajo de las ocho y media hasta la una y cuarto. Tengo media hora para comer; bastante poco porque hay que subir escaleras, bajar escaleras para poder llegar al casino. Todo eso abrevia más el tiempo. Después trabajo de las dos de la tarde, un cuarto para las dos, hasta las seis y media que tocan el timbre."*

* *"Almuerzo a las dos de la tarde. Tenemos 45 minutos para almorzar, pero depende del turno que nos toque. Hay días que nos quedan 15 minutos para comer, hay que hacer cola. Otros días, media hora. Hoy día me tocó última en la fila y ya cuando me voy a sentar a la mesa son las dos y media."*

Alrededor de la mitad de las 325 trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana tiene media hora para comer. Casi todas (298) no tienen otras pausas durante la jornada de trabajo.
(Encuesta CEM, Nov/Dic.,1991)

3. Efectos en la salud

Las jornadas prolongadas y el intenso ritmo de trabajo debido al sistema de producción en cadena y a las exigencias de la producción tienen consecuencias perjudiciales para la salud de las trabajadoras.

La Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación Nº164 de 1981, señala que debe reducirse el ritmo de trabajo y la extensión de la jornada cuando sea necesario para la salud, tanto física como mental, de las y los trabajadores.

La jornada máxima legal chilena es protección insuficiente en aquellas labores que implican gran desgaste para el ser humano. De allí que resulte necesario y posible negociar reducciones de la jornada de trabajo.

Las jornadas prolongadas y el intenso ritmo de trabajo producen los siguientes efectos en la salud de las trabajadoras:

1. Tensión e irritabilidad.
2. Mayor probabilidad de accidentarse.
3. Estados crónicos de fatiga física y mental.

A continuación, con sus testimonios las trabajadoras explican estos problemas.

1. Las jornadas prolongadas y el intenso ritmo de trabajo exigen de la trabajadora un estado de atención permanente y sostenido, que es fuente de tensiones e irritabilidad.

* *"Estoy tensa, tensa todo el día y todas estamos iguales, tensas. A veces ha llegado al extremo de que debo estar tan concentrada que llega una compañera, me toca el brazo o me hablan, pego los tremendos saltos que llego a soltar la máquina. Es tanta la concentración que tengo que estar bien, pero no, me pongo nerviosa que me vaya a quedar mal o que me vayan a devolver el trabajo, entonces tengo que tratar de estar bien serena y poderlo hacer bien."*

* *"A veces estoy sentada en la máquina y se me llenan los ojos de lágrimas y me dan deseos de llorar, de gritar, de desahogarme o de que viniera alguien, el jefe, de pararme y pegarle, todo eso, ¡cosas así!".*

* *"Muchas veces uno explota cuando a uno le dicen algo aunque sea muy insignificante; muchas veces explota sin darse cuenta que respondió mal a una pregunta que le hicieron..."*

Un tercio de las 325 trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana (es decir 32 de cada 100) se siente siempre, o con frecuencia, irritable o nerviosa, triste o deprimida.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

2. La tensión, producto del apuro y la excesiva atención que el trabajo exige, aumenta la probabilidad de cometer errores y de accidentarse.

* *"No puede una distraerse, a veces no se puede ni conversar o sea ni con mi compañera del lado podemos conversar. Cuando conversamos normalmente nos equivocamos."*

* *"Una no puede distraerse en el sentido de que puede ocasionarle un accidente, o sea si una se distrae puede pincharse, meter los dedos mal, poner la mano mal y pasarse, tomarse los dedos con la aguja. O sea, una tiene que estar bien concentrada en lo que está haciendo, pendiente de lo que está realizando en ese momento."*

* *"No puedo distraerme porque me clavo la aguja o me puede pasar otra cosa."*

3. Las largas jornadas de trabajo y el ritmo de trabajo intenso producen estados crónicos de fatiga física y mental.

* *"Salgo cansada. Con una compañera conversábamos que una sale con los hombros caídos, como derrotada."*

* *"Me canso, me ahogo, me siento desesperada."*

* *"Mira, yo diría que más que nada es agotamiento, cansancio, yo a veces a las cuatro de la tarde yo estoy cansada, ya no puedo seguir aunque quiera o sea ya dejo de producir, hago menos no más, o sea voy bajando porque ya no estoy en las mismas condiciones, yo misma me noto, porque aunque yo ponga el interés, pero mi cuerpo no responde."*

35 de cada 100 de las trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana declararon haber sentido siempre, o con frecuencia, excesivo agotamiento o fatiga en los últimos seis meses. (Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

El agotamiento o fatiga no es sólo el resultado del trabajo remunerado en la fábrica. Las actividades extralaborales, la falta de descanso, las preocupaciones, las tensiones, la calidad de la alimentación, entre otros factores, son responsables, en conjunto, del nivel de fatiga de una persona.

En las mujeres trabajadoras uno de los elementos que contribuye en forma más importante a aumentar los niveles de fatiga es el trabajo propio de su condición de mujer, madre y esposa: cuidado y atención de los niños, los ancianos, preparación de la comida, abastecimiento del hogar, limpieza, etc.

La fatiga tiene consecuencias negativas para la salud. Entre los síntomas de fatiga citados por los especialistas en salud laboral se mencionan:

- Modificaciones del humor y del carácter: irascibilidad, angustia, melancolía, crisis nerviosas.
- Pérdida de fuerza física: dificultades de coordinación.
- Pérdida de fuerza mental: dificultades con la memoria.
- Perturbaciones del sueño.
- Malestares orgánicos: úlcera gástrica, dolor de cabeza, hasta infartos del miocardio, etc.

Los efectos del agotamiento o la fatiga en la salud de las mujeres son resultado tanto del trabajo remunerado como del trabajo doméstico, es decir de la doble jornada laboral de la mujer trabajadora. Esos problemas se analizan en el capítulo "Mujer, trabajo y salud" de este Manual.

4. Qué hacer

❒ *En primer lugar, debemos cuidarnos a nosotras mismas.* Somos las principales responsables de nuestra salud y, por lo tanto, debemos hacer lo que esté a nuestro alcance para sentirnos bien. Lo inmediato, cuando nos sentimos agotadas y estamos en el trabajo, es tratar de relajarnos por unos instantes. Existen ejercicios físicos muy simples y breves que se explican en la sección "Anexos" de este Manual. Estos ejercicios se pueden hacer en cualquier momento, aun cuando estemos trabajando, y sirven para relajar los músculos tensos y fatigados. Del mismo modo al llegar a la casa, antes de comenzar las tareas domésticas pendientes, conviene realizar alguna de las actividades de relajación que se indican en la sección "Anexos". Es importante que nos acostumbremos a tomar un tiempo para nosotras mismas y lograr que la familia lo respete y entienda que es para beneficio de todos. Si nosotras nos sentimos bien, ello va a contribuir a mantener una relación más armónica con nuestra familia.

❒ *Negociar con la empresa algunas pausas en el trabajo* que permitan rebajar el nivel de agotamiento y recuperar energías para seguir trabajando. Es importante que en las conversaciones con la empresa quede claro que estos beneficios no sólo favorecen a las trabajadoras. Las medidas que se puedan tomar para combatir el cansancio no significan disminución de la producción; por el contrario, pueden aumentarla y mejorar su calidad. Al mismo tiempo esas medidas pueden elevar el nivel de satisfacción en el trabajo.

❒ *Las reducciones de la jornada más comunes* conquistadas por los trabajadores chilenos son las que se refieren a la consideración del tiempo de colación como tiempo trabajado y a hacer pausas en las mañanas y las tardes para un café o refrigerio (10 a 15 minutos cada pausa).

❒ *Una forma muy importante de reducir la jornada de trabajo real* es negociar recargos superiores al 50% por las horas extraordinarias. Mientras más caras sean las horas extras menos presiones habrá de los empleadores para prolongar la jornada en forma ilimitada. También es importante negociar que el recargo de las

horas extras se aplique a los tratos, pues actualmente la ley no los contempla.

❒ *Es difícil que estas propuestas sean logradas a través de acciones individuales.* Por ello hay que priorizar la acción organizada de las trabajadoras a través del sindicato o de la negociación colectiva, ya que así aumentan las posibilidades de que las demandas sean escuchadas por los empresarios.

❒ *Otra herramienta importante que las trabajadoras disponen* para mejorar sus condiciones de trabajo es el Comité Paritario. Este es un espacio donde deben discutirse los problemas de salud causados por el exceso de trabajo y la falta de descanso.

5. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo la extensión de la jornada de trabajo de cada una:

   - cuál es la duración de la jornada habitual de trabajo,
   - si hay temporadas en que se trabajan horas extraordinarias,
   - si el trabajo extraordinario es voluntario,
   - cuántas horas se trabajan en esas temporadas.

2. Intercambiar opiniones entre las compañeras del grupo sobre el ritmo de producción que se exige en cada empresa: el trabajo en cadena, exigencias mínimas de producción, apuro, pausas de descanso, etc.

3. ¿Han sentido malestares o enfermedades como consecuencia de la extensa jornada de trabajo, de la intensidad del ritmo de trabajo, del apuro con el que tienen que trabajar?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

4. Frente a esos síntomas, ¿qué medidas han tomado?. Comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si han solicitado a la empresa cambios en la organización del trabajo: reducción de la extensión de la jornada, reducción del número de horas extraordinarias, aumento del número de pausas de descanso, si se han autorecetado algún medicamento, etc.

5. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. ¿Se han discutido estos problemas en las reuniones del Comité?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

6. ¿Podrían sugerir algunas medidas para evitar los problemas que les causan la extensión de la jornada de trabajo, la intensidad del ritmo de trabajo, el apuro con el que tienen que trabajar?

Forma y monto de las remuneraciones

Según el Código del Trabajo "se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo" (Libro I, Art. 40).

Forman parte de la remuneración:

1. El sueldo, que es fijo, en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato, y los bonos mensuales fijos en dinero, originados directamente por la prestación de servicios como: bono de antigüedad, asignación de cargo, de riesgo, de zona, de producción. Sirve de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.

2. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

3. Bonos mensuales fijos en dinero, no originados por la prestación de servicios, como: asignaciones familiares voluntarias, bonos para viviendas, luz, agua, gratificación garantizada pactada.

4. Beneficios mensuales fijos en especie, por ejemplo provisiones, pan (frecuente en las panaderías), leche u otros.

5. Bonos en dinero o en especies, anuales o eventuales, como: aguinaldos, escolaridad, fallecimientos, nacimientos, gratificación garantizada anual o trimestral.

6. Tratos, forma de pago en dinero de acuerdo al número de productos terminados.

7. Comisiones, que se refiere al porcentaje sobre el precio de las ventas o compras que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. Esta forma de pago se aplica especialmente a los trabajadores del comercio.

No forman parte de la remuneración:

1. Las asignaciones de movilización, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad con la ley (cargas), la asignación de desgaste de herramientas y la asignación de pérdida de caja (se aplica especialmente a los empleados que manejan dinero; por ejemplo cajeros de banco).

2. Tampoco forman parte de la remuneración la indemnización por años de servicio y otras que corresponda pagar cuando se termina el contrato, tales como desahucio y feriado proporcional.

Es importante conocer el monto total de la remuneración, teniendo en cuenta para su cálculo todos los elementos señalados, porque ese es el monto que sirve de base para el cálculo de horas extraordinarias, subsidios por enfermedad, pensiones, indemnizaciones en caso de término de contrato, etc.

El cuadro de la página siguiente ilustra la forma en que cada elemento de la remuneración influye en esos cálculos.

El **salario mínimo**, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1970), "debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y sus familias".

Nota: Los testimonios corresponden al período en que el sueldo mínimo estaba fijado en $ 33.000 mensuales.

FORMAN PARTE DE LA REMUNERACIÓN	SON IMPONIBLES	SIRVEN PARA CÁLCULO DE HORAS EXTRAS	SIRVEN PARA CÁLCULO DE DE SUBSIDIOS E INDEMNIZACIÓN	FORMAN PARTE DE LA RENTA MENSUAL
SUELDOS: Sueldo base, bonos mensuales fijos en dinero (antigüedad, cargo, riesgo, zona, de producción, fijos). Son originados directamente de la prestación de servicios.	Sí	Sí	Sí	Sí
HORAS EXTRAORDINARIAS - SOBRESUELDO	Sí	No	No	Sí
BONOS MENSUALES FIJOS, en dinero, no originados por la prestación de servicios (casa, asignaciones familiares voluntarias, luz, agua, gratificación garantizada pactada).	Sí	No	Si	Sí
BENEFICIOS EN ESPECIES MENSUALES FIJOS (harina, pan, provisiones, leche, etc.)	Sí	No	No	Sí
BONOS EN DINERO O EN ESPECIES ANUALES Y/O EVENTUALES (aguinaldos, escolaridad, fallecimiento, nacimiento). Gratificación garantizada anual o trimestral.	Sí	No	No	No
TRATOS	Sí	No	Sí	Sí
COMISIONES	Sí	No	Sí	Sí

NO FORMAN PARTE DE LA REMUNERACIÓN	
Asignación colación, asignación movilización, asignaciones familiares, asignación por desgaste de herramientas, asignación por pérdida de caja, viáticos	Ninguno de estos ítems es imponible, ninguno forma parte de la renta mensual, y tampoco son utilizables en el cálculo de horas extras, subsidios e indemnización.
Indemnizaciones por años de servicio, desahucio, feriado proporcional	

1. Forma de las remuneraciones

El Código del Trabajo establece que "la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra" (Libro I, Art. 43).

Por ello, al analizar las remuneraciones que una empresa paga a sus trabajadores debe considerarse tanto el monto o el nivel de las remuneraciones como la forma de pago.

Existen dos formas básicas de remuneraciones: a jornal y a trato. El trabajo a jornal se paga por una determinada cantidad de horas trabajadas (por unidad de tiempo). El trabajo a trato se paga por una determinada cantidad de productos elaborados.

a) Pago a jornal Este se compone de un sueldo base más un estímulo, prima o incentivo de producción.

Como lo señalan los testimonios de las trabajadoras, a veces ese incentivo de producción es colectivo, es decir por módulo o unidad de producción integrado por varias trabajadoras. De este modo el empleador se asegura de que cada trabajadora se preocupe del nivel de producción de su compañera para que se cumpla la meta en todos los módulos o unidades de producción de la empresa y todas ganen el incentivo correspondiente. Esta forma de pago puede romper los lazos de solidaridad entre las trabajadoras porque se vigilan y presionan mutuamente. Sin embargo, también da lugar a lazos de compañerismo muy importantes. Intensifica además el trabajo, porque cuando alguna se ausenta o rinde menos, las demás tratarán de realizar todo el trabajo que falta.

EL PAGO POR INCENTIVO ASEGURA AL EMPLEADOR
QUE CADA TRABAJADORA SE PREOCUPE DE SU PROPIO NIVEL
DE PRODUCCION Y, CUANDO ESE PAGO ES COLECTIVO,
TAMBIEN DEL DE SUS COMPAÑERAS

* *"A nosotros nos pagan un sueldo base más el incentivo. Si entregamos una cantidad equis de pantalones a la tarde, cuatro mil y tantos, depende del modelo, sacamos un incentivo de $ 5000 a $ 5.200 semanal, si alcanzamos la producción. Si una falta, ahí tenemos que sacar la producción de ella; entonces más trabajo para todas. Si no cumplimos con la producción nos bajan el incentivo. Nosotras nos ayudamos, hay compañerismo. Trabajamos en módulos, de unas 20 en cada módulo..."*

* *"Mi sueldo es $8.300 semanal. Para ganar más tengo que sacar la producción que piden, si sacamos toda la producción nos estarían pagando un incentivo semanal de cuatro mil y tanto. Si todas las personas que estamos trabajando sacamos la producción completa la ganamos, si no, no. Si somos 30 en el grupo, a las 30 nos beneficia el incentivo. Yo no trabajo a trato, trabajo en módulo."*

* *"El sueldo base es de $10.270 más la semana corrida que son como $ 2000 y después viene el incentivo, que es alrededor de $ 5000. La nueva tecnología que están trayendo a las empresas ahora está terminando con el trato. A ellos les conviene mucho más tener gente con el sueldo fijo y exigirle una cantidad más o menos parecida a la del trato, porque si tiene un incentivo uno tiene que trabajar igual por el incentivo, es igual que estar trabajando a trato: entonces a ellos les conviene mucho más pagar el incentivo..."*

b) Pago a trato La remuneración a trato se ha impuesto como una forma de estimular monetariamente la producción. Cada trabajador se hace su propio salario dependiendo de la cantidad de productos elaborados o tareas realizadas. Este sistema, que varía según la empresa, facilita al empleador cumplir sus metas de producción, pues el propio trabajador se exige a sí mismo un alto rendimiento para obtener un salario mayor.

CON EL PAGO A TRATO CADA TRABAJADORA SE AUTOEXIGE UN ALTO RENDIMIENTO

* *"Para nosotras es importante el tiempo porque es un valor..."*

* *"Uno está permanentemente ahí, tratando de hacerlo bien y de no equivocarse porque eso significa plata para una. Si yo trabajo a trato y produzco mal tengo que deshacer lo que estoy produciendo mal y tengo que desarmarlo y eso no me lo pagan. Al desarmarlo pierdo tiempo..."*

* *"Superando el sueldo base de una, el trabajo a trato lo pagan aparte: por ejemplo, si yo hago más de $ 1100 diarios, que es mi sueldo base, eso de más me lo pagan, me pagan completo mi trabajo. O sea, me hago mi sueldo del día. La última vez que saqué mi liquidación a trato logré como $ 8000 más o menos arriba del sueldo base mensual, siempre trabajé a trato, me compensa."*

De las 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana entrevistadas, 206 trabajan a trato. Al preguntarles qué sistema de trabajo prefieren, 250 contestaron que prefieren esa forma de pago porque se gana más.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

2. Monto de las remuneraciones

Las trabajadoras de la industria de la confección coinciden en señalar dos cosas: primero, que los salarios son muy bajos aún en empresas grandes. Segundo, que el nivel de las remuneraciones depende mucho también de la forma de pago.

Todas los testimonios coincidieron en señalar que el salario a trato es más alto que el que se paga por jornal o al día. Por ello las trabajadoras, aunque reconocen que el trabajo a trato es más cansador, lo prefieren ya que les asegura un nivel mayor de remuneraciones. Sin embargo, ellas señalan también que los empleadores cada vez más contratan personal a jornal o al día justamente para bajar el nivel de salarios.

EL TRABAJO A TRATO ES MAS CANSADOR PERO ASEGURA A LAS TRABAJADORAS UN MAYOR NIVEL DE REMUNERACIONES. POR ELLO, AUN CUANDO PERJUDICA SU SALUD, PREFIEREN ESA FORMA DE PAGO

* *"Hay que esforzarse para venir a trabajar y ganar lo poco, lo demasiado poco que nos pagan, así que nadie trabaja a gusto."*

* *"Algunas ganan el mínimo, $4.000. Son las que están al día y las nuevas."*

* *"Me gusta trabajar a trato, me compensa pero me cansa, sí."*

* *"Me gustaría trabajar a trato. Porque ganaría plata, no estaría ganando $8.000. Pero es imposible, porque a ellos les conviene que la gente esté 'al día', ellos quieren terminar con la gente que está a trato."*

* *"Trabajo a trato, me pagan $ 5.15 por camisa. Saco entre $17.000 y $18.000 líquido semanal. El sueldo mío es uno de los más altos. El promedio es entre $ 8.000 y $10.000, son sumamente bajos."*

3. Pago de horas extraordinarias

Respecto de este tema la Ley dice: "...Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período..." (Libro I, Art. 31).

El derecho a cobrar las horas extraordinarias dura seis meses desde el momento en que debieron pagarse. Hay que cobrarlas antes de ese plazo y asegurarse de que queden registradas en el libro de asistencia o en el reloj control. Con esa prueba pueden ser cobradas directamente en los tribunales o hacer la denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

El pago de horas extraordinarias varía mucho en cada empresa, de acuerdo a la forma de pago. Si se paga a trato, el valor o la tarifa de cada operación es igual en las horas extras.

Si se trabaja al día o a jornal las horas extraordinarias se pagan con un 50% de recargo. Mediante negociación colectiva o individual se puede pactar un pago superior al 50%. Este recargo se aplica sobre el sueldo convenido.

Para calcular el valor de las horas extraordinarias se procede de la siguiente manera:

1. El sueldo mensual se divide por 30 (para saber cuánto se gana cada día del mes).

2. El resultado obtenido se multiplica por 7 (para saber cuánto se gana en una semana).

3. El resultado obtenido se divide por el número de horas de la jornada semanal. Si la jornada laboral es de 48 horas semanales, se divide por 48 (para saber cuánto se paga por hora).

4. Si la hora extraordinaria se paga con un 50% de recargo el resultado anterior se debe multiplicar por 1.5, y ese será el valor de una hora extra. Si se paga con un recargo de un 100%, el resultado obtenido en la operación 3 se multiplicará por 2.

CADA TRABAJADORA DEBE INFORMARSE ACERCA DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, APRENDER LA FORMA DE CALCULARLAS Y COBRARLAS EN EL PLAZO CORRESPONDIENTE

* *"En el último mes he ido a trabajar dos sábados día completo y dos sábados medio día. Nos pagan igual, como a trato: lo que se hace se gana. La única diferencia en el día sábado es que nos dan un bono de locomoción de $200."*

* *"Pagan las horas extraordinarias al 50% a las personas que están al día, y a las personas que están a trato, lo que hacen en el día..."*

* *"Ellos no pagan la hora extra y la gente se queda por ignorancia, porque no sabe que esas horas las tienen que pagar. La gente que trabaja a trato no sabe que esas horas que ellas se quedan después del horario se las tienen que pagar..."*

* *"Las horas extraordinarias las pagan igual de acuerdo al tarifado. No nos pagan 50% más ni nada, recibo el mismo precio por la operación, es decir, si hago 100, 150, lo que haga, gano eso no más."*

Las trabajadoras de la confección entrevistadas en la Región Metropolitana que trabajan horas extraordinarias señalaron que lo hacían por que "hay que sacar la producción" (el 50.4%) y para "ganar más" (el 40.1%).
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

4. Efectos en la salud

La medicina laboral tradicional no trata los efectos de las bajas remuneraciones en la salud de las trabajadoras. Pero un área de estudio llamada Psicopatología del Trabajo menciona el sufrimiento mental como un problema de salud ocupacional, porque deriva directamente de ciertas condiciones del trabajo. Tanto para los hombres como para las mujeres, trabajar y recibir por ello bajos ingresos es fuente de tensión. Hay un descenso de energía, la salud se resiente y aparecen malestares inespecíficos o síntomas poco definidos.

El nivel de las remuneraciones, ligado a la forma como se pagan, afecta de dos maneras la salud de acuerdo con los testimonios de las trabajadoras:

1. En forma directa, porque es una fuente de tensión y de preocupación.

2. En forma indirecta porque provoca otros procesos dañinos para la salud, como por ejemplo limita el acceso a la atención médica, baja el consumo alimenticio y genera desnutrición.

Los bajos salarios representan el problema que más afecta en el trabajo a dos de cada diez trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

Como ejemplo de una acción dañina directa, las trabajadoras indican lo siguiente:

* *"Hay necesidades básicas que tengo que cubrir; eso me provoca rabia porque uno trabaja tanto, tanto y el dinero no da abasto."*

* *"Mi preocupación es el trabajo mismo y la plata, que tanto trabajo y tan poca plata."*

* *"Termino el día mentalmente agotada. Bueno, cansancio físico, moral y mental también porque uno vive programándose: hoy día gané tanto más y voy a poder solucionar un poquito mis deudas, pero todavía me está faltando..."*

Como ejemplo de una acción dañina indirecta, las trabajadoras señalan:

* *"...porque si tú vas al consultorio, te dan hora a veces para la tarde pero tú tienes que saber ir en la mañana a buscar hora y a veces no alcanzas. Eso significa que las chiquillas que van al consultorio no vuelven en todo el día; te descuentan la semana corrida, estás perdiendo dos días, ¡dos días!. Así que no hay derecho a enfermedad. Para nosotras la salud es plata, así es la cosa."*

* *"Por enfermedad mis remuneraciones bajaron demasiado. En este momento no tengo para comer. Entonces tengo que tratar de mantener la comida para mis hijos, por eso yo no almuerzo. He bajado mi producción por la enfermedad porque yo trabajo a trato. Entonces de ganar $ 66.000, en este momento bajé a $ 33.000. Y estoy saliendo ya tres meses sin alcance (sin dinero)."*

Casi el 80% de las trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana no consultan al médico cuando se sienten enfermas. Las razones que señalan son: por falta de tiempo, por no pedir permiso en el trabajo y por falta de dinero.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

5. Qué hacer

❒ *El problema de los bajos sueldos* no debe solucionarse con una cantidad de trabajo mayor que la que es conveniente para la salud. El jornal o sueldo base da derecho a pago de horas extraordinarias y significa un trabajo menos presionado, pero normalmente se traduce en menor remuneración para la trabajadora. Es preferible que las trabajadoras intenten negociar mejores sueldos base y no pago a trato y es preferible el sistema de incentivos adicionales al sueldo base que el pago a trato. Mientras más alto el sueldo o jornal base, mayor será la tranquilidad de la trabajadora.

❒ *La ley no asegura reajustes a las remuneraciones de los trabajadores.* Sólo garantiza que debe pagarse al menos el ingreso mínimo mensual fijado en $ 38.600 en junio de 1992. Por lo tanto, los trabajadores sólo pueden mejorar sus remuneraciones por la vía de la negociación colectiva con sus empleadores.

❒ *La ley no garantiza nigún tipo de bonos o aguinaldos.* Todos ellos son conquistas de los trabajadores, por lo que es recomendable negociar especialmente bonos mensuales que, además de mejorar la remuneración, servirán de base para el cálculo de horas extraordinarias, subsidios por enfermedad, pensiones, indemnizaciones en caso de término de contrato, etc.

❒ *Estas u otras negociaciones tendientes a mejorar las condiciones salariales* serán más exitosas si están respaldadas por la acción organizada de los trabajadores. La organización más tradicional de los trabajadores en la defensa de sus derechos es el sindicato, que los representa en la negociación colectiva.

❒ *Otra herramienta de que disponen los trabajadores para discutir sus problemas*, específicamente los relativos a condiciones de trabajo y salud, es el Comité Paritario. Es importante tener en cuenta que este es un espacio que se ocupa no sólo de determinados problemas provocados por las condiciones ambientales (tales como sordera, lumbago, accidentes, problemas de la vista, etc.) sino

también de los problemas inespecíficos, por ejemplo de las preocupaciones, las tensiones derivadas de la organización del trabajo. Las bajas remuneraciones, como señalan los testimonios de las trabajadoras, causan problemas de salud mental. Un mejoramiento de los salarios contribuiría a superar y evitar esos problemas. Puesto que el nivel de los salarios forma parte de las condiciones de trabajo, sus consecuencias sobre la salud deben plantearse y discutirse en el Comité Paritario.

6. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo las formas de pago a trato y de pago al día o jornal:

   - ¿cómo les pagan en las empresas donde trabaja cada una?,
   - ¿qué ventajas y desventajas tiene cada una de esas formas de pago?, ¿cuál es más conveniente para las trabajadoras?,
   - ¿qué opinan acerca de los incentivos de producción: de qué manera afecta el ritmo de trabajo, la relación entre las compañeras, el monto de la remuneración, etc.

2. Analizar con las compañeras del grupo el monto de la remuneración en cada empresa donde trabajan:

   - cuál es el sueldo base,
   - cuánto se paga por incentivo de producción,
   - cuál es el tarifado de las operaciones en el pago a trato,
   - cuál es el valor de la hora extraordinaria,
   - qué otros bonos mensuales reciben, asignaciones, etc., etc.

3. La forma de pago o el monto de las remuneraciones, ¿les afecta de alguna manera su salud?. ¿De qué manera?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

4. Frente a esos síntomas, comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si lo han planteado como problema en el sindicato o en el Comité Paritario, etc.

5. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

6. ¿Cuál sería a juicio de ustedes la forma ideal de pago?

Estabilidad en el empleo

La precariedad del empleo parece transformarse en Chile y en América Latina en una tendencia permanente que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras. Se dice que los empleos son precarios cuando predominan los contratos de corto plazo, la subcontratación, la inexistencia de contrato (trabajo clandestino) y se generalizan prácticas de trabajo temporal, estacional o intermitente, lo que en definitiva convierte el trabajo en algo inestable.

Sin embargo, aunque los trabajadores se beneficien con contratos indefinidos o a largo plazo ese empleo también es precario porque el contrato de trabajo no asegura la estabilidad en el empleo.

1. Causas de despido

Aunque las últimas reformas al Código Laboral tienden a proteger la estabilidad en el empleo, existen aún variados mecanismos que permiten al empleador despedir a los trabajadores.

La más frecuente es la que invoca necesidades de la empresa (Art. 3º de la Ley 19.010 sobre terminación de contrato de trabajo), siempre y cuando se dé un aviso de 30 días o se pague un mes de remuneración como desahucio. Además, si el trabajador tiene más de un año de antigüedad, le corresponde indemnización de un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Aunque las trabajadoras de la confección, gozan de una relativa estabilidad expresan un sentimiento de temor ante la posibilidad de perder su empleo. En sus testimonios señalan, además, cuáles son las situaciones que amenazan su estabilidad laboral.

UNA TRABAJADORA SE ARRIESGA A SER DESPEDIDA
CUANDO ES CONFLICTIVA, ES DECIR
CUANDO PELEA POR SUS DERECHOS
CUANDO PIDE MUCHOS PERMISOS
CUANDO PROMUEVE LA FORMACION DE UN SINDICATO

La Ley no reconoce éstas como causales de despido, por lo tanto para que el empresario despida por las razones antes señaladas, debe aludir alguna causal legal.

Una cuarta parte de las 325 trabajadoras de la confección entrevistadas de la Región Metropolitana declaró que teme perder el empleo.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

Respecto al temor a perder el empleo, las trabajadoras han declarado:

* *"La gente le tiene cierto temor al patrón. Yo no tengo miedo a perder el trabajo, pero la otra gente sí porque lleva mucho tiempo ahí y no conocen otros lugares. Ellos saben que son gente que trabaja bien, pero tienen miedo de ir a otros lugares a buscar trabajo porque creen que les va a ir más mal de lo que están".*

* *"Yo noto que ellas tienen temor a perder el empleo porque siempre aceptan lo que él dice. En realidad hace lo que quiere con ellas y ellas lo aceptan. Yo pienso que puedo encontrar trabajo en cualquier parte".*

* *"En estos momentos temo perder el trabajo y quedar cesante... en este tiempo se hace difícil encontrar trabajo, eso me preocupa..."*

Respecto a las causas de despido, las trabajadoras señalan las siguientes:

* *"En mi fábrica, según dicen, han despedido por problemas internos de la empresa. No dan otra respuesta. Ellas tenían contrato al día y de a trato, más a trato, eran jóvenes y yo creo que las despidieron porque eran muy alegadoras, siempre alegaban si las cambiaban de puesto o por otra cosa. Muchas eran del sindicato. Como dirigente sindical me amenazan porque, como la rama de la confección es chica, dicen que todos se conocen y que si me despiden no me van a dar trabajo en otro lado. No me asusto y sé que me voy a hacer valer. A las otras les dicen que son flojas, que son molestosas o por último que no les agradan, que les cayeron mal".*

* *"Al formar sindicato, al organizar, hay riesgos de que despidan".*

* *"Pienso que puedo ser despedida por el asunto que estamos viendo ahora del trato que se da, que no pagan bien y los problemas de higiene; y como nosotras estamos reclamando y como yo soy una persona que está siempre a trato, entonces pienso que van a tomar represalias conmigo".*

2. Efectos en la salud

La falta de estabilidad en el empleo constituye, según los especialistas en el tema, un riesgo grave para el equilibrio emocional del trabajador, que afecta obviamente la salud integral.

En sus testimonios las trabajadoras de la industria de la confección expresan la inquietud, el temor y las enfermedades que les producen la permanente amenaza de despido y el enfrentar la cesantía.

El temor y la inquietud están asociados a la dificultad e inseguridad de encontrar un nuevo empleo y a los consiguientes problemas económicos derivados de la cesantía y también al hecho de tener que enfrentar un ambiente laboral desconocido que provocan, según palabras de las trabajadoras, depresión, desesperación y alteraciones del sistema nervioso.

Como manifiestan las trabajadoras entrevistadas:

* *"Siento una depresión y una desesperación, te afecta el sistema nervioso y te embarra la psiquis porque uno piensa en todas las deudas y en la desesperación de no poder cumplir; fuera de que si voy a quedar cesante lo que dan de cesantía es una miseria, no es lo real que debiese darse".*

* *"Yo en realidad me siento mal porque yo creo que todo ser humano necesita que le estimulen, pero que no estén a cada rato amenazando, que si no saca producción o que si no trabaja bien se va a ir p'afuera o que va mucho al baño o a tomar agua... ¡terrible!".*

* *"Cuando yo estaba trabajando en una empresa grande y hubo un riesgo de ser despedida sentí miedo, porque era mi primer trabajo. Nunca me había enfrentado a otro trabajo y no sabía lo que me esperaba. No sabía adónde iba a llegar, no sabía en qué condiciones y me afectó bastante por el hecho de tener un hijo, una familia a la cual alimentar y no sabía cómo lo iba a hacer, o sea miedo. Lo sentía en mi cuerpo, incluso ahora estoy con una úlcera y no me la he podido tratar. Eso me lo provocó el hecho de que me*

hayan despedido de la empresa e incluso hasta ahora me afecta, porque resulta que como yo estoy ahora a como yo estaba en la otra empresa, ahora estoy mucho más mal. Entonces me sigue afectando igual. En esa empresa de 600 trabajadores se corría más el riesgo de que a una la despidieran pero a pesar de todo también había más seguridad, más garantías..."

3. Qué hacer

❒ *No es posible hoy impedir que el empleador despida*, pero las trabajadoras pueden negociar mejores indemnizaciones por años de servicio y ello limitará los despidos arbitrarios. Especialmente importante es negociar el pago de indemnización en caso de fallecimiento, jubilación, retiro voluntario y despido por causas no atribuibles a la trabajadora.

❒ *Para asegurar la estabilidad en el empleo* es indispensable conocer la legislación y reglamentación respecto al sistema de contratos y despidos. Si hay sindicato en la empresa se pueden incluir cursos sobre este tema dentro de las actividades sindicales. Es importante conocer nuestro derechos y deberes y los pasos indispensables que es preciso seguir tanto en la contratación como en las situaciones de despido.

❒ *Si entran nuevas compañeras a la empresa* o se produce un despido, debemos estar alertas y aconsejarlas sobre todos los pasos que hay que seguir en cada caso para estar seguras que no se cometan injusticias. La sensación de miedo o desesperación puede disminuir cuando nos sentimos amparadas por una organización que, a su vez, tiene apoyos institucionales en organismos de asesoría laboral.

❒ *Los Comités Paritarios, que se encargan de los hechos relacionados con los riesgos en el trabajo* representan también un lugar donde se pueden plantear y discutir las situaciones que pueden ser amenazantes para las trabajadoras, así como los sentimientos de temor, inquietud o depresión que se originan en la inestabilidad laboral.

❒ *Debemos conocer los servicios de atención psicológica* que funcionan en hospitales, consultorios y organismos no gubernamentales y acudir a ellos o aconsejar a quienes lo necesitan cuando la inseguridad o la depresión se convierten en estados psicológicos que afectan nuestro funcionamiento en el trabajo y en la casa, es decir que alteran nuestra salud.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo si las empresas en que trabaja cada una, les asegura a las trabajadoras cierta estabilidad en el empleo o si predomina entre ellas el temor al despido.

2. Discutir con las compañeras acerca de las razones por las cuales una trabajadora se arriesga a ser despedida. Cuando las razones no son legales, ¿qué causas alude la empresa para despedir a las trabajadoras?

3. La posibilidad de perder el empleo, ¿les afecta de alguna manera su salud?. ¿De qué manera?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

4. Frente a esos síntomas, comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si lo han planteado como problema en el sindicato o en el Comité Paritario, etc.

5. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

6. ¿Qué creen ustedes que se podría hacer para garantizar una mayor estabilidad en el empleo?, ¿cómo se podrían evitar los problemas de salud producidos por la inestabilidad laboral y el temor al desempleo?

Las relaciones laborales

Por relaciones de trabajo se entienden todas las relaciones humanas creadas por la organización del trabajo.

Las relaciones laborales entre empleador y trabajador están reguladas por un contrato de trabajo, bajo un vínculo de subordinación o dependencia. "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo" (Art. 5º del Título Preliminar del Código del Trabajo).

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. Es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Es colectivo cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurrieren a su celebración (Art. 6º, Título Preliminar).

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con una multa. La falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador (Art. 9º, Libro I).

1. Caracterización de las relaciones laborales

Las relaciones creadas por la organización del trabajo se refieren tanto a las relaciones con los jefes que deben estar reguladas por un contrato como a las relaciones con los compañeros de trabajo.

Las relaciones con los jefes son de tipo jerárquico, porque se establecen entre dos personas que ocupan distinta posición en la empresa y en que una tiene poder sobre la otra. Las relaciones jerárquicas son las que se soportan de la peor manera porque son las más apremiantes.

En el caso de las industrias donde el trabajo es en cadena, las relaciones con la jerarquía (con los superiores) son fuente de ansiedad. Esta ansiedad se superpone a la provocada por el ritmo de la producción, por las exigencias de rendimiento, por el sistema de pago a trato o por los incentivos. Es posible que los supervisores tengan como tarea específica mantener y alimentar esta ansiedad para lograr mayor rendimiento.

La calidad de las relaciones jerárquicas puede variar ampliamente de una empresa a otra, es decir puede ser desde muy buena hasta insoportable.

En relación a las compañeras de trabajo, es básico para la salud mental poder comunicarse con relativa facilidad. Lo contrario (la falta de comunicación) influye negativamente sobre la situación sicológica de la trabajadora. Puede ser táctica de la empresa reforzar la competitividad, el individualismo y la falta de solidaridad para enfrentar problemas comunes. Esto se puede lograr dificultando la comunicación, estableciendo jerarquías o diferencias entre las trabajadoras, negociando individualmente con cada trabajadora o mediante cualquier otro sistema tendiente a dividir.

LAS RELACIONES JERARQUICAS PUEDEN SER UNA FUENTE DE ANSIEDAD

* *"A uno le exigen que esté trabajando prácticamente como robot, sin conversar, 'no mire a la otra', 'no converse demasiado','no se ría', 'no se pare', 'no haga esto, no haga lo otro'. Entonces, cuando llega a conversar lo hace a escondidas, y cuando ve al jefe simplemente se hace la lesa y sigue trabajando."*

* *"...Muchas veces una comete errores, porque una no es perfecta pero los jefes son demasiado duros, groseros o lo que le dicen a las muchachas duele; ...yo me siento muy mal."*

* *"Si una comete un error, la persona que está encargada la critica, como que una es una persona menos capacitada para eso, cuando él sabe, por supuesto, que una casi todo lo hace bien. Pero si una se equivoca en algo pequeño altiro piensa que una es menos capacitada o lo dice para que una trate de hacerlo mejor."*

* *"Una se tiene que estar apurando, que los jefes se paran al lado de una a verla cómo trabaja, la ponen más nerviosa, a ver si comete errores... Entonces en esos momentos me dan deseos de dejar todo ahí botado, parado, pararme de la máquina e irme a mi casa, salir de ahí, de la fábrica, no sentir bulla, ¡nada!."*

* *"A veces conversamos en la colación; muy rara vez en el trabajo porque si llegamos a conversar nos retan."*

2. Efectos en la salud

Los aspectos psíquicos y mentales del trabajo humano han sido durante mucho tiempo desconocidos o dejados de lado por quienes estudian el trabajo y sus efectos en la salud.

En los pocos estudios existentes sobre los efectos que las relaciones laborales tienen en la salud de los trabajadores, se afirma que la necesidad de descargar la agresividad producida por las relaciones autoritarias de los superiores conduce a la contaminación de las relaciones fuera de la fábrica, en particular de las relaciones familiares.

La frustración, la rebeldía y la agresividad que producen esas relaciones autoritarias no encuentran salida en la mayoría de los casos, es decir las mujeres se ven obligadas a reprimir esos sentimientos. No se conocen bien los efectos de la represión de esta agresividad sobre el funcionamiento mental de los trabajadores, a pesar de que se puede sospechar su importancia en la relación salud-trabajo. En el caso de las mujeres, que muchas veces deben soportar la agresividad de sus parejas, esa represión se vería aumentada.

* *"Sentimos el encierro, como aprisionadas... Son varias las personas que nos observan desde un punto más o menos lejano, como una oficina que tiene vidrios."*

* *"Eso más que nada, tensidad, mucha tensidad. Están pendientes del trabajo, como que hay que aislarse del mundo, hay que estar ahí solamente."*

* *"De repente llega un momento que una se llena,se hastía de todo eso y quisiera estar afuera, volar, salir de ahí."*

* *"Ya en la mañana, cuando despierto digo '¡ah!, tengo que ir a trabajar'. Y uno se siente nerviosa por llegar a la hora para cumplir con su trabajo y su horario, para que no la pille mal parada o si no, estamos mal."*

3. Qué hacer

❒ *No existe una solución legal efectiva* para los problemas de las relaciones laborales con los empleadores, pero la experiencia práctica demuestra que cuando existe organización sindical activa, sólida y respetada las relaciones laborales mejoran notablemente ya que los problemas se discuten, negocian y resuelven en forma colectiva a través de la organización.

❒ *Si hay sindicato en la empresa* conviene llevar a las reuniones la información sobre los problemas de relaciones que nos afectan y buscar alguna salida o solución a esta situación con el conjunto de los trabajadores. Si no hay sindicato, es bueno compartir los problemas que se nos presentan con nuestras compañeras y buscar soluciones colectivas.

❒ *Cuando la relación está muy deteriorada* entre una o varias trabajadoras y su jefe y si la organización del trabajo lo permite, una buena salida puede ser el cambio de puesto de trabajo sin que las trabajadoras pierdan ningún beneficio con ese cambio. Cuando una o varias trabajadoras se encuentren en esta situación, la demanda de cambio de puesto de trabajo será más efectiva si es respaldada por la organización sindical.

❒ *Los problemas de salud derivados de relaciones laborales conflictivas* deben ser un tema para plantear en el Comité Paritario. En esta instancia corresponde discutir las causas del problema (que pueden ser autoritarismo de los jefes, maltrato, falta de comunicación con las compañeras, etc.) para buscar formas o mecanismos de resolverlas. Si los miembros del Comité Paritario perciben la existencia de problemas de salud mental entre las trabajadoras, derivados de las relaciones laborales o de otro aspecto del trabajo, se puede impulsar la organización de servicios de atención sicológica en la empresa o en las Federaciones Sindicales de la zona, solicitando para ello la colaboración de los empleadores.

4. Pauta para orientar la discusión

1. Respecto al tema de las relaciones laborales, analizar en el grupo:
   - cómo son las relaciones entre jefes y trabajadoras en la empresa en que trabaja cada una, y
   - cómo son las relaciones entre las compañeras de trabajo.

2. Las relaciones que tienen con los jefes y con sus compañeras de trabajo, ¿les afecta de alguna manera su salud?. ¿De qué manera?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

4. Frente a esos síntomas, comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si lo han planteado como problema en el sindicato o en el Comité Paritario, etc.

5. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores.

6. ¿Qué creen ustedes que se podría hacer para mejorar las relaciones de trabajo?, ¿cómo se podrían evitar los problemas de salud producidos por relaciones de trabajo negativas?

Capítulo III

Mujer, trabajo y salud

MUJER, TRABAJO Y SALUD

Muchas trabajadoras de la confección afirman en sus entrevistas que antes de salir a su trabajo tienen que realizar algunas tareas en su casa y luego, al regresar por la tarde, cansadas, deben continuar con las labores domésticas.

En nuestra sociedad esas tareas de la casa o tareas domésticas son "propias de la mujer", se considera natural que sea ella quien haga ese trabajo; es su obligación y no se discute ni se piensa que otra persona pueda realizarlo.

En realidad las labores domésticas han sido culturalmente adjudicadas a las mujeres y las tareas propias del trabajo remunerado fuera de la casa, a los hombres. Ellos son los proveedores del hogar, ellas son las cuidadoras y mantenedoras.

Esos son sus "papeles" culturales.

Es oportuno recordar que la Constitución de Chile afirma que toda ciudadana y todo ciudadano tienen derecho al trabajo. Además, todos sabemos que el trabajo es fuente de bienestar, de desarrollo personal y de mejoramiento de la calidad de vida.

Son numerosas las mujeres que, ya sea por razones ecónomicas o por motivos de desarrollo personal, salen a trabajar fuera de su hogar. En muchos casos ese hecho se debe a que el salario del esposo no alcanza para responder a las necesidades de

todos los miembros de la familia; en otros por cesantía del marido y aún en otros porque la mujer dedicada a su casa va descubriendo que vive aislada, que se va "quedando atrás" en términos de relaciones con otras personas y de la posibilidad de adquirir conocimiento y experiencia.

La importancia de la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral durante los últimos 40 años se puede ilustrar con algunas cifras:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calculado que en el año 2000 la fuerza laboral del mundo estará formada por 2.500 millones de personas, de las cuales el 33 % (cerca de 830 millones) serán mujeres.

En algunos países, es el caso de los Estados Unidos, las mujeres llegan a ser casi la mitad del total de los trabajadores.

En Chile, las mujeres son el 33 % del total de la fuerza de trabajo.

Como consecuencia de la incorporación femenina al mercado de trabajo, vemos que a las tareas "propias" de la mujer, culturalmente definidas para ellas, se han agregado las responsabilidades y cargas que recaen sobre un trabajador.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha provocado una multiplicación de tareas porque ella debe cumplir dos roles: el de madre-esposa y el de trabajadora. Eso implica que:

LA MUJER DEBE HACER LAS TAREAS PROPIAS DE UN TRABAJADOR Y, JUNTO CON ELLO, LAS TAREAS PROPIAS DE MADRE Y ESPOSA.

ESTO SE LLAMA DOBLE JORNADA DE TRABAJO

Contenidos

- **Doble jornada**

- **Doble rol: atención y cuidado de los niños**
  1. Normas legales de protección a la maternidad y cuidado de los hijos: aplicación y efectividad
  2. Los arreglos personales para el cuidado de los niños.

- **Efectos en la salud: desgaste y reproducción**
  1. Problemas emocionales derivados de la preocupación de las trabajadoras por sus hijos.
  2. Desgaste: agotamiento o fatiga
  3. Efectos del trabajo en la salud reproductiva.

- **Qué hacer**

- **Pauta para orientar la discusión**

Doble jornada

Nadie mejor que las trabajadoras para describir el exceso de trabajo que implica su doble jornada laboral:

* *"En la noche cocino, llego a hacer las cosas, ordenar, ver que mis hijos hagan las tareas. Eso no más, lo de todos los días: lavar loza, hacer camas, eso más que nada. Y los niños barrer y los dos menores, los dos chicos, que hagan las tareas. Llego como a las ocho y media a veces y termino como a las diez y media, once de la noche."*

* *"Lavo los platos, limpio, hasta dejar todo ordenadito."*

* *"El fin de semana trabajo el doble porque tengo que lavar, tengo que cocinar, salir a comprar, encerar, todo el sábado."*

* *"El día viernes lo dejo para comprar la carne y algunas otras cosas para la semana, después que salgo del trabajo. El domingo compro las verduras y una vez al mes dejo un sábado libre para comprar la mercadería de todo el mes. El sábado lavo, el domingo voy a la feria y hago el aseo y me ocupo de mis cosas. Mi mamá cocina, ella es la que cocina y se preocupa de la ropa de mi hijo, que es el regalón."*

* *"Los fines de semana hay que lavar, ordenar, barrer. Lavar, ordenar lo que no se hizo en la semana y lavar toda la ropa de la semana. Planchar también. El sábado me levanto a las ocho, trabajo hasta las seis de la tarde, después de las seis ahí, a veces, lo ocupo para dormir, para descansar y al otro día para levantarme temprano otra vez. El día domingo me levanto igual a las ocho."*

LA MUJER QUE TRABAJA FUERA DE SU CASA, TRABAJA EL DOBLE
Y SE PREOCUPA EL DOBLE

Una encuesta realizada a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana reveló que todas deben dedicar una gran parte de su tiempo al trabajo doméstico durante la semana, después de su jornada laboral y los fines de semana.

Durante la semana
El 33% del total de las trabajadoras encuestadas le dedica hasta dos horas diarias al trabajo doméstico. Casi la mitad (47%) debe emplear entre dos y cuatro horas diarias a este tipo de trabajo.
Es decir, el 80% de las mujeres deben hacer trabajo doméstico antes y/o después de la jornada laboral.

Durante el fin de semana
Una cuarta parte de las trabajadoras (24%), declara que debe dedicar todo el fin de semana al trabajo doméstico.
Un tercio (32%) trabaja en tareas domésticas por lo menos un día completo.
Sólo 28 trabajadoras de cada 100 pueden destinar menos de un día a este tipo de trabajo.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

Doble rol: atención y cuidado de los niños

Cuando se afirma que el rol que le corresponde a la mujer es el trabajo doméstico, ello significa que ella es la responsable de administrar y organizar todas las tareas del hogar y la familia. No sólo quiere decir lavar, planchar, cocinar, etc. sino también pensar en forma simultánea en las tareas domésticas: los niños, las compras, el presupuesto familiar, etc.

Uno de los principales problemas que enfrentamos las mujeres que trabajamos, es el cuidado de los hijos mientras cumplimos nuestro horario de trabajo: qué hacen mientras trabajamos, quién los cuida, quién los alimenta, quién los ayuda en sus tareas escolares, quién atiende sus necesidades.

LAS PREOCUPACIONES POR EL CUIDADO DE SUS HIJOS NO CESAN PARA LAS TRABAJADORAS NI AUN CUANDO ESTAN EN SU PUESTO DE TRABAJO

* *"Mis preocupaciones son el trayecto al colegio, si me la mandan a mi hija al colegio o no. Si come bien. Realmente esa es la preocupación de una, si se la están cuidando bien".*

* *"Una trabaja, pero está pensando en cualquier cantidad de cosas, en el trabajo, en la casa, que tengo este problema, que me va a faltar la plata esta semana porque debo pagar algo, cansada una sale".*

* *"Cuando estoy en el trabajo me preocupo del más chico y de mi esposo. Si es que estarán almorzando, si habrá llegado, porque él trabaja a veces en la noche, tiene turno, entonces a veces me preocupa si habrá llegado, ¡que no le haya pasado nada!".*

* *"Lo que más me preocupa es que quede solita, sin el cuidado de la mamá. Porque nadie reemplaza a la mamá; eso me preocupa, no estar cuando realmente ella me necesita. Pero desgraciadamente hay que trabajar para sobrevivir".*

En relación con este tema del cuidado de los niños, en primer lugar analizaremos los aspectos legales de protección a la maternidad, su aplicación y efectividad. En segundo lugar examinaremos cuáles son los arreglos personales a los que deben recurrir las trabajadoras para resolver el problema del cuidado de sus hijos.

1. Normas legales de protección a la maternidad y cuidado de los hijos: aplicación y efectividad.

Previendo que las madres trabajadoras necesitan dejar a sus hijos pequeños al cuidado de alguien mientras trabajan, el Código de Trabajo en el Libro II, título II, "de la protección a la maternidad", señala que "los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo." (Art. 188)

Para que la madre pueda alimentar al niño, tendrá derecho a disponer de una hora al día dividida en dos partes, la que se computará como trabajada cualquiera sea el sistema de remuneración. Este permiso se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre. El costo del transporte estará a cargo del empleador. La trabajadora no puede renunciar en forma alguna a este derecho.

Las empresas ubicadas en una misma área geográfica pueden construir y mantener salas cunas en común para todas sus trabajadoras, siempre que cuenten con la aprobación de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El mantenimiento de las salas cunas será de responsabilidad exclusiva del empleador: deberán contar con una persona capacitada a cargo de la atención y cuidado de los niños, preferentemente alguien con certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente y deberán reunir condiciones de higiene y seguridad.

Cuando en las cercanías de la industria existan salas cunas autorizadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, el empleador puede hacer convenio con una de ellas para que atienda a los hijos de sus trabajadoras.

Las denuncias por infracciones a esta ley deberán presentarse a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo, organismos encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones correspondientes.

Sin embargo, las disposiciones de esta ley están lejos de resolver los problemas de cuidado de los niños. Los testimonios de las trabajadoras entrevistadas revelan que:

- Sus hijos no son atendidos en forma adecuada en las salas cunas.

  ✱ *"La sala cuna la paga la empresa, queda como a dos cuadras de la fábrica y atiende de siete y media de la mañana hasta las seis de la tarde. Tengo una hora en la mañana y otra en la tarde para ir a ver a la guagua. Las mamás se quejan de que los niños no son bien cuidados, que las tías son descuidadas con las guaguas. Dejan ventanas abiertas y la mayoría de los niños se enferman de bronquitis, así que casi todas mis compañeras han retirado a sus guaguas porque pasan enfermas".*

  ✱ *"La usan la sala cuna algunas compañeras, son cuatro personas no más. Y han tenido el problema de que se les ha enfermado la guagua y como no tienen quién la cuide, vuelven a traerla a la sala cuna y se les enferma de nuevo. Por eso yo no traigo a mi hija".*

  ✱ *"Yo voy a mandar mi guagua a la sala cuna porque no tengo otra alternativa, no tengo quien me la cuide".*

- Además, las trabajadoras señalan en sus testimonios que las salas cunas están ubicadas muy lejos de sus hogares; esto las obliga a someter a los niños a veces a largos trayectos y a exponerlos a rigurosos fríos y a enfermedades durante el invierno.

> ✱ *"Hay sala cuna, pero no en la empresa. Está a unas cuadras de la empresa, es particular y la paga el empleador. Yo no la uso porque este tiempo es helado para los niños; sacarlos a las seis y media o siete de la mañana a la guardería y después sacarlos calentitos a las siete de la tarde. Ya en muchos casos le han pasado experiencias a mis compañeras, se han enfermado ¡cualquier niño está enfermo!, por eso la mayoría ya no usamos la sala cuna".*

> ✱ *"A una compañera se le murió el niño por el hecho de sacarlo en la mañana y sacarlo en la tarde. Tenía un año más o menos y ocurrió en el invierno, que fue tan duro".*

- Además de las dificultades ya señaladas, las trabajadoras agregan que la existencia de salas cunas no resuelve el problema del cuidado de los niños mayores de dos años.

> ✱ *"Yo no he ocupado la sala cuna ni espero ocuparla, pero lo que me inquieta es que quienes tenemos niños de nueve o diez años, por ejemplo, no tenemos dónde dejarlos, aparte de la mamá o alguien de mucha confianza y mi idea sería tener una guardería para estos niños. Sería lo ideal porque se preocupan de los pre-escolares y no de los escolares y los escolares necesitan tanto como un pre-escolar, esa es mi idea".*

> ✱ *"Es un problema bien grave el de las que tienen niños de más de dos años, los empleadores no les dan plata, ni permiso ni nada".*

- Finalmente, las trabajadoras se refirieron a aquellas mujeres que trabajan en empresas pequeñas y que, por esa razón, no gozan de los derechos que establece la ley para el cuidado de los niños menores de dos años.

> * *"Yo creo que la mayoría, la gran mayoría son empresas chicas acá en Chile, menos de veinte mujeres. Entonces las mamás tienen que mandar a cuidar a sus hijos y la plata tiene que salir del bolsillo de ellas. En la mayoría de las fábricas, porque son muy chicas, los empresarios no aportan. Si tienen veinte trabajadoras despiden a una y dejan diecinueve para no poner sala cuna. Entonces ¿qué pasa?, que la mujer tiene que mandar a sus hijos donde la vecina que se los cuide y pagarle ella, tiene que andar de casa en casa. El niño se cría inseguro porque anda solo y la madre no puede trabajar tranquila".*

En consecuencia:

DEBIDO A LA FALTA DE UNA LEGISLACION CAPAZ DE ASEGURAR PROTECCION Y CUIDADO A LOS HIJOS DE LA MUJER QUE TRABAJA:

- SE ARRIESGA LA SALUD FISICA DE LOS NIÑOS EXPONIENDOLOS A ENFERMEDADES RESPIRATORIAS Y DIGESTIVAS Y A LA DESNUTRICION

- SE EXPONE A LOS NIÑOS A DESEQUILIBRIOS EMOCIONALES POR ABANDONO Y FALTA DE ATENCION

- SE EXPONE A LOS NIÑOS EN EDAD ESCOLAR A ACCIDENTES DOMESTICOS Y CALLEJEROS

- LAS MADRES DE LOS NIÑOS VIVEN INVADIDAS POR SENTIMIENTOS DE CULPABILIDAD Y DE ANGUSTIA QUE LES CAUSAN GRAVES ALTERACIONES EMOCIONALES

2. Los arreglos personales para el cuidado de los niños

Debido a la insatisfacción expresada por las madres trabajadoras respecto a la calidad de la atención y del cuidado que se les brinda a sus hijos en las salas cunas y también como consecuencia de que la ley sólo ampara a niños de hasta dos años de edad, ellas deben recurrir a arreglos personales y familiares que no siempre dan como resultado soluciones satisfactorias.

En muchos casos un arreglo consiste en que el empleador pague a la trabajadora una suma de dinero con la cual ella contrata una persona que se encargue del cuidado de su(s) hijo(s). Esto según lo expresado por las trabajadoras, no garantiza que los niños estén bien cuidados, pues quedan en manos de personal no calificado. Otro arreglo para el cuidado de los niños es recurrir a la ayuda de familiares cercanos, que muchas veces debe ser pagada. Esta es una solución que también se usa cuando las personas contratadas para cuidar a los niños no han resultado competentes y cuando las salas cunas no son confiables para las trabajadoras. Cuando no hay alternativas los niños deben quedarse solos, al cuidado de hermanos mayores y asumiendo responsabilidades de personas adultas.

* *"Mis hijos estudian y mi hija grande, tiene quince años, siempre se ha quedado en casa y me cuida la guagua de tres meses. Se queda en la casa hasta que yo llegue del trabajo."*

* *"Lo que pasa es que en la casa una los puede dejar con una persona ¿cierto?, porque los niños van en la mañana al colegio pero en la tarde llega la persona y los tira a la calle para que no la molesten. Una está tranquila en el trabajo porque cree que están adentro, pero después se entera que los niños han pasado toda la tarde en la calle."*

* *"La empresa, por el espacio, no puede construir una sala cuna, no tiene terreno, por lo tanto hizo un convenio con la sala cuna más cercana a la empresa. En el año noventa varias mamitas que se mejoraron y volvieron a trabajar llevaron sus guagüitas allí, pero hubo muchos problemas porque se les enfermaban los niños, bajaban de peso, no había cuidado. Nosotros hablamos con el empresario y le dijimos que por qué no se buscaba otra sala cuna, pero al final hicieron un arreglo con las mamás, directamente con las mamás. Nosotras dijimos que no, que tenía que haber una sala cuna, pero algunas mamás aceptaron. Aceptaron y con el dinero que les pasaban, $10.000, las dejaban al cuidado de alguna persona. Claro que en el invierno ellas no tienen que andar con la guagua para acá y para allá, la dejan cerca de su casa y cuando la pasan a buscar está todo ordenado, los pañales lavados y todo. Entonces nosotros dijimos que bueno, que qué se le va a hacer, si esa es una buena solución para la mamá tenemos que aceptarlo".*

* *"El año pasado empezaron los problemas con la sala cuna. El empresario se atrasaba con los pagos, mis compañeras no llevaban las guaguas porque se les enfermaban, se quejaban de la sala cuna. Entonces él les ofreció pagarles 13.000 pesos mensuales y que retiraran sus guaguas y ellas vieran quién se las cuidaba; todas aceptaron".*

* *"Mi hijo mayor, de seis años, va al colegio; la niña menor, de dos años, queda con mi suegra que la cuida y juega con ella. Mis hijos viven con ella, en La Florida. A veces no tengo tiempo para ir a verlos. Voy el fin de semana porque es muy lejos y por la hora de llegada acá al trabajo. No voy durante la semana porque cuando llego ellos ya están durmiendo, pero sí voy el fin de semana. Me quedo tranquila porque tengo confianza en mi suegra. Antes no era así, vivían conmigo y con mi mamá, me los cuidaba una niña que yo pagaba. Pero ella pasaba pendiente de su guagua y mi hija pasaba sola en la calle. Entonces tuve que llevarlos a lo de mi suegra. Trabajé siempre, desde soltera, me casé, quedé embarazada, tuve mis hijos y siempre seguí trabajando".*

Efectos en la salud: desgaste y reproducción

Ser mujer y trabajadora pejudica la salud de las mujeres, al menos de tres maneras.

- En primer lugar en su rol de madre: La preocupación permanente por el hogar y los hijos, el sentimiento de culpa por no poder atenderlos, por tener que dejarlos al cuidado de personas sin calificación ni responsabilidad, por tener que vivir a veces separadas de ellos mientras trabajan son situaciones que amenazan su equilibrio emocional.

- En segundo lugar el doble trabajo de la mujer, marcado por exceso de esfuerzo y falta de descanso, se traduce en desgaste fisico y mental, es decir en agotamiento. Este agotamiento no es en sí una enfermedad, pero puede producir problemas tensionales y patologías nerviosas y facilitar la aparición de enfermedades orgánicas.

- En tercer lugar, por el hecho de ser mujer, el doble trabajo se traduce también en enfermedades o malestares que afectan su salud reproductiva.

Analizaremos primero las alteraciones emocionales que las trabajadoras describen en sus testimonios debido a la preocupación permanente por sus hijos mientras trabajan.

Luego veremos como se expresan los síntomas de agotamiento en las mujeres trabajadoras debido al exceso de trabajo y a la falta de descanso que caracterizan su doble jornada laboral.

Por último, analizaremos los problemas de la salud reproductiva que se expresan en los testimonios de las trabajadoras.

1. Problemas emocionales derivados de la preocupación de las trabajadoras por sus hijos.

Cuando se les pregunta a las trabajadoras por sus hijos dan cuenta de la angustia que les produce el no saber cómo están cuidados o atendidos.

* *"Bastante me ha afectado a mis nervios. Yo no era tan nerviosa, alterada y llorona porque yo no demuestro a mis compañeras que lloro. Yo en mi máquina me pongo a llorar sola porque ¡de pensar en los niños! Somos igual que un robot. A veces en la máquina estoy trabajando y me pongo a pensar en la niña. Hago tira hasta una polera, me pongo a pensar y me pongo a llorar. Yo digo ¡puchas!. Llego a la casa y no los veo porque estoy donde mi hermana y voy el día miércoles pensando que ojalá estén bien, que no les pase nada. Me voy enfermando más de los nervios y lloro con ellos porque estoy el día sábado y domingo y me pongo a llorar. Yo le digo a mi marido que no hallo las horas de dejar de trabajar, pero hay que hacerlo por los niños; si no yo dejaría altiro de hacerlo".*

* *"Síquicamente me afecta y en el trabajo también, porque una cree estar trabajando, una cree estar aquí pero no, está en otro lado. No sé si me entiende, una cree estar sentada en la silla detrás de las máquinas pero realmente está pensando: ¿cómo estará mi hija, le habrá pasado algo?, ¿qué necesitará?, ¿le habrán dado lo que ella quería?. Esa es mi preocupación. Y yo en un poco tiempo más me voy a ir, me sale un sitio y ese es mi problema porque ahí sí que no sé quién me la va a cuidar. Mi alternativa sería que hubiese una guardería en la empresa".*

* *"Cuando estoy en el trabajo lo que más me preocupa es que no vaya a incendiarse la casa, que no se vaya a quemar la niña, que no entre alguien tampoco a hacerle algo, alguna cosa. Y eso me afecta en los nervios, me pongo nerviosa, me pongo mal genio, esas cosas, por las preocupaciones, porque no trabajo tranquila".*

Frente a esta situación, para que los niños estén adecuadamente atendidos y cuidados y para que las madres no sufran los problemas emocionales descritos se podría fácilmente concluir que ellas debieran postergar su entrada al trabajo o interrumpir éste durante los años de crianza. Esta puede ser una opción libre para algunas mujeres. Sin embargo, otras no tienen esa alternativa porque su ingreso es un complemento indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares o debido a que muchas de ellas son jefas de hogar. No obstante, haya o no necesidad económica el trabajo en sí mismo constituye la base del desarrollo personal del ser humano y la forma principal como éste se integra a la sociedad. Privar a una mujer de la posibilidad de trabajar remuneradamente fuera de su hogar significa impedir que desarrolle su potencialidad creativa y social como ser humano.

Por ello el concepto de "maternidad", asociado hoy únicamente a la madre, debe ser ampliado, extendido a un concepto que integre a la familia y a la sociedad. Este concepto es el de "maternidad social". El cuidado, la atención y la formación de las nuevas generaciones debe ser una tarea compartida con iguales responsabilidades por la madre y el padre; éste último deberá asumir con tanta fuerza su paternidad como la madre su maternidad.

Por su parte la sociedad debe proporcionar a los trabajadores (hombres y mujeres) instituciones confiables que se hagan cargo de sus hijos mientras ellos producen los bienes y recursos necesarios para mantenerlos. Estas instituciones deberían atender a todos los niños en edad pre-escolar y escolar cuando la madre lo requiera y no sólo a los pequeños de hasta dos años de edad.

Extender el concepto de maternidad al padre y a la sociedad requiere profundos cambios culturales para que la gente modifique sus hábitos, sus maneras de pensar y sus formas de ser.

También se necesitan reformas legales que faciliten el ejercicio de la paternidad. Entre éstas es importante que se incorpore al padre a los beneficios de las disposiciones del Código del Trabajo referidas a la protección a la maternidad, es decir salas cunas para los hijos de los trabajadores, licencia postnatal para el padre

en caso de muerte de la madre, licencia postnatal opcional para el padre cuando lo acuerde con la madre y, asimismo, permiso opcional para el padre en caso de enfermedad de los hijos menores de un año.

Este tipo de reformas contribuiría además a evitar que las mujeres sean discriminadas en el trabajo por su condición de madres.

2. Desgaste: agotamiento o fatiga

Cuando a las trabajadoras se les pregunta cómo se sienten al final del día describen su estado con las palabras agotamiento o fatiga, que resume su condición física y mental general.

Ese agotamiento es el resultado de los esfuerzos simultáneos y del desgaste provocado por las tareas de la doble jornada de trabajo, es decir por las exigencias del trabajo remunerado y las propias del trabajo doméstico.

Algunos autores no consideran la fatiga en sí como una enfermedad. La legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales tampoco la considera como un problema de salud ocupacional pero se reconoce que puede llegar a provocar diversas enfermedades si no ponemos atención a sus síntomas.

Las extensas jornadas de trabajo en la empresa (o el taller), sumadas a las tareas adicionales propias del rol doméstico, dan lugar a un estado de agotamiento o fatiga que las trabajadoras describen de la siguiente manera en sus testimonios:

* *"...mentalmente agotada, cansancio físico, moral y mental..."*

* *"Muy cansada, a veces agotada, un agotamiento que una tiene tanto en el trabajo como psíquico porque una está trabajando y una está pensando qué tiene que llegar a hacer a la casa, qué va a hacer de comida, qué va a dejarle a los niños para que coman..."*

* *"A la casa llego cansada y hay que pensar qué hay que hacer; lo que tiene una que hacer hay que hacerlo aunque vaya rendida".*

* *"Me siento agotada. Supongamos que son las cuatro de la tarde, yo ya no quiero más guerra; es que una trabaja pero está pensando en cualquier cantidad de cosas, que en el trabajo o en la casa, que tengo este problema, que tengo que pagar esto, que tengo esto otro, cansada llego a mi casa a seguir".*

En una encuesta a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana, 44 de cada 100 declararon haber sentido siempre o con frecuencia excesivo agotamiento o fatiga en los últimos seis meses.
Un tercio de las trabajadoras encuestadas no tiene ninguna hora de descanso durante los días de semana.
Durante el fin de semana, el 71% de las trabajadoras señaló no poder descansar más de cuatro horas en total. Muchas de ellas dijeron que no pueden descansar nada.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

Según los especialistas es necesario distinguir entre la fatiga nerviosa y la fatiga muscular. La fatiga nerviosa afecta a los centros nerviosos. La fatiga muscular puede afectar no sólo al músculo que trabaja sino a todo el sistema muscular, pues libera sustancias tóxicas en todo el organismo.

A menudo estas dos formas de fatiga se dan al mismo tiempo, ya que cuando realizamos un trabajo físico o muscular excesivo debemos hacer un gran esfuerzo mental para tolerarlo.

Los estudios sobre salud laboral señalan que los niveles en los cuales se manifiesta la fatiga son:

El nivel normal de fatiga: es un deterioro pasajero de una parte del organismo que se supera con descanso.

El nivel crónico de fatiga: se manifiesta cuando el organismo debe mantener su actividad. Ya no se supera con descanso y se logra mantener la actividad por un esfuerzo creciente de la voluntad.

El nivel patológico de fatiga, surmenage o agotamiento: se produce cuando el exceso de fatiga conduce a alteraciones de algunas funciones del organismo, que se manifiestan mediante diversos síntomas. Los más importantes son:

- Modificaciones del humor y del carácter: irascibilidad, angustia, melancolía, crisis nerviosas.
- Malestares orgánicos: úlcera gástrica, dolor de cabeza y aún infartos del miocardio, etc.
- Perturbaciones del sueño.
- Pérdida de fuerza física: dificultades de coordinación.
- Pérdida de fuerza mental: dificultades de la memoria.

Los testimonios de las trabajadoras de la confección que participaron en la elaboración de este manual indican que la fatiga es una condición casi permanente en sus vidas.

- Uno de los síntomas que se manifiesta con mayor fuerza es el que se refiere a las modificaciones del humor y del carácter: irascibilidad, angustia, melancolía, crisis nerviosas.

> ✱ *"Cansancio es lo que una tiene, agotamiento, que lo único que quiere hacer es descansar, no escuchar bulla, ojalá que ni le hablaran a una cuando llega a la casa porque no quiere saber nada. A veces, sin darse cuenta, le da un grito a un niño... dan como deseos de llorar o de caminar o salir y no llegar a la parte donde una tiene que ir".*
>
> ✱ *"El doctor me dijo que me estaba afectando demasiado el sistema nervioso debido al exceso de trabajo".*
>
> ✱ *"El sistema nervioso, a mí ya se me está haciendo muy difícil, incluso estoy pensando si voy a lograr seguir trabajando o no, por lo mal que me siento. Yo de repente me siento totalmente mal genio, me dan ganas de mandarme a cambiar. ¡También! con todas esas frustraciones..."*
>
> ✱ *"Hay cualquier cantidad de gente con problemas nerviosos, hubo un tiempo en que la gente vivía con diazepan. Nosotras comprábamos diazepan, era como tomar un dulce todos los días. No nos alcanzaban los del botiquín de la empresa. Sabes que todos los días distintas personas necesitaban esa cuestión para trabajar, porque los maridos sin trabajo, porque los niños enfermos..."*

Casi un tercio (31.4%) de las encuestadas contestó haber tenido neurosis desde que trabaja en la confección.
(Encuesta CEM, Nov/Dic. 1991)

- Otros síntomas frecuentes de agotamiento señalados por las trabajadoras son los malestares orgánicos, tales como dolor de cabeza, dolor de estómago, úlcera.

✱ *"La sensación que a veces tengo cuando estoy así es que me da un calor tan grande que me sube y un dolor que me desmayo; me vienen vómitos y un sudor helado cuando estoy muy nerviosa. Parece que es demasiado, mucha cantidad de trabajo. El médico me dijo que es el sistema nervioso, el exceso de trabajo, mucha preocupación y demasiada explotación".*

✱ *"El agotamiento físico, el dolor de cabeza que me produce la fatiga, el cansancio".*

✱ *"Un cansancio, al término del día queda un agotamiento tanto a la vista como al cerebro y creo que todas terminamos con dolor de cabeza porque al final del día casi todas tenemos dolor de cabeza por el mismo esfuerzo..."*

✱ *"¿Sabes cuál es el problema?, yo no sé lo que será pero una llega a la empresa y te empieza un dolor en la cabeza apenas te metes a la empresa; yo no sé si será mental ¡claro! de saber que vas a estar encerrada todo el día..."*

✱ *"Fíjate que a veces me levanto con dolor de cabeza, es permanente, yo le dije al médico y me dijo que era tensión nerviosa".*

La mitad de las 325 trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana declararon haber sentido dolor de cabeza siempre o con frecuencia durante los seis meses anteriores a la encuesta.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

- Otro de los síntomas de fatiga excesiva es la perturbación del sueño, que no permite descansar ni recuperar la energía gastada y, en consecuencia, contribuye a aumentar la fatiga.

* *"Tengo problemas con el sueño, despierto asustada, o a veces siento como que anda alguien, y preocupada por lo que voy a hacer al otro día, qué puede pasar en la casa, todo eso. Yo siento que es de los puros nervios y de las preocupaciones."*

* *"...entonces, por supuesto, todo un día trabajando y después en la noche no dormir por el dolor. Ya es un agotamiento demasiado grande, fuera de todas las otras preocupaciones que tiene una, de los niños, del marido, que es otro agotamiento ya aparte, eso es demasiado..."*

Un poco más de un tercio (35.4%) de las 325 trabajadoras de la confección encuestadas en la Región Metropolitana declara que duerme mal o despierta en la noche.
(Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

- Las trabajadoras de la confección mencionan además pérdida de fuerza física y dificultades de coordinación como otros síntomas de fatiga que las aquejan:

> * *"A veces me cuesta hasta enhebrar la aguja porque me tirita la mano, es igual como una persona alcohólica que ha tomado mucho..., tirar los paquetes para acá y para allá, todo eso es lo que hace que una quede totalmente cansada."*

- Otro síntoma de fatiga señalado por algunas trabajadoras es la pérdida de fuerza mental, que se expresa en pérdida de la memoria, en dificultades de concentración:

> * *"Me altero, me pongo nerviosa, no puedo asistir a una reunión porque no puedo concentrarme, estoy como en blanco, escucho, sé que hay una persona que está hablando pero no sé de nada."*

El 10.8 % de las trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana encuestadas declaró que sienten con frecuencia "que no pueden ocuparse de nada porque no pueden ni empezarlo" (Encuesta CEM, Nov/Dic., 1991)

3. Efectos del trabajo en la salud reproductiva

La salud reproductiva de la mujer trabajadora se refiere a los malestares o enfermedades del sistema reproductivo, del embarazo y el desarrollo del feto producidos por el trabajo.

Los riesgos reproductivos son definidos por los especialistas como aquellos provocados por cualquier agente que tenga un efecto pernicioso en el sistema reproductivo del adulto, mujer o varón, o en el feto en desarrollo. Estos agentes pueden causar problemas de funcionamiento del aparato reproductivo (por ejemplo disfunciones asociadas a la menstruación, dolor de ovarios, inflamaciones u otros). También provocan problemas en el parto, aborto o defectos genéticos en el recién nacido; la exposición a productos químicos (pesticidas o solventes) y físicos (rayos X), pueden provocar esterilidad, impotencia o pérdida del deseo sexual.

El concepto de salud reproductiva no sólo alude a la salud materno-infantil. Engloba desde las adolescentes hasta las mujeres que finalizaron su vida fértil, pues las mujeres son personas y no sólo madres.

Los problemas señalados con mayor frecuencia por las trabajadoras entrevistadas son los relativos al funcionamiento del aparato reproductivo (ovarios, menstruación) y, en menor medida, a malestares durante el embarazo. Según las trabajadoras, ambos problemas se producen por la posición sentada o parada que deben sostener durante la extensa jornada de trabajo.

Otros problemas, por ejemplo malformaciones congénitas, aborto o disfunciones sexuales, son muy poco mencionados por las trabajadoras.

En el trabajo de la confección los resultados de las entrevistas realizadas parecen indicar que este tipo de problemas no es muy frecuente en las mujeres empleadas en este sector.

Esto no significa que esos problemas no ocurran. Tal vez se presentan más a menudo que lo que ellas señalan, pero no se mencionan porque las mujeres no los perciben como problemas,

porque son temas de los cuales se habla poco o porque se piensa que no están relacionados con el trabajo. Es importante que las trabajadoras conversen entre ellas acerca de sus malestares reproductivos, que analicen sus causas y la frecuencia con que ocurren para ver si se relacionan o no con la forma en que trabajan.

* *"Cuando tenemos dolor de ovarios, que tú sabes que eso es un problema, porque tú estás siempre sentada, es incómodo, es doloroso, y todas esas cosas".*

* *"Yo tengo una inflamación en el útero que me ha provocado varios malestares. Ahora ando con un dolor que me llega del ombligo y me toma todo el estómago. Fui al médico porque me indisponía mucho, o sea me llegaba mucha regla en el mes y él me dio unas pastillas y una inyección y con eso se me fue desinflamando un poco, pero por los dolores, yo creo que se me tiene que haber vuelto a inflamar porque el trabajo es pesado, una hace mucha fuerza. O sea, al estar sentada todo el día el peso del cuerpo una lo tiene en estas partes de aquí, en las caderas".*

* *"No sé si llamar problema o no al estado de embarazo que tengo. Me han aparecido algunas complicaciones con respecto a los riñones, creo que por estar mucho sentada, que me apuran mucho, entonces eso me afecta".*

En una encuesta a 325 trabajadoras de la confección de la Región Metropolitana, más de un tercio (35,4%) declaró sufrir siempre o con frecuencia, dolor de ovarios.
Desde que trabajan en la confección un poco menos del tercio (30.5%) de las trabajadoras encuestadas ha tenido problemas menstruales.
En la misma encuesta muy pocas trabajadoras declararon haber tenido problemas de embarazo, malformaciones, pérdidas o abortos.
(Encuesta CEM. Nov/Dic. 1991)

Qué hacer

1. Cuidado de los niños

Las trabajadoras entrevistadas, según sus experiencias, proponen distintas soluciones para el problema del cuidado de los niños de las mujeres que trabajan. Es evidente que la solución de las salas cunas tal como está prevista en la ley no resulta satisfactoria para la mayoría, salvo cuando no tienen otra alternativa. Falta de cuidado, enfermedades, frío invernal en el trayecto son algunos de los problemas que presentan. A esto se agrega el problema de los niños mayores de dos años que no tienen ubicación social fuera de las escuelas y cuyos horarios no coinciden con los de las madres que trabajan.

Frente a estos problemas las trabajadoras recomiendan:

- Que las salas cunas se instalen dentro de las empresas

> * *"Yo pienso que cada empresa debiera tener su sala cuna en la empresa, adentro, porque así una no pierde tiempo en salir y además está más cerca de los niños. Tampoco se gasta plata en locomoción. Además cuando está lloviendo, entonces es mucho problema cuando la sala cuna no está en la empresa".*

> * *" Yo pienso que sería bueno poner una sala cuna dentro de la empresa, no afuera porque queda muy lejos. Llevarlo, irlo a dejar, queda demasiado lejos para las compañeras".*

- Que las salas cunas se instalen en los barrios donde viven las trabajadoras.

> * *"Yo pienso que tanto para la guagua como para la mamá debiera haber una sala cuna en la parte más cercana a donde una vive. No sé si organizada por la municipalidad o por quién. Porque hay muchas mamás que trabajan y a lo mejor por eso algunas no pueden trabajar, por el problema de no tener dónde dejar a su hijo".*

- Ampliar los sistemas de atención y cuidado de niños a los mayores de dos años de edad.

> ✱ *"Para mí la solución es que al niño lo protejan hasta cierta edad, supóngase hasta los seis años por último, cuando ya va en kinder. O que hubieran establecimientos como un colegio que conozco que tiene horario completo, así la mamá en la mañana va a dejar al niño y en la tarde lo retira y cobran barato. Esa es la solución, que haya más de esos colegios y que esté cerca del lugar donde una vive, porque así una los pasa a dejar y en la tarde los va a buscar."*

- Que los trabajadores puedan también acogerse a los beneficios señalados en el Art. 188 del Libro II relativos a la sala cuna.

> ✱ *"Hay otro problema, por ejemplo allá hay varios trabajadores que quieren el beneficio de la sala cuna y por ser hombres no tienen el derecho de llevar a sus niños y la mamá, donde ella trabaja, no hay sala cuna. Entonces ellos no pueden llevar su guagüita porque son hombres y la ley no lo especifica. Y que el hombre también asumiera su paternidad, ellos también tienen que tomar su rol."*

2. Agotamiento

• El agotamiento es producto de una forma particular de organización del trabajo cuyas características han sido descritas a lo largo de todo este manual. Es difícil que una trabajadora sola, o un grupo de trabajadoras o aún un sindicato puedan cambiar la forma de trabajo en una sociedad. Pero se pueden impulsar cambios en algunos aspectos de la organización del trabajo dentro de la empresa que eviten el agotamiento excesivo y mejoren la calidad de vida de las trabajadoras.

• La experiencia indica que algunos de los cambios posibles mediante la acción organizada de las trabajadoras en su empresa pueden ser:

- Conseguir que se aumente el número de pausas durante la jornada.
- Tratar de que se disminuya el número de horas de trabajo extraordinario y que éste sea efectivamente voluntario.
- Lograr que se reduzca la intensidad del ritmo de trabajo: desacelerar la cadena de producción, bajar las exigencias de producción diaria, etc.
- Lograr que se aumente el sueldo base y que se reemplace el pago a trato por pago al día, para evitar apuros o lograr aumento de las tarifas por operación.
- Debemos pensar con nuestras compañeras otras demandas laborales que nos permitan disminuir el nivel de agotamiento.

• En el hogar debemos aprender a delegar trabajo en otras personas y pedir a otros miembros del grupo familiar que nos ayuden en las tareas domésticas. De esa manera podemos disminuir el agotamiento que se produce por la doble jornada de trabajo.

• Si el médico ha recetado psicofármacos ante el diagnóstico de neurosis, estrés o agotamiento, hay que tomar ciertas precauciones. Averiguar qué droga es, preguntar al médico cuáles pueden ser los efectos secundarios, por cuánto tiempo hay que consumirla y si produce adicción, es decir dependencia.

• Aprender a tratarnos bien haciendo algunos ejercicios físicos breves y fáciles que nos ayuden a relajarnos y a adoptar buenas posturas corporales. (Ver instrucciones para ejercicios físicos en los Anexos de este Manual).

3. Salud reproductiva

• Solicitar cambios en el puesto de trabajo si el que tenemos es perjudicial para el embarazo. Exigir que se respeten las órdenes médicas en ese sentido.

• Durante el período menstrual o de embarazo, tratar de cambiar de posición durante el trabajo y, si es posible, de vez en cuando caminar un poco para facilitar la circulación sanguínea.

• No ingerir calmantes o sedantes durante el embarazo, a menos que estén expresamente indicados por el ginecólogo. Informarse sobre los efectos secundarios que pueden tener.

• Informarse de los efectos que ciertas condiciones de trabajo pueden tener sobre el embarazo (polvo o pelusa, ruidos excesivos, temperaturas extremas, falta de ventilación, posturas, movimientos repetitivos, etc.).

• Conversar sobre estos problemas y plantearlos en el Comité Paritario puede ser una buena oportunidad para que se comience a pensar en voz alta acerca de los malestares reproductivos que aquejan a las mujeres. Algunas especialistas en el tema los han llamado malestares "invisibles". En parte, son "invisibles" porque nadie habla de ellos.

Pauta para orientar la discusión

1. Analizar en el grupo cómo distribuye cada una el tiempo fuera de las horas destinadas al trabajo en la empresa:
   - ¿cuántas horas destinan al trabajo doméstico los días de semana y cuántas durante los fines de semana (cuidado de niños, aseo, lavado, compras, preparación de alimentos, planchado, reuniones de apoderados, atención a los enfermos, etc.)?.
   - ¿cuántas horas destinan al descanso los días de semana y cuántas durante los fines de semana?.

2. ¿Cuáles son los problemas que más le preocupan a cada una mientras trabaja (el cuidado de los hijos, los problemas familiares, los problemas económicos, las relaciones con los jefes, etc)?

3. La sobrecarga de trabajo debido a la doble jornada laboral y las preocupaciones que tienen, ¿les afecta de alguna manera su salud?. ¿De qué manera?. Comentar con las compañeras que síntomas han tenido, desde cuándo, con qué frecuencia, etc.

4. Frente a esos síntomas, comentar con las compañeras qué han hecho. Por ejemplo: si han consultado médico (privado, del consultorio o de la Mutual), si lo han planteado como problema en el sindicato o en el Comité Paritario, si han tomado algún medicamento, etc.

5. ¿Se han formado Comités Paritarios en las empresas en que ustedes trabajan?. Intercambiar opiniones con las compañeras del grupo sobre los problemas que dificultan la organización y el funcionamiento de un Comité Paritario. Analizar la importancia de estos comités en la búsqueda de soluciones a los problemas de salud de las trabajadoras como los planteados entre las compañeras.

6. ¿Qué creen ustedes que se podría hacer para evitar los problemas de salud causados por la doble jornada de trabajo?, ¿cómo se podría evitar la sobre carga de trabajo producida por la doble jornada?. ¿Podrían sugerir algunas acciones para aliviar la carga de trabajo producida por la doble jornada de las trabajadoras?

ANEXOS

Anexo 1

Disposiciones legales para la protección de los trabajadores

A lo largo de este Manual hemos conocido muchos de los riesgos que amenazan la salud y la vida de las trabajadoras y surge la pregunta ¿qué puede hacer la trabajadora para protegerse de estos riesgos?

La Constitución Política del Estado garantiza el derecho al trabajo, a la salud y a vivir en un medioambiente libre de contaminación. Las leyes y reglamentos establecen diversas normas dirigidas a concretar esos derechos en las industrias y faenas. Sin embargo, todas estas garantías son insuficientes. Muchas condiciones de trabajo peligrosas no están prohibidas o reglamentadas claramente (por ejemplo, las altas y bajas temperaturas), ya sea porque no se ha investigado seriamente su efecto sobre el ser humano o porque la legislación está atrasada en relación al avance de la ciencia médica.

Por otro lado, los derechos y normas que sí están claramente garantizados en la Ley muchas veces no se cumplen porque las autoridades administrativas no tienen la capacidad para vigilar y fiscalizar a las empresas. Esto ocurre sobre todo con las condiciones de higiene y seguridad industrial que afectan a la salud de las trabajadoras. Los servicios de salud no tienen el personal ni los medios materiales para realizar ese control.

La posibilidad de recurrir a los tribunales para defender un derecho es también complicada para las trabajadoras. La lentitud

de este camino, la obligación de hacerlo a través de abogados y el riesgo cierto de perder el empleo hace que poquísimas trabajadoras usen esta alternativa legal.

Pero el mayor problema es, normalmente, la ausencia de voluntad de las trabajadoras de hacer cumplir sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo. Ningún inspector o tribunal va a actuar si no existe una acción previa de denuncia de las trabajadoras.

La mayoría de las veces la falta de voluntad nace de la desinformación y la desorganización. Una trabajadora, por sí sola, difícilmente dispondrá de la información, decisión y fuerza necesarias para superar las barreras mencionadas. Las trabajadoras actuando en forma organizada aumentarán enormemente sus posibilidades de ser escuchadas por los empresarios y hacer valer su derecho a trabajar en condiciones dignas y seguras o de lograr la fiscalización de las empresas por las autoridades del trabajo y la salud.

Herramientas básicas de los trabajadores

Tres son las herramientas básicas que tienen los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo y ampliar sus derechos. En forma resumida daremos a conocer sus principales características:

1) El Sindicato Es la organización más tradicional de los trabajadores y tiene entre sus objetivos, fijados por ley, hacer cumplir las leyes del trabajo y seguridad social. Puede denunciar las infracciones ante las autoridades administrativas (Inspección del Trabajo, Servicio Nacional de Salud, Superintendencia de Seguridad Social, etc.) o iniciar juicios en los tribunales. Debe buscar el mejoramiento de los sistemas de prevención contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y puede exigir el pronunciamiento de los comités paritarios ante sus peticiones.

El sindicato es también quien representa a los trabajadores en la negociación colectiva con los empleadores. Ofrece la gran ventaja de ser una organización constituída y dirigida por los propios trabajadores. Cuenta con facultades legales muy amplias y no paga impuesto a la renta ni contribuciones.

Para formar un sindicato en empresas con 51 o más trabajadores se necesita, a lo menos, 25 personas que representen al 10% o más de los trabajadores de la empresa. Por ejemplo, en una empresa de 400 trabajadores, se necesita un mínimo de 40 para formar un sindicato.

En empresas con 50 o menos trabajadores se necesita que haya a lo menos 8 personas dispuestas a constituir el sindicato y que representen mas del 50% del total de trabajadores de la empresa. Por ejemplo, en una empresa de 40 trabajadores se necesita un mínimo de 21 personas para formarlo.

La constitución del sindicato se hace en una asamblea, ante un ministro de fe (inspector del trabajo o notario público), donde se aprueban los estatutos y se elige la directiva, luego se deposita la documentación en la inspección del trabajo más cercana y el sindicato adquiere personalidad jurídica automáticamente sin otro trámite.

Todos los dirigentes electos tienen fuero o protección legal desde el día en que se constituye el sindicato. Esto significa que no pueden ser despedidos de la empresa en que estén trabajando por ninguna causal sin una autorización previa de un juzgado del trabajo.

Para formar un sindicato los trabajadores pueden solicitar ayuda a cualquier federación o confederación sindical.

2. El Comité Paritario

a) ¿Qué es el Comité Paritario?

El **Comité Paritario** de higiene y seguridad es una comisión u organismo técnico que debe formarse en cada empresa de más de 25 trabajadoras/es. (Decreto Nº 30)

b) ¿Para qué es el Comité Paritario?

1 Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene por parte de la empresa y de las/os trabajadoras/es.
2 Investigar las causas de los accidentes de trabajo, analizar los riesgos y las enfermedades profesionales.
3 Tomar acuerdos dirigidos a eliminar esas causas.
4 Promover cursos de capacitación.
5 Asesorar y capacitar a las/os trabajadoras/es para la correcta utilización de los elementos de protección.

c) ¿Quiénes forman el Comité Paritario?

- Tres representantes de los trabajadores que se eligen por votación directa y secreta en la que pueden votar todos los trabajadores de la empresa. Cada miembro titular cuenta con un suplente.

- Tres representantes patronales y un suplente de cada representante.
- Un presidente designado por la empresa.

d) ¿Porqué es importante el Comité Paritario?

- Porque es un lugar desde donde los trabajadores pueden hacer conciencia sobre sus problemas de salud específicos en el trabajo e incorporarlos a las demandas de todos los trabajadores.

- Porque puede exigir el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad y elaborar un programa de acciones y soluciones a los problemas que existan, controlando y evaluando posteriormente su ejecución, respetando así la vida y la dignidad de las trabajadoras y trabajadores de cada empresa.

- Debe investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa y decidir si se debió a negligencia del trabajador o a condiciones riesgosas del ambiente o de la organización del trabajo.

e) ¿Quiénes tienen fuero?

Actualmente uno de los representantes titulares de los trabajadores tiene fuero o protección legal para no ser despedido sin autorización de un juez. Esto es importante porque se puede actuar con más seguridad dentro del Comité para llevar adelante las propuestas que resulten conflictivas con los empresarios. Nada impide que dirigentes sindicales puedan ser electos como representantes ante el comité paritario aumentando así los representantes con fuero.

Por Ley, la empresa debe tomar medidas para facilitar el funcionamiento del Comité Paritario. De no ocurrir así, se puede recurrir al Inspector del Trabajo o al Departamento de Seguridad Industrial de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

f) Requisitos para ser elegidos los/las representantes.

Los representantes elegidos por los trabajadores deben:

- tener más de 18 años de edad,
- saber leer y escribir,
- llevar un año trabajando en la empresa (no se aplicará en aquéllas empresas, faenas, etc., en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad),
- haber asistido a un curso de prevención de riesgos dictado por un organismo administrador o la empresa.

g) Para formar un comité.

1 Para elegir a los representantes de los trabajadores se llama a elección con aviso de 15 días de anticipación.
La empresa designa sus 6 representantes (3 titulares y 3 suplentes).

2 Elección. La votación es secreta y directa. Cada trabajador vota por 6 representantes: tres titulares y tres suplentes. En esta votación participa todo el personal de la empresa.

Las 3 primeras mayorías son los titulares.

Se hacen tres copias del acta con los resultados de la elección: una para la Inspección del Trabajo, una para la empresa, otra para el archivo del Comité Paritario.

Los miembros del Comité duran 2 años en sus funciones y pueden ser reelegidos.

3 Constitución del Comité Paritario.

- Los miembros se reunen para elegir un presidente y un secretario.
- Deciden cómo van a trabajar.
- Las reuniones deben efectuarse en horas de trabajo, si se decide hacerlas fuera de horario, el tiempo será considerado horas extraordinarias.
- La Comisión debe hacer informes periódicos a través de un boletín o diarios murales.

El Comité Paritario tiene como limitante el que los representantes patronales pueden bloquear todo acuerdo que consideren contrario a sus intereses, aunque sea favorable a la protección de los trabajadores. Sin embargo, es una buena herramienta para que los trabajadores y su organización se informen y capaciten en este tema y puedan proponer medidas e iniciativas para proteger su salud y su vida.

3. La negociación colectiva

La Ley permite que los trabajadores negocien colectivamente con su empleador las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo, lo que incluye las medidas y elementos necesarios para la protección del trabajador y para evitar riesgos originados por el trabajo. Esta negociación termina con la firma de un contrato colectivo donde quedan por escrito todas las conquistas laborales. Este contrato tiene una gran fuerza legal lo que hace que la negociación colectiva en cada empresa sea la principal herramienta con que cuentan los trabajadores para ejercer sus derechos y mejorarlos.

En una empresa puede negociar cualquier sindicato legalmente constituido, cualquiera sea el número de socios. También pueden negociar los trabajadores que no tienen sindicato siempre y cuando sean 25 o más y representen por lo menos al 10% de todo el personal con derecho a negociar. Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores, se necesita 8 o más trabajadores que representen más de la mitad de todo el personal con derecho a negociar. Siempre es mejor negociar a través de un sindicato, pues la

organización podrá, una vez terminada la negociación, exigir el cumplimiento del contrato colectivo.

No pueden negociar los trabajadores que tienen contrato sólo por una faena de temporada ni aquellos de confianza de la empresa que tienen prohibido en sus contratos individuales. Todos los trabajadores con contrato a plazo fijo o indefinido pueden negociar, aunque tengan pocos días de antiguedad.

Los trabajadores tienen fuero o protección legal para no ser despedidos sin permiso de un juez desde 10 días antes del inicio de la negociación y hasta que se firme el contrato colectivo.

Antes y durante la negociación los trabajadores pueden contar con asesores externos, los que pueden asistir a las conversaciones con la empresa. Para lograr esta asesoría los trabajadores pueden recurrir a cualquiera federación, confederación o profesional especializado de su confianza.

Las instituciones fiscalizadoras a que se puede recurrir

1. La Inspección del Trabajo

A la Dirección del Trabajo, a través de las inspecciones del trabajo y sus fiscalizadores, le corresponde vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales, contratos individuales y colectivos. Algunos de los problemas laborales que pueden ser llevados a las inspecciones del trabajo son:

- Falta de contrato de trabajo después de 15 días desde el ingreso del trabajador.
- No pago de remuneraciones o beneficios del contrato individual o colectivo.
- Jornada ordinaria de trabajo superior a 10 horas.
- No pago o mal cálculo de horas extraordinarias.
- No pago de imposiciones.
- Vacaciones adeudadas.
- Inexistencia comité paritario o de reglamento interno.
- Despido de un trabajador con fuero (exigir su reincorporación).
- Descuento ilegal de ropa, herramientas o elementos de trabajo perdidos o deteriorados.

Los inspectores y fiscalizadores, pueden sancionar con multas a los empleadores que no cumplan con la Ley, impidan la fiscalización, se nieguen a asistir a las citaciones o se nieguen a proporcionar la información necesaria. Incluso, los fiscalizadores pueden pedir el apoyo de Carabineros, para entrar en una empresa que se niegue a aceptar la fiscalización.

Cuando el empleador vuelve a cometer la misma infracción dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la multa, el fiscalizador puede clausurar el establecimiento hasta por 10 días, con derecho a remuneración para todos los trabajadores.

Cualquier trabajador u organización sindical puede exigir a la Dirección del Trabajo o a sus inspecciones, que aplique esas facultades y actúe para proteger los derechos legales o contractuales de los trabajadores (siempre es más efectivo que lo haga una organización sindical, ya que puede estar insistiendo y apurando la acción de los fiscalizadores). Esto puede hacerse a través de una denuncia, la que debe ser mantenida en secreto por los inspectores. La Inspección tiene la obligación de enviar fiscalizadores a la empresa denunciada para revisar toda la documentación necesaria, determinar si existen las infracciones denunciadas y aplicar las sanciones que correspondan. La denuncia puede hacerse en forma verbal, pero es más conveniente presentarla por escrito y guardar una copia timbrada por la Inspección. Por ejemplo:

Santiago, 10 de Agosto de 1992.

Señor
Inspector del Trabajo

MATERIA: Denuncia infracciones que indica y solicita fiscalización
_____/

Los abajo firmantes denunciamos a Ud. las siguientes infracciones a la legislación laboral cometidas por nuestro empleador, la empresa ....., ubicada en calle ..... de la comuna de .....:

- Horas extraordinarias impagas desde hace 3 meses.
- Gratificación legal año 1991 impaga.
- Trabajo de menores de edad sin contrato ni autorización de los padres.

Solicitamos a Ud. tenga a bien ordenar una completa fiscalización de la empresa para constatar las infracciones aquí denunciadas y para exigir al empleador la inmediata rectificación, sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan.

Saludan atentamente a Ud.,

Nombre:
Cargo sindical:
Cédula identidad:

Estas denuncias deben hacerse en la Inspección del Trabajo que corresponda al lugar de trabajo de los afectados.

LISTADO DE INSPECCIONES DEL TRABAJO A LO LARGO DEL PAIS

REGION/LUGAR		DIRECCION	TELEFONO
I	ARICA	Arturo Prat 305 Casilla 225	20.14.69
	IQUIQUE	Tarapacá 560 Casilla 2160	42.22.02 42.50.26
II	ANTOGAGASTA	Sucre 311/4º piso Casilla 57	22.24.25 22.23.01
	TAL TAL	Arturo Prat 515	73
III	COPIAPO	Atacama 443 Casilla 241	21.26.32
	CALDERA	Gana 2	
	CHAÑARAL	Comercio 646 Casilla 54	48.00.30
	DIEGO DE ALMAGRO	Plaza de Armas S/Nº	
	HUASCO	Latorre esquina Craig Edificio Servicios Públicos	61.12.46
	POTRERILLOS	Arturo Prat S/Nº	
	VALLENAR	Arturo Prat 1301 Casilla 276	61.12.46
IV	LA SERENA	Manuel Antonio Matta 461 2º piso Casilla 425	21.39.21 21.13.04
	OVALLE	Vicuña Mackenna S/Nº 2º piso Casilla 61	62.00.36
	ILLAPEL	Constitución S/Nº Casilla 266	52.13.16
	COQUIMBO	Aldunate 760 Casilla 369	31.15.70
	VICUÑA	Gabriela Mistral 200	
V	VALPARAISO	Blanco 1201 2º piso Casilla 3030, Agencia 3	21.22.96
	SAN FELIPE	Merced 219 6º piso Casilla 153	51.00.10
	QUILLOTA	Maipú 540 Casilla 299	31.22.41
	LOS ANDES	Esmeralda 387 Casilla 90	42.11.37

REGION/LUGAR		DIRECCION	TELEFONO
	VIÑA DEL MAR	Von Schroeders 490 Casilla 985	62.20.08
	LA LIGUA	Portales con Uribe S/Nº Casilla 20	71.10.33
	CASABLANCA	Maipú 62	
RM	SANTIAGO CENTRO	Moneda 723	39.10.21
	SANTIAGO SUR	Pirámide 1044	522.51.75
	TALAGANTE	Plaza de Armas S/Nº	815.15.86
	MELIPILLA	Plaza de Armas S/Nº	
	MARIA PINTO	Avda. 11 Septiembre 78	832.39.78
	SANTIAGO NORPONIENTE	San Antonio 427 6º piso	39.71.04
	SANTIAGO ORIENTE	José Domingo Cañas 1121	274.09.14
	MAIPU	5 de Abril 0562	557.31.63
	SAN ANTONIO	Cinco Norte S/Nº Casilla 36	23.22.49
	CURACAVI	Avda. Ambrosio O'Higgins 1492 of. 16	
VI	RANCAGUA	Plaza Los Héroes 389 Casilla 351	22.11.53
	SAN FERNANDO	Manuel Rodríguez esq.Valdivia Casilla 226	71.11.62
	RENGO	Arturo Prat, La Curva S/Nº	
	SAN VICENTE	Arturo Prat 1090 Casilla 88	57.12.76
	SANTA CRUZ	Nicolás Palacios 05	
	PICHILEMU	Angel Gaete 131	
VII	TALCA	Uno Norte 731 Casilla 756	22.71.08 23.20.69 23.44.26 23.35.41
	CURICO	Villouta 193 Casilla 350	31.01.35
	LINARES	Avda. Independencia 667 Casilla 161	21.00.66
	CAUQUENES	Victoria 415 Casilla 166	51.16.79
	MOLINA	Edif. Servicios Públicos	31.01.35
	CONSTITUCION	Montt con Freire Casilla 69	67.11.67

REGION/LUGAR		DIRECCION	TELEFONO
	SAN JAVIER	Edif. Servicios Públicos	
	PARRAL	Edif. Servicios Públicos	46.19.01
VIII	CONCEPCION	Castellón 435 Casilla 2617	22.23.86
	CHILLAN	Carrera 515 Casilla 541	22.24.71
			22.14.29
	LOS ANGELES	Mendoza 276 Casilla 169	31.16.02
			32.22.96
	LEBU	Freire 510 Casilla 03	51.19.37
	TALCAHUANO	San Martín 311 Depto. 21-22 Casilla 391	54.11.20
	TOME	Ignacio Serrano 1055	86
	CORONEL	Los Carrera 753 Casilla 20	71.11.69
	ARAUCO	Condell 678	55.12.71
	SAN CARLOS	Maipú S/Nº	
	BULNES	Bianchi S/Nº	
	YUMBEL	Castellón S/Nº	
	NACIMIENTO	Anibal Pinto S/Nº	
	CAÑETE	Séptimo de Linea esq. Condell	51.19.37
			61.12.37
	CURANILAHUE	Riquelme S/Nº	55.12.71
	MULCHEN	Sotomayor esq.Anibal Pinto	
	COELEMU	León Gallo 609	23.01.71
	SANTA BARBARA	Rozas 170	58.12.07
	LAJA	Balmaceda 270	
	QUIRIHUE	Balmaceda S/Nº	
IX	TEMUCO	Manuel Rodríguez 1085 Casilla 1	21.09.35
	ANGOL	Ilabaca 343 1º piso	71.14.89
	VICTORIA	Calama 1149 Casilla 35	84.12.21
	VILLARRICA	Julio Zegers 411	41.16.16
	CURACAUTIN	O'Higgins 908	
	TRAIGUEN	Lagos S/Nº	
	CUNCO	Ilustre Municipalidad	21.09.35
			21.24.59
	CARAHUE	Ilustre Municipalidad	

REGION/LUGAR		DIRECCION	TELEFONO
	GORBEA	Ilustre Municipalidad	21.09.35 21.24.59
	TOLTEN	Ilustre Municipalidad	
	LONQUIMAY	Ilustre Municipalidad	
	PUREN	Ilustre Municipalidad	
	LONCOCHE	Ilustre Municipalidad	
X	PUERTO MONTT	Urmeneta 509 3º piso Casilla 312	25.36.04
	VALDIVIA	Yungay 550 3º piso Casilla 899	21.27.37
	OSORNO	Vicuña Mackenna 930 2º piso Casilla 735	23.36.87
	ANCUD	San Carlos esq. Pudeto	62641
	CASTRO	Almirante Latorre 215 Casilla 192	75103
	LA UNION	Letelier S/Nº Casilla 316	23.26.93
	RIO NEGRO	Vicuña Mackenna esq. Paul Harris	64.63.27
	CALBUCO	Errázuriz S/Nº	59236
	LANCO	Dieciocho 315	34.42.12
	PAILLACO	Mackenna S/Nº	270
	PALENA	Almirante Riveros 638	276
	PURRANQUE	Pedro Montt 160	64.52.49
XI	COYHAIQUE	Balmaceda 41 Casilla 49	22.13.85
	AYSEN	Edif. Servicios Públicos Rivera Sur	33.25.34
XII	PUNTA ARENAS	Pedro Montt 853 Casilla 1217	22.30.21
	PUERTO NATALES	Tomás Rogers S/Nº Casilla 25	41.14.39
	PORVENIR	Bernardo Phillipi S/Nº	58.00.31

2. Los Tribunales del Trabajo

Hay algunos casos en que las inspecciones del trabajo, los servicios de salud y la Superintendencia de Seguridad Social no tienen autoridad suficiente para hacer cumplir la ley o para determinar quién tiene la razón. En estas situaciones sólo los Juzgados del Trabajo tienen autoridad para resolver. Algunos de estos casos son los siguientes:

- Los reclamos contra resoluciones de autoridades administrativas (Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social, Servicio Nacional de Salud, etc.).

- Interpretación de un contrato individual o un contrato colectivo.

- Despidos injustificados.

- Cobro de derechos o beneficios que el empleador se ha negado a pagar por otros medios. Los tribunales pueden llegar a ordenar el embargo y posterior remate de los bienes del empleador para pagar los dineros adeudados al trabajador.

La demanda sobre alguna de estas cuestiones se debe presentar en el tribunal correspondiente al domicilio del demandado (la empresa) o aquel que corresponda al lugar en el cual se prestan o han prestado los servicios del trabajador, a elección del demandante.

El principal problema de los tribunales del trabajo es la lentitud. Un juicio puede durar de 6 meses a 2 años. Además, es necesario pagar abogado (generalmente a porcentaje de lo que se gane) y notificaciones a través de receptor judicial. A través de la Corporación de Asistencia Judicial los trabajadores pueden obtener abogado en forma gratuita.

Plazos para demandar

La demanda o reclamo debe presentarse obligatoriamente a través de un abogado y dentro de los plazos que se señalan a continuación:

- Despido injustificado: 60 días hábiles desde el término del contrato.

- Derechos establecidos por el Código del Trabajo: (remuneraciones, semana corrida, gratificaciones, feriado, etc). El plazo es de dos años contados desde la fecha en que el trabajador pudo exigirlos, siempre y cuando el contrato de trabajo se encuentre vigente. Este plazo se reduce a seis meses contados desde el término del contrato si el trabajador ha sido despedido o ha renunciado.

- Horas extraordinarias: 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

- Cobro de beneficios por accidente del trabajo o enfermedad profesional: 5 años desde la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad; 15 años para la neumoconiosis. Los plazos se suspenden para los menores de 16 años.

3. Las Mutualidades de Empleadores

Son corporaciones sin fines de lucro, creadas por organizaciones patronales y autorizadas por Ley para cobrar las imposiciones destinadas al seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y obligadas a otorgar los beneficios que ese seguro entrega a los trabajadores. Las mutualidades más conocidas son el Instituto de Seguridad del Trabajo, IST, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, y la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS. Entre las funciones de las mutualidades están:

- Hacer labor de prevención permanente en todas las empresas afiliadas (educación, mediciones en el ambiente y lugar de trabajo, revisión de maquinarias, elementos de protección y pro-

cedimientos de producción, exámenes médicos y de laboratorio a trabajadores, asesoría a comités paritarios, etc).

- Entregar, en forma gratuita y en sus propios policlínicos y hospitales, toda la atención médica necesaria a los trabajadores de empresas afiliadas, en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, hasta su total recuperación y rehabilitación (urgencia, hospitalización, intervención quirúrgica, remedios, prótesis, kinesioterapia, reeducación laboral, etc).

- Decidir cuándo un accidente o enfermedad es del trabajo y determinar el grado de incapacidad permanente para trabajar que tal accidente o enfermedad provoque.

- Pagar a los trabajadores de empresas afiliadas los subsidios, indemnizaciones o pensiones a que tengan derecho por accidente del trabajo, de trayecto entre domicilio y trabajo o enfermedad profesional (100% de la remuneración mientras dure la licencia médica, indemnización en caso de invalidez parcial permanente mayor que el 15% y menor al 40%, pensiones mensuales por invalidez permanente igual o superior al 40%).

- Pagar a los parientes de trabajadores de empresas afiliadas, fallecidos por accidente del trabajo, de trayecto o enfermedad profesional, las pensiones a que tengan derecho.

Los trabajadores pueden y deben exigir sus derechos en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional. Muchas veces los empleadores no denuncian a la mutualidad o al Servicio Nacional de Salud, según corresponda, un accidente o enfermedad laboral por temor a que suba la cotización que ellos deben pagar para este seguro. El trabajador puede hacer directamente la denuncia recurriendo a la mutualidad a que está afiliado el empleador o en la posta o consultorio del Servicio Nacional de Salud en que sea atendido.

4. El Sistema Nacional de Servicios de Salud

Es el organismo dependiente del Ministerio de Salud que reemplazó al Servicio Nacional de Salud y que está a cargo de entregar los beneficios médicos, subsidios y pensiones en caso de accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional a los trabajadores de empresas no afiliadas a ninguna mutualidad. Esto lo realiza a través de los consultorios, postas y hospitales que mantiene a lo largo de todo el país y a los cuales los trabajadores de empresas no afiliadas a mutualidad, deben recurrir en caso de accidente o enfermedad originados por el trabajo.

También debe calificar si un accidente o enfermedad es debido al trabajo y realizar la labores de prevención y educación en las empresas para evitarlos. Además, tiene dos importantísimas obligaciones:

- Vigilar y fiscalizar a todas las empresas del país, para que se cumplan la normas de prevención de riesgos, higiene y seguridad en el trabajo. Tiene facultades para inspeccionar cualquier empresa, para multarlas en caso de infracción y hasta para clausurarlas en caso de constituir un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o la población.
- Fiscalizar a las mutualidades para asegurarse de que cumplan con sus obligaciones de prevención y otorguen las atenciones médicas en debida forma.

Los trabajadores pueden denunciar ante el Servicio de Salud del Ambiente que corresponda a la región, cualquiera infracción o situación sospechosa de significar un riesgo para la salud que exista en las empresas en que laboran. Asimismo pueden denunciar los problemas que encuentren en la atención médica entregada por las mutualidades (deficiencias graves, negación de atención, etc). Estas denuncias conviene hacerlas por escrito, en duplicado, en la misma forma señalada para las inspecciones del trabajo y dirigidas al Servicio Regional de Salud del Ambiente. En todo caso, la falta de medios humanos y materiales que afecta a estos servicios hace recomendable que estas denuncias se hagan a través de sindicatos o comités paritarios que puedan estar insistiendo y apurando para que los inspectores se constituyan en las empresas sin aviso previo.

LISTADO DE SERVICIOS DE SALUD A LO LARGO DEL PAIS

REGION/LUGAR		DIRECCION	TELEFONO
I	ARICA	Prat 505	25.15.44
	IQUIQUE	Zegers 536	42.24.13
II	ANTOFAGASTA	Bolivar 523	22.19.72
III	ATACAMA	O'Higgins S/N	21.15.60
			21.29.59
IV	COQUIMBO	Av. de Aguirre 795	21.13.42
V	VALPARAISO	Brasil 1435	21.22.31
	SAN ANTONIO		
	VIÑA DEL MAR	Alvarez 120	66.21.26
	QUILLOTA		
	SAN FELIPE	Merced 114	51.09.98
	LOS ANDES		
VI	RANCAGUA	Alameda 611	23.10.05
VII	TALCA	Uno Oriente 940	22.71.49
VIII	CHILLAN	Bulnes 502	21.22.11
	LOS ANGELES	Lautaro 602	31.27.25
			32.34.48
	TALCAHUANO	San Martín 311	54.46.55
	CONCEPCION	O'Higgins 297	22.77.33
			22.34.46
IX	TEMUCO	Vicuña Mackenna 597	21.50.19
X	VALDIVIA	Camilo Henríquez 575	21.20.23
	OSORNO	Las Gemas S/N	23.26.71
	LLANQUIHUE	Seminario S/N	25.39.24
XI	AYSEN	Baquedano 238	23.18.83
XII	PUNTA ARENAS	Chiloé 920	222.70.01

REGION METROPOLITANA:

SERVICIO METROPOLITANO CENTRAL
Santa Rosa 1234,
Teléfono 555.53.43

SERVICIO METROPOLITANO ORIENTE
Salvador 364, Providencia,
Teléfono 46.03.40

SERVICIO METROPOLITANO NORTE
Maruri 272, piso 3,
Teléfono 37.33.37

SERVICIO METROPOLITANO SUR
Santa Rosa 3453,
Teléfono 551.50.01

SERVICIO METROPOLITANO OCCIDENTE
Alameda B.O'Higgins 2429, piso 5,
Teléfonos 699.70.51

SERVICIO METROPOLITANO SUR ORIENTE
Concha y Toro 3459, Puente Alto
Teléfono 850.21.16

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO DEL AMBIENTE
Av. Bulnes 175,
Teléfonos 699.33.39 - 699.33.38

SECRETARIAS REGIONALES MINISTERIALES

I Región: Serrano 493, Iquique; Teléfono 057-23010
II Región: Bolivar 523, Antofagasta; Teléfono 055-222309
III Región: Edificio Alborada, piso 5, Copiapó; Teléfono 052-212016
IV Región: Av. Francisco de Aguirre 795, piso 5, La Serena; Teléfono 051-2113555
V Región: Alvarez 120, Viña del Mar; Teléfono 032-660561
VI Región: Edificio Intendencia, piso 4, Rancagua; Teléfono 072-225642
VII Región: Edificio Lircay, of 1-A, Talca; Teléfono 071-233370
VIII Región: O'Higgins 366, Concepción; Teléfono 041-226066
IX Región: Bulnes 590, Temuco; Teléfono 045-232783
X Región: Seminario S/N, Puerto Montt, Teléfono 065-52848
XI Región: Hospital 068, of. 205, Coyhaique; Teléfono 067-231883
XII Región: Chiloé 920, fono 061-221883, Punta Arenas
Región Metropolitana: Monjitas 689, piso 2; Teléfonos 333508 - 397106

5. La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Es el organismo encargado de recibir los reclamos y apelaciones de los trabajadores contra decisiones médicas tomadas por los Servicios de Salud o Mutualidades, dentro del plazo de 90 días hábiles desde que la decisión fue notificada al trabajador. Algunas de las decisiones médicas que se pueden reclamar ante ella son:

- Duración de las licencias médicas por accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- Grado de incapacidad permanente o invalidez provocado por accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Las apelaciones deben hacerse por escrito, adjuntando fotocopia de la resolución contra la cual se reclama y todos los antecedentes médicos posibles. En Santiago estas apelaciones deben ser presentadas en Monjitas 691.

Los trabajadores pueden apelar de las resoluciones de esta Comisión directamente a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que reciban la notificación escrita.

6. La Superintendencia de Seguridad Social

Es el organismo estatal que está a cargo de fiscalizar a la Comisión Médica de Reclamos y a todas las Mutualidades. También es la instancia de apelación que los trabajadores tienen en los siguientes casos:

- Decisiones médicas tomadas por las Mutualidades o Servicios de Salud y reclamadas ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Plazo: 30 días hábiles desde la notificación escrita al trabajador de la resolución de la Comisión.
- Decisión de una Mutualidad o Servicio de Salud que niega el caracter de accidente del trabajo o enfermedad profesional. Plazo: 90 días hábiles desde la notificación escrita al trabajador de la resolución del servicio de salud o mutualidad.

- Cálculo equivocado de un subsidio o pensión por accidente del trabajo o enfermedad profesional. Plazo: 90 días hábiles desde la notificación escrita al trabajador de la resolución del servicio de salud o mutualidad.

Las apelaciones deben hacerse por escrito, adjuntando fotocopia de la resolución contra la cual se reclama y todos los antecedentes posibles y presentadas en Huérfanos 1376, piso 5.

Anexo 2

Instrucciones para realizar ejercicios físicos

A continuación se presentan las instrucciones para realizar una serie de ejercicios físicos que permitan aliviar los malestares y dolores producidos por un trabajo caracterizado por su larga duración (tareas que se realizan durante muchas horas), por llevarse a cabo en la misma posición, realizando movimientos repetitivos y soportando distintos grados de tensión.

Los ejercicios que se describen pueden realizarse tanto en el trabajo como en la casa. Es recomendable que durante su realización se respire normalmente y no se contenga el aire, como muchas veces hacemos cuando nos concentramos en algún trabajo corporal. Retener el aire en este caso no permite que se oxigene el sistema muscular. También es recomendable ensayarlos en la casa para poder realizarlos con comodidad y sin gasto de tiempo ni energía excesivos en el trabajo. La duración de estos ejercicios es muy breve y es por eso que se pueden realizar durante el trabajo. Cada trabajadora escogerá el o los ejercicios que más le acomoden para aliviar su malestar o tensión.

Ejercicios generales

a) El primer ejercicio que conviene ensayar es casi un "no-ejercicio" que requiere de mucha atención hacia nosotras mismas y nuestro cuerpo. *Consiste en sentarse bien derechas, con la espalda pegada al respaldo de la silla y los hombros bajos. Una vez adoptada esta posición, imaginar que hay un hilo que va desde el centro de nuestra cabeza hasta el techo y estirar el cuello como si ese hilo nos estuviera "tirando" de la cabeza.*

Con este ejercicio comenzamos a aflojar los músculos tensos y cansados de cuello y espalda. Conviene realizar este ejercicio todas las veces que nos acordemos de él. También se puede llevar a cabo si estamos paradas, incluso cuando caminamos. No olvidarse de respirar.

b) *Sentarse derechas, con la espalda apoyada en el respaldo de la silla, "pegar" el huequito o curvatura de la columna que tenemos en la cintura al respaldo y luego despegarlo, haciendo una respiración profunda.* El movimiento de "pegar" el huequito de la cintura también puede imaginarse como si quisiéramos empujar el respaldo de la silla con esa parte del cuerpo. Al principio cuesta un poco de trabajo realizarlo pues la zona que hay que mover (el "huequito" de la cintura) es una parte del cuerpo que comúnmente mantenemos casi inmóvil y rígida. Aprender a hacerlo puede ayudar en parte a aliviar el dolor de cintura. Es muy importante no forzar la musculatura, por eso es necesario realizarlo con lentitud y suavidad.

Este ejercicio permite relajar los músculos tensos de la zona de la cintura, y conviene realizarlo varias veces y en distintos momentos de la jornada.

c) *Bajar la cabeza hasta casi tocar con el mentón o barbilla el pecho, muy suavemente y luego levantarla.* Realizar este movimiento varias veces.

Este ejercicio permite "aflojar" el grupo de músculos posteriores del cuello y los que están cercanos al cuello y hombros. Es muy conveniente colocar los hombros bajos para realizar este ejercicio.

d) *Girar suavemente la cabeza de un lado a otro, colocando los hombros lo más bajos posible, realizarlo varias veces, en distintos momentos del día.*

Este ejercicio permite "soltar" los músculos del cuello y superiores de la espalda.

e) *Subir y bajar los hombros, primero lenta y suavemente varias veces y luego más rápidamente, como realizando el gesto con el que mostramos la actitud que indica "qué me importa". Tratar de llevar los hombros lo más cerca de las orejas cuando se trata de subirlos y lo más bajo que puedan cuando se trata de bajarlos.*

Este ejercicio sirve para relajar toda la musculatura de las zonas bajas del cuello, de los hombros y superior de la espalda.

f) *Hacer con los hombros un movimiento rotatorio (girar el hombro sobre sí mismo) primero hacia adelante y luego hacia atrás con los dos hombros juntos. Este ejercicio también puede hacerse con un hombro a la vez y alternar los movimientos con los hombros juntos y con un hombro por vez.*

La realización de estos movimientos tiene los mismos efectos que el ejercicio anterior y lo complementa.

g) *Tomarse con una mano la musculatura de atrás de la base del cuello (como se toman los gatitos cuando son pequeños) y mover la cabeza haciendo el gesto afirmativo (como diciendo que "sí", tres veces) y negativo (como diciendo que "no", tres veces). Luego, con la otra mano repetir el mismo ejercicio.*

Este ejercicio, al igual que los dos anteriores sirve para "aflojar" la musculatura tensa del cuello, hombros y parte superior de la espalda.

Ejercicios para las manos

a) *Sacudir las manos como si estuvieran mojadas y quisiéramos secarlas.*

b) *Mover las manos suavemente como cuando nos pintamos las uñas y queremos que se sequen al aire.*

c) *Tomarse las manos, apretarlas y soltarlas varias veces.*

d) *Estirar y "endurecer" las manos hasta dejarlas rígidas y luego soltar hasta dejarlas blandas.*

e) *Con una mano, estirar y soltar cada uno de los dedos de la otra mano, como queriendo hacerlos más largos, pero suavemente.*

f) *Tomar con una mano cada uno de los dedos de la otra, por separado y girarlo suavemente, como si lo quisiera "desatornillar".*

g) *Con las manos lo más flojas posible, girarlas en todas las direcciones desde las muñecas, moverlas hacia abajo y hacia arriba, hacia el cuerpo y hacia afuera del cuerpo.*

h) *Dejar las manos flojas y luego moverlas en el aire como si fueran pinceles con los que queremos pintar el espacio.*

El objeto de estos ejercicios es conseguir que se afloje la tensión que a veces se adueña de las manos cuando trabajamos muchas horas con ellas realizando el mismo tipo de movimientos y además, lograr que se agilice la circulación sanguínea.

Un consejo general: se obtiene mejor resultado si se trabaja con los músculos relajados (tanto de los brazos como de los hombros y del cuello), para ello, es necesario hacer conciencia del momento en que se tensan y aflojarlos, todas las veces que sean necesarias.

Ejercicios para la casa

Al volver cansadas a la casa conviene tomarse unos minutos para relajarse. Acostumbrarse y acostumbrar a los demás miembros de la familia, a valorar ese tiempo como necesario e importante para una:

a) *Pueden ser unos minutos en la cama acostadas boca arriba y dejando los brazos descansando a los costados del cuerpo, con o sin música agradable y respirando con suavidad.*

b) *Si las piernas y la cintura están cansadas y doloridas, acostarse y colocar los pies en alto, ya sea sobre cojines o en la pared. Esto permite que la circulación sanguínea se movilice en otra dirección de la acostumbrada y se relajen las partes doloridas o molestas. Quedarse en esa postura unos pocos minutos.*

Se puede, alternadamente, flexionar las rodillas y estirar las piernas, es decir agregar movimiento a esta postura o simplemente descansar con los pies en alto.

c) *Pararse con la espalda apoyada en la pared y "pegar" el hueco de la cintura a la pared por unos segundos y luego "despegarla". Repetirlo varias veces.*

Estos ejercicios contribuyen a relajar el ánimo y el cuerpo.

Anexo 3

Malestares y problemas de salud más frecuentes en las trabajadoras de la confección

En los meses de noviembre y diciembre del año 1991, el Centro de Estudios de la Mujer realizó una investigación sobre condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras de la confección en la Región Metropolitana. Se encuestaron a 325 trabajadoras de empresas grandes, medianas y pequeñas. Los datos obtenidos se citaron a lo largo de este Manual en cada uno de los temas tratados.

A continuación se presentan dos cuadros. El primero contiene una lista de los malestares que ellas han sentido con más frecuencia en los últimos 6 meses. El segundo muestra las enfermedades que han sufrido desde que trabajan en la confección.

Malestares que ha sentido en los últimos 6 meses

Las 325 trabajadoras entrevistados señalaron que sienten siempre o con frecuencia los siguientes malestares:

Malestares	Lo siente siempre o con frecuencia * (en %)
• Dolor de cintura:	el **62%** de las trabajadoras encuestadas
• Dolor de cuello y hombros:	el **61%** de las trabajadoras encuestadas
• Dolor de cabeza:	el **50%** de las trabajadoras encuestadas
• Dolor de manos y brazos:	el **47%** de las trabajadoras encuestadas
• Pies hinchados:	el **48%** de las trabajadoras encuestadas
• Piernas hinchadas y adoloridas:	el **47%** de las trabajadoras encuestadas
• **Excesivo agotamiento o fatiga:**	**el 44% de las trabajadoras encuestadas**
• Sequedad en nariz y garganta:	el **43%** de las trabajadoras encuestadas
• Excesiva transpiración:	el **40%** de las trabajadoras encuestadas
• Dolor de ovarios:	el **35%** de las trabajadoras encuestadas
• Ahogos:	el **23%** de las trabajadoras encuestadas
• Estitiquez:	el **21%** de las trabajadoras encuestadas
• Silbidos en los oídos:	el **20%** de las trabajadoras encuestadas
• Dificultades para escuchar:	el **19%** de las trabajadoras encuestadas
• Ronchas e irritaciones en la piel:	el **17%** de las trabajadoras encuestadas

* Nota: Estos datos están calculados en porcentajes. Esto se refiere a la cantidad de trabajadoras que, por cada cien encuestadas, declararon sentir siempre o con frecuencia uno o varios de los malestares listados. (Por ejemplo, si el 62% siente dolor de cintura, quiere decir que sesenta y dos trabajadoras de cada cien sienten ese malestar).

Enfermedades que ha tenido desde que trabaja en la confección

Las 325 trabajadoras entrevistadas dijeron que desde que trabajaban en la confección habían tenido o tenían en el momento de la entrevista una o más de las siguientes enfermedades:

	Han tenido la enfermedad* (en %)
• Lumbago:	el **41**% de las trabajadoras encuestadas
• Neurosis:	el **32**% de las trabajadoras encuestadas
• Problemas menstruales:	el **31**% de las trabajadoras encuestadas
• Disminución de la visión:	el **31**% de las trabajadoras encuestadas
• Várices:	el **27**% de las trabajadoras encuestadas
• Disminución de la audición:	el **25**% de las trabajadoras encuestadas
• Alergia en la piel:	el **20**% de las trabajadoras encuestadas
• Ulcera:	el **18**% de las trabajadoras encuestadas
• Gastritis:	el **17**% de las trabajadoras encuestadas
• Hemorroides:	el **17**% de las trabajadoras encuestadas
• Hipertensión:	el **17**% de las trabajadoras encuestadas
• Alergia respiratoria:	el **14**% de las trabajadoras encuestadas
• Tendinitis:	el **10**% de las trabajadoras encuestadas

* Nota: estos datos están calculados en porcentajes. Esto se refiere a la cantidad de trabajadoras que, por cada cien encuestadas, declararon haber tenido o tener esa enfermedad desde que trabajaban en la confección. (Por ejemplo: si el 41% sufre de lumbago, quiere decir que 41 trabajadoras de cada cien sufren esa enfermedad)

Anexo 4

Lista de Organismos No Gubernamentales integrantes de la "Red Interinstitucional: Mujer y Trabajo"

- **CEDAL: Centro de Estudios Laborales**
  Roberto Pretot 26 ☎ 6714124

  - Programa de apoyo a trabajadoras temporeras, VI Región y Región Metropolitana.
  - Programa de apoyo a trabajadoras de la educación particular subvencionada.

- **CEDEM**
  Purísima 305, Recoleta ☎ 7772297

  - Programa de apoyo al artesanado rural femenino.
  - Programa de capacitación productiva y organizativa de mujeres mapuches.
  - Programa de asistencia técnica a mujeres artesanas.

- **CEM**
  Purísima 353 ☎ 7771194

  - Programa de estudios sobre Condiciones de trabajo y Salud de mujeres trabajadoras.
  - Programa de capacitación y asesoría a trabajadoras de la industria y la fruticultura.

- **CENTRO EL CANELO DE NOS**
  Av. Portales 3020, Paradero 6
  Nos, San Bernardo ☎ 8571611 / 8571943 / 8571780

  - Programa Mujer: Capacitación y apoyo a la organización de trabajadoras temporeras y mujeres dirigentas locales, VI Región, Rancagua; VII Región, Curicó y Talca; X Región, Osorno.

- **CESLA, Centro de Estudios Laborales**
  Pierre Loti 43, Cerro Concepción,
  Valparaíso ☎ 211916 / 252493

  - Area de Mujer y Trabajo: Programa de capacitación y asesoría a mujeres asalariadas de la industria, temporeras, pesquera, servicios, (secretarias, trabajadoras de casa particular)

- **CETRA/CEAL**
  Serrano 163 ☎ 6380595

  - Programa para la mujer trabajadora, asesoría laboral y capacitación sindical y en calidad de vida (autoconocimiento y crecimiento personal).

- **CEYFOS: Centro de Estudios y Formación Sindical**
  Cuevas 776 Of. E, Rancagua ☎ 230980

  - Programa de la Mujer: Asesoría y formación para la organización de mujeres de servicios, profesionales, temporeras y trabajadoras del agro.

- **CIASI: Centro de Investigación y Asesoría Sindical**
  Alameda B. O'Higgins 3155,
  piso 3 Of. H ☎ 6814985

  - Asesoría al movimiento sindical, particularmente a su organismo de dirección nacional, Confederación Unitaria de Trabajadores, CUT, y a la Secretaría Técnica de la Mujer de dicho organismo.

- **DECAL: Centro de Estudios, Capacitación y Asesoría Laboral Ltda.**
  Lizst 3082, San Joaquín ☎ 5532193

  - Area de la Mujer Trabajadora: Capacitación y asesoría laboral a trabajadoras del área sur de la Región Metropolitana

- **ILADES/DIAL**: Instituto Latinoamericano de Doctrina y Estudios Sociales/Departamento de Investigación y Acción Laboral
  Almirante Barroso Nº 6 ☎ 6717499 / 6951778

  - Programa de la Mujer del Departamento de Investigación y Acción Laboral: Formación y capacitación en el proceso de organización sindical de mujeres pobladoras y trabajadoras.

- **INSTITUTO DE LA MUJER**
  Claudio Arrau 0211 ☎ 2220784 / 6353106

  - Programa de Salud Ocupacional para mujeres del sector financiero.
  - Programa de capacitación para las mujeres del sector pesquero industrial.

- **OFASAN: Oficina de Asesoría Sindical Santiago Norte**
  Picarte 368, Independencia ☎ 7352616

  - Area de la Mujer trabajadora de la zona Norte: Asesoría legal y capacitación en organización sindical a mujeres trabajadoras de base y dirigentas sindicales

- **PET: Programa de Economía y Trabajo**
  Santo Domingo 526 ☎ 6326128 / 6336086

  - Programa Mujer y Trabajo: Capacitación y formación para dirigentes y trabajadoras de base; estudios sobre condiciones del trabajo femenino en distintos sectores de la producción.

- **SER: Servicio de Estudios Regionales**
  Castellón 926, Concepción ☎ 228313

  - Programa de asesoría y capacitación laboral para trabajadoras de la industria pesquera, VIII Región

- **VICARIA PASTORAL OBRERA**
  Alameda B. O'Higgins 3155,
  2º piso ☎ 6816203 / 6898039

  - Programa de la Mujer Trabajadora: Formación integral de la mujer desde la identidad evangelizadora para su participación en organizaciones sociales y laborales.

Bibliografía consultada

Título: **Ley Número 19.010**, 29 de noviembre de 1990.
Ley Número 19.069, 30 de julio de 1991.

Título: **Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ley 16.744 y sus Reglamentos Complementarios. Incluye índice alfabético-temático.**
Autor: Muñoz Ramírez, Pedro
Publicado por: Sociedad Impresora La Unión Ltda., 4ª edición actualizada, Stgo., 1990.

Título: **El trabajo y la salud.**
Autoras: Duahrt E., Solange y Echeverría T., Magdalena
Serie: Manuales de Educación Popular
Publicado por: Programa de Economía del Trabajo y Academia de Humanismo Cristiano.

Título: **El Comité Paritario.**
Cartilla Práctica de Capacitación Jurídica, Nº 5, 1990
Autores: Astorga, Eduardo; Carrasco, Raúl; y Cline, Martha
Publicado por: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Laboral (CICAL).

Título: **Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo.**
Publicado bajo la dirección de Clerc, J.M., por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 1987.

Título: **Trabajo Textil: Riesgos, Daños y Prevención, Cartilla de Capacitación Laboral.**
Autor: Abarzúa, Eduardo y Echeverría, Magdalena
Publicado por: Equipo Sindical del Programa de Economía del Trabajo (PET).

Título: **Enfermedades de los trabajadores y crisis económica. Estudio de casos, Chile 1970-1980.**
Autor: Echeverría, Magdalena
Publicado por: Programa de Economía del Trabajo, Academia de Humanismo Cristiano y Programa de Investigaciones Sociales sobre Población en América Latina, Agosto 1984.

Título: **Introducción al estudio del trabajo.**
Publicado por: Organización Internacional del Trabajo (OIT), 3ª edición revisada, 1980.

Título: **Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa.** Investigación del Laboratorio de Economía y de Sociología del Trabajo del C.N.R.S. Francia.
Autores: Guelaud, Françoise; Beauchese, Marie Noël; Gutrat, Jacques; y Roustang, Guy, 1981.

Título: **Saber obrero y salud. Guía para el estudio de la salud de los trabajadores. Proyecto de sistematización de experiencias del Movimiento Popular.**
Autor: Tovalín Ahumada, Horacio
Publicado por: Centro de Estudios Ecuménicos, México, 1988.

Título: **Medicina y Sociedad.**
Autores: Aloisi y otros
Publicado por: Ed. Fontanela, España, 1972.

Título: **La salud en la fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México.**
Autores: Laurel, Ana Cristina y Noriega, Mariano
Publicado por: Ed. Era, Colección Problemas de México, México, 1989.

Título: **Revista Red de Salud de las mujeres latinoamericanas y del caribe.** "En el umbral del siglo XXI - El malestar laboral". Oc-tubre-Noviembre-Diciembre, 4/91.
Publicado por: Ed. ISIS Internacional, Casilla 2067, Correo Central 1, Santiago, Chile.

Título: "Conclusiones del Foro Abierto de Salud de la Mujer y Derechos reproductivos", realizado en las **Jornadas de Atención Primaria y Medicina Social**, Argentina, Julio 1992.
Publicado por: Ed. Carta Informativa, Julio Agosto, 1992, Año IV - Nº 15 del Grupo de Investigación y Capacitación en Medicina Social (GICAMS).