

**Informe de Proyecto de investigación P0125-2012 FUCYT ACHS**

**LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES ASOCIADAS A  
LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS TEMPORERAS  
DEL SECTOR AGRÍCOLA**

***Investigadora Responsable:***

Angélica Valero Pinto

***Co-investigadores:***

Jorge Vergara Quezada

Eduardo Leiva Pinto

Cristian Rojas Cortés

***Contraparte ACHS:***

Lina Quiceno Hurtado

**29 de Diciembre de 2014**

**Este proyecto fue realizado con el financiamiento de la Asociación Chilena de Seguridad, a través de la Fundación Científica y Tecnológica, FUCYT.**

# TABLA DE CONTENIDOS

<b>1.</b>	<b>RESUMEN DEL PROYECTO .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
2.1.	OBJETIVOS .....	7
2.1.1.	<i>Objetivo general</i> .....	7
2.1.2.	<i>Objetivos específicos</i> .....	7
<b>3.</b>	<b>ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO .....</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>18</b>
4.1.	GÉNERO .....	18
4.2.	FACTORES MÚSCULO ESQUELÉTICOS .....	21
4.3.	FACTORES PSICOSOCIALES.....	23
4.4.	CONDICIONES DE EMPLEO .....	27
4.5.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	30
<b>5.</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>33</b>
5.1.	LA ENCUESTA .....	34
5.1.1.	<i>Cálculo del tamaño de la muestra</i> .....	34
5.1.2.	<i>Diseño de la encuesta</i> .....	36
5.1.3.	<i>Metodología de la toma de encuestas</i> .....	39
5.1.4.	<i>Recurso metodológico de contingencia</i> .....	40
5.2.	ENTREVISTAS: FASE DE PROFUNDIZACIÓN .....	41
5.3.	CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS .....	45
<b>6.</b>	<b>RESULTADOS Y ANÁLISIS .....</b>	<b>46</b>
6.1.	CARACTERIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS ENCUESTADAS.....	46
6.2.	CONDICIONANTES DE GÉNERO .....	48
6.3.	EXIGENCIAS FÍSICAS DEL TRABAJO: FACTORES MÚSCULO-ESQUELÉTICOS .....	51
6.4.	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO: FACTORES PSICOSOCIALES.....	59
6.5.	CONDICIONES DE EMPLEO .....	66
6.6.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	70
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>77</b>
7.1.	CONCLUSIONES POR PRINCIPALES ASPECTOS ABORDADOS .....	78
7.2.	RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS .....	84

<b>8.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>89</b>
<b>9.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>94</b>
9.1.	MARCO NORMATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TEMPORERAS AGRÍCOLAS .....	94
9.2.	MATRIZ DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES .....	98
9.3.	REGISTROS BIOGRÁFICOS E HISTORIAS DE VIDA.....	101
9.3.1.	<i>Historia de vida N°1: Nombre entrevistada: Rosa .....</i>	<i>101</i>
9.3.2.	<i>Historia de vida N°2: Nombre entrevistada: Juana .....</i>	<i>109</i>
9.3.3.	<i>Historia de vida N°3: Nombre entrevistada: Isabel.....</i>	<i>116</i>
9.3.4.	<i>Registro biográfico N°1: Nombre entrevistada: Rosario.....</i>	<i>127</i>
9.3.5.	<i>Registro biográfico N°2: Nombre entrevistada: Lucía.....</i>	<i>134</i>
	ENCUESTA: 'DETECCIÓN DE DOLENCIAS Y MALESTARES ASOCIADOS A LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA EN PACKINGS AGROINDUSTRIALES DE LA VI REGIÓN DE O'HIGGINS'	144

# 1. RESUMEN DEL PROYECTO

Dada las favorables condiciones medioambientales en Chile, la agro exportación ha tomado cada vez más importancia en el país. Por esta razón, el trabajo de temporera en la unidad productiva de packing representa una pieza fundamental para este mercado. A pesar de que existen medidas y normas legales que regulan y protegen a la trabajadora temporera, algunas de éstas resultan poco útiles en la práctica, dado que los movimientos repetitivos y las sobre exigencias de la unidad productiva genera daños físicos y afecciones psicosociales en las trabajadoras, y además, el carácter estacional de este trabajo hace que los efectos sobre la salud sean visibles en el largo plazo. Es por esta razón que el objetivo de esta investigación fue detectar y relacionar, de manera integrada, posibles causas de dolencias músculo esqueléticas específicamente en hombro, brazo y mano, así como causas de afecciones psicosociales que aquejan a la temporera. Para ello se utilizó la perspectiva de género con el fin de detectar todos los posibles factores que inciden en la salud de la temporera y no solamente limitarse a factores que ocurren en el lugar de trabajo. Este estudio se realizó sobre 132 mujeres temporeras pertenecientes a empresas agroindustriales con más de 200 trabajadores de la VI Región del Libertador Bernardo O'Higgins de Chile. La metodología de trabajo para detectar las dolencias fue la realización de entrevistas en profundidad y encuestas. Los resultados obtenidos muestran que las exigencias de un trabajo como el de packing, sumado a las exigencias propias por la condición de mujer, deterioran la salud física y mental de las trabajadoras. De acuerdo a esto se encontró que factores tales como las actuales condiciones de trabajo y empleo, sumado al factor de la persistente división sexual del trabajo, son determinantes para que la fuerza de trabajo temporera femenina sienta reducidas sus posibilidades de recuperación y escasas opciones para la ampliación de sus capacidades. Para contrarrestar esto último, se expone una serie de recomendaciones y sugerencias que tienen por finalidad conciliar la salud y calidad de vida de la temporera versus productividad de la empresa.

## 2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende contribuir a la detección y comprensión de las determinantes sociales que pudieran afectar sobre la salud músculo esquelética y psicosocial de las trabajadoras agrícolas de temporada de packings agroindustriales frutícolas de la VI Región de O'Higgins de Chile.

La característica principal del tipo de trabajo de packing son los rápidos y sobre exigentes movimientos que deben realizar las temporeras en sus labores, así como el permanecer en ambientes de gran presión psicológica dada la estacionalidad de la fruta (por lo tanto estacionalidad productiva). El problema de esta forma de trabajo es que el daño físico (músculo esquelético) y psicológico es acumulativo y se va manifestando a través del tiempo.

El interés por desarrollar esta investigación se levanta a partir de la necesidad de detectar y vincular posibles factores de riesgo o causas de dolencias y afecciones en la salud musculo esquelética y psicosocial de temporeras de packing de la Sexta Región de O'Higgins, Chile. Para ello, resulta fundamental la consideración respecto de la trabajadora temporera en cada uno de sus entornos, no tan sólo limitado a lo laboral, con el fin de encontrar posibles causas de sus dolencias o afecciones. De esta forma, abordar, específicamente, aquellos condicionantes de género (economía de los cuidados, doble presencia, conciliación entre vida laboral, vida social y vida familiar), condiciones de empleo y de trabajo involucradas en la aparición de dolores y malestares, se hace importante para entender y visibilizar la manera cómo estos condicionantes de género, empleo y trabajo, se involucran y conjugan para repercutir en la aparición de dolencias y malestares músculo esquelética de extremidades superiores, así como en afecciones psicosociales de y en las trabajadoras agrícolas de temporada a partir, también, de la propia percepción de éstas.

Si bien se han realizado investigaciones que han abordado las problemáticas presentes e involucradas en la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales ("Manual básico de prevención de riesgos laborales," 2007, "Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2014," 2014; Pinto, Córdova, Quiceno, & Llambías, 2012), no existe suficiente información relativa a dimensionar, desde una perspectiva de género, el

modo en que los condicionantes mencionados, impactan en la autopercepción de salud de las trabajadoras temporeras agrícolas, así como tampoco en la manera en que todos estos factores (ya mencionados) se conjugan para dar origen a dolencias y malestares determinados. Por lo tanto, un aporte específico del presente estudio es aportar tanto a empresas como a organismos de seguridad encargados del tema, para que, al momento de hablar de prevención de riesgos y accidentes, se tenga en cuenta la interacción de las distintas variables presentes que dan origen a diversos fenómenos de riesgo a los que se encuentran expuestas, de manera muy específica, las trabajadoras agrícolas de temporada de grandes empresas agroexportadoras de la Sexta Región de O'Higgins, Chile.

Para esto se recoge información desde las propias trabajadoras, lo cual constituye un aporte relevante de la investigación, ya que se permite conocer el entorno laboral y social de la trabajadora. Se estima que con esta nueva información se podrá contribuir en la construcción de agendas públicas, priorizando las políticas de intervención social y constituyendo, además, una buena práctica que busca impulsar un dialogo entre los distintos actores involucrados en la temática (trabajadoras y trabajadores, empresarios, asociaciones, etcétera) para la mejora de ambientes laborales, domésticos y sociales. Finalmente, todos estos aspectos vinculados se traducen en mejorar la calidad de vida de un sector importante de la población del país como lo es la población temporera agrícola. Tomando en cuenta que todos los esfuerzos encaminados en tal sentido tienen una repercusión a nivel social, esta investigación pretende dar luces sobre elementos necesarios a visibilizar con el fin de superar problemáticas laborales, para que todos los sectores involucrados logren relevar factores hasta ahora invisibilizados, para aspirar al crecimiento común (económico, cultural, social, etc.), el bienestar común, la paz social y el fortalecimiento democrático del país en su conjunto.

## 2.1. OBJETIVOS

### 2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Indagar, desde una perspectiva de género, posibles vínculos existentes entre las condicionantes de género, las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo, para detectar causas en la aparición de dolencias y afecciones en la salud músculo esquelética y salud psicosocial de las trabajadoras temporeras de packings de la agroindustria frutícola de la VI Región de O'Higgins, Chile.

### 2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir y determinar las condicionantes de género, condiciones de empleo y condiciones de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada de packings.
- Determinar el estado de salud general músculo esquelético y psicosocial de las trabajadoras agrícolas de temporada de packings.
- Detectar la presencia de sintomatología músculo esquelética de hombros, brazos y manos que pudiera ser atribuidas al trabajo doméstico y de packings.
- Recoger la autopercepción del estado de salud física y psicosocial de las trabajadoras agrícolas de temporada de packings.
- Detectar posibles vínculos entre las condicionantes de género, condiciones de empleo y condiciones de trabajo que permitan explicar la presencia de dolencias o afecciones músculo esqueléticas y psicosociales de las trabajadoras agrícolas de temporada de packings.

### 3. ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO

La actual investigación se basa en teorías y conceptualizaciones que consideran que se debe actuar sobre los determinantes sociales para facilitar la comprensión de los procesos que impactan sobre la salud. Uno de los primeros y más influyentes modelos fue planteado por Lalonde (1974) que identificó como determinantes claves los estilos de vida, el ambiente, la biología humana y los servicios de salud, en un enfoque que planteaba explícitamente que la salud es más que un sistema de atención (Frenz, 2012).

Posteriormente, Dahlgren y Whitehead (1991) y Acheson (1998) plantearon un modelo que tenía por base las interacciones de los determinantes identificados por Lalonde (1974) y otros, en particular, el determinante de condiciones sociales con el fin de aclarar aún más los mecanismos por los cuales éstos factores generan inequidades en salud.

Develando la relación entre los principales determinantes, la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud<sup>1</sup> (OMS, 2014) plantea un marco conceptual para actuar sobre ellos. Este mega-marco plantea que será el contexto social y político, incluyendo los procesos económicos y las instituciones políticas, lo que dará origen a posiciones socioeconómicas desiguales. Esta estratificación de los grupos sociales por ingreso, educación, ocupación, género y otros factores, lleva a inequidades sociales en condiciones de vida y de trabajo. Los mecanismos de estratificación socioeconómica son los denominados “determinantes estructurales de inequidades en salud”. Estos mecanismos son los que configuran mejores o peores oportunidades para la salud, según las diferencias que crean vulnerabilidades, exposiciones a agentes y acceso a servicios básicos (Ibíd.).

Esta contextualización teórica es de alta relevancia para el presente estudio, dado que nuestra investigación aborda un fenómeno como es la

---

<sup>1</sup> **Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud.** *Los determinantes sociales de la salud son las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud. Esas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, que depende a su vez de las políticas adoptadas. Los determinantes sociales de la salud explican la mayor parte de las inequidades sanitarias, esto es, de las diferencias injustas y evitables observadas en y entre los países en lo que respecta a la situación sanitaria.*

salud de trabajadoras de temporada del sector agrícola con características específicas dadas por un contexto económico, político, social, entre otros.

La investigación existente acerca del proceso de modernización agrícola, iniciado hace más de cuatro décadas con la Reforma Agraria y seguido por la reconversión productiva de amplias zonas hacia la fruticultura de exportación, reporta profundas modificaciones que afectaron la organización de la producción, el trabajo (flexibilización laboral y su consecuente estipulación contractual), la propiedad de la tierra y, el uso del suelo (intensificación de la especialización regional y del monocultivo). Otro aspecto abordado por diversas investigaciones, documenta la alta concentración de exportación de la industria frutícola chilena. Un ejemplo claro de esto es que pesar de que la agroindustria chilena se caracteriza por tener un alto número de participantes, compuesto por más de 7.800 productores, 250.000 hectáreas de cultivo y 518 empresas exportadoras que envían alrededor de 75 especies de fruta a más de 100 países en todo el mundo, sobre el 55% de la fruta comercializada en los mercados externos se realiza a través de solo 19 empresas exportadoras (Gómez, 2007).

Este proyecto comienza su estudio desde investigaciones previas que exponen cómo la reciente forma de producción agrícola ha modificado la estructura tradicional del mercado laboral del sector, generando un incremento en la demanda de la fuerza de trabajo en la temporadas de cosecha y embalaje, principalmente en la fruticultura, donde el empleo adquiere un carácter de estacional y/o temporal en detrimento del trabajo estable y con salario permanente. Si bien la condición de trabajar por temporada no es atribuible exclusivamente al agro, dado que el empleo estacional se da en otros sectores de la economía nacional, en Chile el concepto de “temporero/a” se asocia mayoritariamente a los trabajadores/as vinculados a la agroindustria, constituyéndose una “identidad laboral” de alta relevancia en el país, asociada a su calidad de asalariados/as agrícolas empleados de manera estacional en faenas productivas desarrolladas en predios y huertos y/o en packing, principalmente en los rubros frutícola, vitivinícola y hortícola. Se conoce y se ha documentado el aumento sostenido de la demanda empresarial por empleo femenino en los packings (“las mujeres realizan mejor el trabajo delicado”) (Mendoza & Donoso, 2011), lo cual ha significado integración de las mujeres al mercado de trabajo, modificando con ello la conformación

del ingreso familiar y generando importantes cambios en la vida cotidiana y en las relaciones de género (Willson & Valdés, 2007).

Existen investigaciones que coinciden en señalar la escasa disponibilidad de información sobre enfermedades ocupacionales en Chile (Riquelme, 2000; Valdés, 1988; Vives & Jaramillo, 2010), lo cual tendría su origen, por una parte, en el enfoque centrado en los accidentes del trabajo, y por otra, que las relaciones de causalidad entre enfermedad y condiciones de trabajo son difíciles de demostrar y suelen atribuirse a factores ajenos al trabajo. Esto ha tenido como consecuencia el subdiagnóstico y subregistro de enfermedades profesionales así como la invisibilidad de los factores que están en su origen.

Respecto a las condicionantes de género, se documenta que la “agricultura flexible<sup>2</sup>” (Lara, 1998, 2006) se logra mediante el empleo de mano de obra femenina, llegando en la actualidad hasta casi un tercio del total de los asalariados temporales en Chile (Caro, 2012a). La ventaja de la mano de obra femenina se debe principalmente a dos razones: (i) las mujeres son más flexibles a los cambios de funciones requeridos por la empresa que los hombres, y (ii) las características requeridas por la agroindustria de: meticulosidad, rapidez y cuidado con la fruta, entre otras, son aptitudes intrínsecas en la mujer adquiridas tradicionalmente en el trabajo doméstico.

El proceso de “asalarización” femenina se da dentro de un contexto de persistencia de la división sexual y doméstica del trabajo tradicional, lo cual introduce una tensión derivada de la necesidad de compatibilizar el empleo asalariado con las responsabilidades familiares, lo cual se traduce en una sobre-responsabilización de las mujeres (uso más intensivo de su tiempo, estrés, rupturas familiares, entre otros efectos). Esta sobre responsabilización se engloba en el concepto de doble presencia (Valdés, 2006).

En el sector agroindustrial la estacionalidad de gran parte de los cultivos frutícolas influye en la forma de contratación -por temporada- del

---

<sup>2</sup> *El concepto de agricultura flexible nace de la noción de “calidad” como eje que organiza la agricultura moderna y permite explicar las numerosas combinaciones de las distintas formas de producción que se dan actualmente en la agricultura (Lara, 1998, 2006).*

segmento de la fuerza laboral que participa de sus actividades. En este grupo, los trabajos más desprotegidos desde el punto de vista de la seguridad social y la salud los realizan las mujeres (Durán, Kremerman, & Torres, 2007).

Como se ha mencionado, un ámbito de interés para la presente investigación se refiere al mercado laboral en sí. Interesa, muy especialmente, los aspectos relacionados con la flexibilidad del trabajo en la agricultura. De tal modo la definición del concepto de “agricultura flexible” (Lara, 1998, 2006) responde a una estrategia dinámica de las empresas por insertarse competitivamente en el nuevo orden internacional. En el caso del mercado de trabajo agrícola la flexibilidad es:

- **Cuantitativa:** pues implica variación de horarios, eventualidad del empleo, sistema de pagos y trabajo “a trato”, generando inestabilidad emocional (riesgo psicosocial) y una sobre exigencia de las capacidades humanas (afecciones músculo esqueléticas);
- **Cualitativa:** pues implica la reorganización de las tareas al interior del personal para que cada trabajador pueda desempeñarse en más de un puesto de trabajo, generando exigencias de calificación, especialización, estímulos a la productividad, multifuncionalidad, organización de la fuerza de trabajo en equipos y mayor implicación de los trabajadores en todo el proceso (Caro, 2012b).

Resulta interesante señalar que la feminización del mercado de trabajo agrícola (AGROCAP, 2009; Caro, 2012a) se ha dado gracias a la aplicación de un modelo de flexibilidad laboral, lo cual se realiza mediante la aplicación de mecanismo de contratación y formas de pago flexibles que son legalmente establecidos según las normas laborales vigentes. No obstante, esta flexibilización que si bien ha permitido el ingreso de las mujeres al trabajo productivo, también ha significado una sobre-precarización de sus condiciones laborales (Caro & De la Cruz, 2004; Caro, 2005).

De hecho, los datos entregados por AGROCAP (2009) indican que las mujeres tienen empleos que en promedio son de menor duración. Por ejemplo, el empleo dura menos de 8 meses para 92% de las trabajadoras mujeres en comparación con 87% de los hombres. Por otra parte, a nivel general existen diferencias en la duración de los empleos entre quienes son contratados directamente por una empresa y quienes están con un

contratista Estos últimos establecen contratos que en promedio son de menor duración que los de las empresas (91% son de menos de 4 meses en

**TABLA 1: MESES TRABAJADOS AL AÑO SEGÚN SEXO Y EMPLEADOR, POR ZONA (%)**(FUENTE: (AGROCAP, 2009))

	Sexo		Empleador		Total
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
<b>Región de Atacama</b>					
Menos de 4 meses en el año	100	98	58	78	98
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	-	1	18	14	1
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	-	1	20	8	-
Indefinido	-	1	3	-	-
<b>Región de Coquimbo</b>					
Menos de 4 meses en el año	68	55	91	95	63
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	16	19	-	5	17
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	17	19	5	-	17
Indefinido	-	7	5	-	3
<b>Zona Centro-Sur</b>					
Menos de 4 meses en el año	76	80	69	96	77
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	22	2	20	3	15
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	1	14	8	1	6
Indefinido	1	4	3	-	2
<b>Total</b>					
Menos de 4 meses en el año	77	80	74	91	78
Entre 4 y menos de 8 meses en el año	15	7	13	6	11
Entre 8 y menos de 12 meses en el año	8	9	11	3	9
Indefinido	-	3	2	-	2

comparación a 74% en las empresas). En la Tabla 1 se presenta en detalle los meses trabajados al año según sexo y empleador para distintas zonas geográficas de Chile.

Ejemplos de la mencionada precarización de las condiciones laborales de las temporeras son las siguientes (Caro & De la Cruz, 2004):

- *uso excesivo de contratos por faena*, donde en algunos casos la relación laboral se extiende hasta 11 meses dentro de un año calendario;
- *extensión del sistema de pago “a trato”* (pago por unidad de trabajo realizado -por caja embalada o cantidad de fruta cosechada), que exige un gran esfuerzo en los períodos de faenas, acompañado de la aceptación (por necesidad) de la ampliación de la jornada de trabajo diario para obtener un salario que permita solventar períodos de cesantía;
- *flexibilidad en el sistema de cálculo de las remuneraciones*, lo que otorga un alto nivel de incertidumbre respecto al monto del salario mensual que permita proyectar sus ingresos y gastos;
- *la desaparición del derecho a “semana corrida”*, que se reemplaza por el concepto de “día trabajado, día pagado”.

En términos sociodemográficos, los datos arrojados por el estudio de Caro y Willson (2010) consignan que la fuerza laboral femenina que participa en la agroindustria se caracteriza, en general, por:

- Bajos niveles de escolaridad, con niveles de educación básica incompleta y completa;
- Edad entre 20 y 44 años, correspondiente al rango etario de adulto-joven en un 72,2%; edad que corresponde a la etapa reproductiva, infiriéndose que un porcentaje importante de ellas asume roles y responsabilidades parentales.
- Vivir en hogares nucleares y extendidos, en más de un 90%, donde si bien predomina una jefatura de hogar masculina, se observa un aumento gradual de la jefatura femenina desde un 13,4% (2000) al 18,4% (2006) del total de hogares.

Caro y Willson (Op. cit.) concluyen que la baja cobertura de las políticas públicas orientadas al cuidado, y la desprotección de los derechos laborales

ligados a la maternidad y al cuidado infantil, demuestran que este ámbito permanece como un campo de preocupación no resuelto, y quizá olvidado, generando una serie de tensiones en la vida cotidiana de las temporeras que enfrentan las responsabilidades laborales y familiares a través de redes de parentesco, vecinales, la tutela de la hija mayor y/o el uso de sistemas informales de cuidado pagado, que conllevan costos económicos y emocionales que recaen en las propias mujeres.

La Encuesta Laboral (ENCLA) 2011, de la Dirección del Trabajo, muestra una disminución sostenida del porcentaje de empresas que contrata a 20 o más trabajadoras, lo cual constituye un obstáculo para el acceso de las mujeres al derecho a sala cuna, dada la legislación vigente. Según la ENCLA 2011, de las 7.092 empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, el 27,6% de las empresas obligadas a proporcionar sala cuna, incumple la norma. Entre las razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono, aparece un porcentaje muy alto de empleadores (78,5%) que responde “las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones”, a la vez que un 13,2% no menciona el motivo. Otras respuestas son el hecho de que habrían negociado la situación con las mujeres (6,2%) o la falta de medios de la empresa (2,0%). Otro aspecto a considerar tiene relación con el hecho de que en el cálculo del porcentaje de empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, no se incluyeron los valores de aquellas empresas que no informaron respecto de cantidad de trabajadoras que pudieran estar haciendo uso de sala cuna, lo cual pudiera estar interfiriendo en no mostrar la real magnitud del problema de trabajadoras que, requiriendo de salas cunas, no tienen acceso a ellas.

Entre las organizaciones que han realizado esfuerzos para permitir la aproximación estadística de los impactos del trabajo sobre la salud psicosocial de trabajadores en general, sin distinción por género, figura la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la cual declara que desde el año 2012 más de 6.000 trabajadores multisectoriales consultaron sobre sintomatología asociada a la alteración de salud mental, lo que constituye un aumento de 87% en relación a los doce años anteriores de la institución. Del total, 24% corresponde a patologías mentales categorizadas como enfermedad profesional (ACHS, 2013). En esta misma lógica, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo expone que los trabajadores de la ACHS acogidos en el sistema como enfermedad

profesional de origen mental, presentó un incremento de 632% en los últimos diez años, pasando de 242 casos en el año 2001, a 1.530 en el año 2011. Este aumento constituye el 14,4% del total de enfermedades profesionales acogidas y 28.163 días perdidos en el año 2011 (Ministerio de Salud, 2013).

En Chile, existe un conjunto de marcos regulatorios para amortiguar la relación salud-trabajo producto de las transformaciones capitalistas, tales como<sup>3</sup>: el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2013); Ley N° 16.744 (2013); Decreto Supremo 109 (2013); Decreto 594 (2013); Ley N° 20.123 (2013); Ley N° 19.404 (2013); y la Ley N° 20.005 (2013). A pesar de lo anterior no se cuenta con programas de prevención y estudios epidemiológicos sistemáticos que permitan identificar ampliamente los impactos del fenómeno de la salud psicosocial en torno al trabajo (Echeverría, 2007).

Muy pocos de los estudios que abordan los vínculos entre salud mental y músculo-esquelética, condiciones de trabajo, trabajo remunerado y no remunerado (economía del cuidado), y prácticas de prevención, han aplicado un análisis con perspectiva de género. De entre los que lo han hecho se pueden mencionar: ANAMURI (2009), Caro y Willson (2010), Caro (2008, 2009), Valdés y Araujo (1999), y Valdés (1988, 2006).

Dado lo anterior y en el marco de la investigación, es importante mencionar la información arrojada en el año 2011, por La Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010, donde se concluyó que la inequidad es un fenómeno complejo y muchas veces invisible a la sociedad, afectando a los grupos más vulnerables.

En este sentido y según ENETS, si bien es cierto que tanto hombres como mujeres describen algún grado de insatisfacción y tensión psicológica producto de las condiciones laborales a las cuales se ven expuestos, esta situación se incrementa en el caso de las mujeres debido al disminuido tiempo para el ocio con que cuentan (ENETS 2009-2010, 2011). Las consecuencias que se obtienen cuando estos indicadores son persistentes en el tiempo y reforzados con condiciones laborales que desajustan la salud

---

<sup>3</sup> Revisar Anexo 9.1

ocupacional, son, entre otros, mayores niveles de ausentismo, insatisfacción laboral, rotación y una baja de la productividad, enfermedades profesionales, siendo las mujeres (Pérez-Franco, 2014) uno de los grupos más afectados y propensos a sufrir accidentes laborales y desajustes psicológicos.

Otro elemento importante a considerar es el relativo a la interacción “persona/puesto de trabajo”, dado que habitualmente las herramientas y útiles de trabajo son estándares y no consideran a la persona que los utiliza. Esto se traduce en que el uso de estas herramientas repercute sobre los cuerpos de manera diferenciada, siendo además la duración del trabajo (en años de servicio) y la consecuente exposición al riesgo mayor en las mujeres, que en los hombres (Brunel, Moreno, & Blount, 2004).

Si bien, no existe abundante información derivada de investigaciones específicas sobre la aparición de sintomatología músculo esquelética en packings, sí existe una producción importante de investigaciones sobre packings industriales en otros rubros (retail, manufactura, etcétera) que por tratarse de funciones relativamente similares para los miembros superiores del cuerpo –envasado y empaquetado-, pueden ser asimilados en parte a los efectos esperados en los packings agroindustriales. La gran mayoría de estas investigaciones y publicaciones, tanto enfocadas en el área del packings agrícolas como de otros rubros, detecta sintomatología en los miembros superiores -manos, brazos y hombros- (Fathallah, 2010; Orozco et al., 2008; Simcox, Flanagan, Camp, Speilholz, & Snyder, 2001).

Desde la perspectiva de género, uno de los impactos específicos en la salud músculo-esquelética del trabajo agrícola de temporada en las mujeres, derivada de factores como la organización del trabajo y el diseño de los puestos de trabajo dentro de la unidad productiva, es que no se consideran las necesidades propias de las trabajadoras (Brunel et al., 2004). En los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan riesgos relacionados con “las posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos, manipulación de objetos de poco peso que requieren máxima minuciosidad, entre otros; implicando un sometimiento mayor a factores de riesgo músculo-esqueléticos”.

Las normativas y los protocolos de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), implementados por las empresas del sector agroindustrial, han observado

los fenómenos antes mencionados incorporando apéndices vinculados a estos aspectos, especialmente referidos a cuestiones de carácter toxicológico y de salubridad, específicamente a los factores de riesgo descritos en el Decreto Supremo 594 (Reglamento sobre condiciones laborales y ambientales básicas en los lugares de trabajo). Sin embargo, nada se dice acerca de las condiciones de empleo, de las condiciones de trabajo, de las condicionantes de género, y de las condiciones necesarias para cautelar la salud músculo-esquelética y mental de las trabajadoras agrícolas de temporada; y menos aún sobre la creación de medidas de prevención integrales que resguarden a los y las trabajadoras y que, a su vez, contribuyan a mejorar los parámetros de producción.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

Ante la necesidad de proveer nuevas herramientas para la detección de causas de las dolencias y malestares en las temporeras de packing, es necesario establecer los conceptos y definiciones que serán utilizadas en este trabajo. Las dimensiones se definieron como: (i) Género, (ii) Factores músculo-esqueléticos, (iii) Factores psicosociales, (iv) Condiciones de empleo, y (v) Condiciones de trabajo. Es importante destacar que la dimensión central en esta investigación es género, por lo que todas las demás dimensiones han sido observadas desde esa perspectiva. A continuación se realiza una descripción de cada una de las dimensiones y las subdimensiones asociadas.

### 4.1. GÉNERO

Se entenderá por concepto de género a las normas, reglas, costumbres y prácticas a partir de las cuales las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, se traducen en diferencias socialmente construidas. De aquí se desprende lo que se llama “el sistema sexo-género” que no es otra cosa que el “conjunto de prácticas, símbolos y representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, a los relacionamientos entre personas.

De este modo, un pilar fundamental para el desarrollo y crecimiento de la sociedad, ha sido históricamente que todo lo relativo a los cuidados se ha considerado como un atributo vinculado a lo femenino. De igual forma, los cuidados y la reproducción han sido una tarea considerada “reproductiva” es decir “no productiva”, lo cual equivale a gratuidad a la vez que dedicación y exigencia. Esta característica ha sido crucial para entender el fenómeno de la invisibilización ligado al trabajo reproductivo.

Esta dinámica de concebir el cuidado como algo no productivo y relacionado a lo femenino se traduce en una serie de factores que operan como condicionantes económicos, sociales, culturales en la realidad de las mujeres trabajadoras temporeras agrícolas en cuestiones tales como: cansancio físico, desgaste corporal, estrés psicosocial, etcétera

Las subdimensiones de la dimensión género abordadas en esta investigación se detallan en la Tabla 2

TABLA 2: TABLA DE LA DIMENSIÓN GÉNERO Y SUS SUBDIMENSIONES.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	
Género	Economía de los cuidados	Jefa de hogar
		Proveedora única
		Familia
	Conciliación vida laboral – vida familiar – vida social	Tiempo libre
		Tiempo de ocio
		Traslado ida y vuelta al trabajo
	Doble presencia	Cuidado de niños
		Cuidado de personas ancianas
		Cuidado de personas enfermas
		Labores domésticas

#### ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS

Se hace referencia a economía de los cuidados para nombrar aquella mano de obra destinada a realizar las tareas que son básicas y primordiales para el bienestar humano.

El término economía del cuidado se ha difundido de manera relativamente reciente para referirse a un espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas, en las sociedades en que viven. Asimismo, la idea de cuidado incorpora una dimensión que no tendría sustitutos en el mercado, esto es el componente amoroso o emocional que involucra (Espino, 2010).

Por lo tanto, el concepto de economía de los cuidados abarca al cuidado material que implica un trabajo, al cuidado económico que implica un costo y al cuidado psicológico que implica un vínculo afectivo (Batthyány, 2002). Asociarle al término cuidado el concepto de economía implica concentrarse en aquellos aspectos de este espacio que generan, o contribuyen a generar, valor económico. Es decir, lo que particularmente interesa a la economía del cuidado, es la relación que existe entre la manera cómo las sociedades

organizan el cuidado de sus miembros y el funcionamiento del sistema económico.

### **CONCILIACIÓN VIDA LABORAL - VIDA FAMILIAR - VIDA SOCIAL**

---

La incorporación de la mujer al trabajo, el desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en la esfera privada, la perpetuación de la división del trabajo en función del género y un déficit de servicios comunitarios de apoyo afectan negativamente a la igualdad de oportunidades en el empleo, al equilibrio social, al entorno familiar, a la productividad empresarial y a la calidad de vida. La conciliación puede ayudarnos a resolver estos problemas.

La incorporación de la mujer al trabajo y sus consecuencias (reducción de la tasa de natalidad, alteración del modelo clásico de familia, etc.) ha motivado un análisis entre la contraposición de la vida laboral y la vida familiar.

El modelo clásico de trabajador ideal es discriminatorio para las mujeres, pero también lo es para los hombres que han asumido responsabilidades familiares. Por tanto, son cada vez más las personas que experimentan un conflicto creciente entre el trabajo y la familia.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, responde a la necesidad de resolver este conflicto que afecta a las personas, a las empresas, a la familia y a todo el entorno social.

La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales, cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino que hacerlo de forma distinta.

### **DOBLE PRESENCIA**

---

La doble presencia es un concepto usado para definir el papel doble que desempeña la mujer como ama de casa y trabajadora. Este fenómeno se produce porque la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, no se ha visto acompañada de una incorporación equivalente de los hombres a las tareas domésticas, siendo aún minoría los que realizan tareas de este tipo, y cuando lo hacen es bajo una perspectiva de “ayudar a la

mujer”, es decir, ayudar en unas tareas que no sienten como “de responsabilidad propia”.

La doble presencia implica una gran dificultad para las mujeres, que tienen que responder ante una doble responsabilidad: hacia su familia y hacia su independencia, representada por el trabajo. Por ello la doble presencia implica también una doble ausencia, ya que se produce la sensación de que no se atiende plenamente ninguno de los dos ámbitos, lo que provoca frustración y estrés.

## **4.2. FACTORES MÚSCULO ESQUELÉTICOS**

Los factores músculo-esqueléticos son todas aquellas causas que inciden en la aparición de un trastorno músculo esquelético (TME), el cual se define como una lesión física y/o esquelética originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un período de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema músculo esquelético. También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema músculo esquelético (Departamento de Salud Ocupacional, 2012). En esta investigación se trabaja principalmente sobre factores músculo esqueléticos a nivel de extremidad superior.

Tradicionalmente los factores músculo esqueléticos son asociados a condiciones externas a las cuales se ve enfrentado el/la trabajadora, donde generalmente están relacionados a condiciones en el trabajo. A pesar que esta concepción es correcta, la focalización de los trastornos músculo esqueléticos solo a condiciones laborales o de trabajo impide descubrir nuevas aristas a las posibles causas de estos trastornos. Es por esta razón que en esta investigación se priorizará a la persona (temporera) y será ella quien visualice los factores que le afectan en su salud músculo esquelético. De esta forma las subdimensiones consideradas nacen al responder las siguientes preguntas: (i) ¿qué cosas realizo en el trabajo que me generan malestar físico? (subdimensión Condiciones físicas en el trabajo), (ii) ¿cómo encuentro mi salud física en términos generales durante este último tiempo? (subdimensión Satisfacción y percepción del estado de salud), y (iii) ¿mi salud física se ha visto afectada por otras actividades que realizo fuera

del trabajo? (subdimensión Condiciones físicas fuera del trabajo). La Tabla 3 presenta las subdimensiones abarcadas en esta sección.

**TABLA 3: TABLA DE LA DIMENSIÓN FACTORES MÚSCULO-ESQUELÉTICOS Y SUS SUBDIMENSIONES.**

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	
Factores músculo-esqueléticos	Condiciones físicas en el trabajo	Posturas
		Trabajos repetitivos
		Exigencias físicas
	Satisfacción y percepción del estado de salud	Satisfacción de diferentes aspectos de la vida
		Satisfacción con el estado de salud
		Estado de salud actual y comparado con hace un año
Condiciones físicas fuera del trabajo	Exigencias físicas domésticas o de otras áreas (no trabajo)	
	Tiempos de descanso y trabajos repetitivos	

### CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO

Las condiciones físicas en el trabajo corresponden a los múltiples factores de riesgo en el trabajo que pueden afectar la salud músculo esquelético de la temporera de packing y los cuales, la propia temporera puede detectar e identificar. Dentro de los factores más relevantes en este apartado son la repetitividad, fuerza y postura. Además, este tipo de factores es altamente ejecutado en las líneas de packing donde el movimiento de la fruta es monótono, constante y de alto flujo.

El factor de repetitividad aparece cuando los ciclos de trabajo duren menos de 30 segundos (altamente repetitivos) y/o cuando en el 50% o más del ciclo haya que ejecutar a menudo el mismo tipo de acción (Departamento de Salud Ocupacional, 2012).

El factor de fuerza ocurre cuando el esfuerzo físico que demanda el trabajo muscular puede o no sobrepasar la capacidad individual para realizar una acción técnica determinada o una secuencia de acciones, cuyo resultado puede significar la aparición de fatiga muscular o desgaste esquelético

(Departamento de Salud Ocupacional, 2012). Dentro de los tipos de riesgo derivados de la fuerza tenemos: donde se supera las capacidades del individuo, se realiza el esfuerzo con carga estática, se realiza el esfuerzo en forma repetida, los tiempos de descanso son insuficientes.

El factor postura corresponde a las posiciones de los segmentos corporales o articulaciones que se requieren para ejecutar una tarea (Departamento de Salud Ocupacional, 2012).

#### **SATISFACCIÓN Y PERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD**

---

En la satisfacción y percepción del estado de salud se explora el bienestar a través de la satisfacción descrita en diversos aspectos de la vida con preguntas específicas sobre salud. Es de esta forma como en la satisfacción de diferentes aspectos de la vida y en el trabajo se busca conocer el grado en que la persona se declara satisfecha con la situación global de distintos aspectos de su vida. Por otro lado, el estado de salud percibido busca dar cuenta del nivel que la propia temporera atribuye a su actual situación de salud y su variación en su salud en relación a un año atrás.

#### **CONDICIONES FÍSICAS FUERA DEL TRABAJO**

---

Estas condiciones corresponde a las mismas definiciones presentadas en el apartado condiciones físicas en el trabajo, sin embargo, estas se diferencian de las anteriores dado que acá las condiciones no son en el trabajo. Dentro de los espacios de no trabajo, uno que se repite en las temporeras son las condiciones físicas dadas en el hogar. Generalmente una de las actividades físicas más intensas de las temporeras son las desarrolladas en el hogar. El objetivo de este apartado corresponde identificar y analizar nuevas condiciones físicas fuera del trabajo que afecten directamente la salud músculo esquelética de las temporeras.

### **4.3. FACTORES PSICOSOCIALES**

Los factores psicosociales son todas aquellas condiciones que afectan la salud psíquica y psicosocial de la temporera, lo cual puede originar problemas físicos y limitaciones, así como, en el peor de los casos, incapacidades para desarrollar alguna actividad. Tales condiciones dicen relación principalmente con los niveles de demanda y estrés a los que está sometida la temporera.

Tal como se mencionó en la sección anterior, el espectro factores psicosociales no se limitará solo al ámbito laboral. Dentro de los aspectos que se analizan como factores psicosociales están: el tipo de estrés que sufre la temporera (subdimensión Demanda psicológica y estrés), la capacidad de autonomía en sus decisiones (subdimensión Control y autonomía de decisiones), apoyo de personas cercanas (subdimensión Apoyo social), nivel de salud mental (subdimensión Salud mental), y reconocimiento y motivación por las actividades desarrolladas (subdimensión Reconocimiento y promoción). En la Tabla 4 se presentan las subdimensiones asociadas a los factores psicosociales.

**TABLA 4: TABLA DE LA DIMENSIÓN FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS SUBDIMENSIONES.**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>SUBDIMENSIONES</b>	
<b>Factores psicosociales</b>	Demanda psicológica y estrés	Demanda cuantitativa
		Demanda cognitiva
		Demanda sensorial
	Control y autonomía de decisiones	
	Apoyo social	Calidad de liderazgo
		Aislamiento y cooperación
		Claridad del rol
		Red social
	Salud mental	Vitalidad
		Rol emocional
	Reconocimiento y promoción	Posibilidades de desarrollo
		Satisfacción laboral
Motivación		

#### **DEMANDA PSICOLÓGICA**

Dice relación con las exigencias cuantitativas, cognitivas y sensoriales que supone el desarrollo del trabajo. Entre los factores que dan origen a estas exigencias se encuentran la organización del trabajo, la estructura salarial, (por ejemplo, la existencia de bonos por producción o ventas) el grado de adecuación de la herramientas materiales y de los procesos de trabajo, así como la compatibilidad entre las características de los trabajadores (por ejemplo, su nivel de capacitación o condiciones físicas) y el contenido de las tareas que desempeñan (ENETS 2009-2010, 2011).

- Demanda cuantitativa: la demanda psicológica cuantitativa se define como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.
- Demanda cognitiva: se relaciona con las exigencias que supone el trabajo en términos de toma de decisiones, necesidad de mantener la concentración, manejar cantidades de información, manejar conocimientos, entre otras.
- Demanda sensorial: refiere a las exigencias sensoriales presentes en las condiciones de trabajo, tales como mantener la vista fija, exponerse a temperaturas extremas, tolerar ruidos fuertes, realizar movimientos repetitivos, mantener posiciones incómodas, entre otras.

#### **CONTROL Y AUTONOMÍA DE DECISIONES**

---

Considera la influencia y grados de libertad de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo. En otros términos, corresponde al margen de decisión y autonomía que poseen los trabajadores en relación al contenido y condiciones de trabajo: orden, velocidad, métodos, tipos de tarea, cantidad, las decisiones relativas a los tiempos de trabajo y descanso (pausas y vacaciones) y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo por motivos personales).

#### **APOYO SOCIAL**

---

Se refiere tanto a las relaciones humanas que tienen lugar en los ambientes de trabajo, contemplando ámbitos como la calidad en la gestión de los equipos humanos, las relaciones de colaboración entre compañeros de trabajo así como con la estructura jerárquica de la organización. Incluye también la presencia de los elementos que permite a los trabajadores contar con un conocimiento preciso sobre la definición de las tareas a realizar, los objetivos, los recursos a emplear y su margen de autonomía en el trabajo.

- Calidad de liderazgo: esto se relaciona con la capacidad de los directivos para favorecer el crecimiento personal, la motivación, el compromiso con el trabajo y el bienestar de los trabajadores.
- Aislamiento y cooperación: este aspecto se relaciona con la posibilidad de ser escuchado y de recibir la ayuda que se necesita en el momento adecuado; incluye tanto el apoyo y cooperación de

los(as) compañeros(as) de trabajo como el de los superiores jerárquicos.

- Claridad del rol: dice relación con la definición precisa del puesto de trabajo, del rol y las tareas específicas que se asocian a éste.
- Red social: se refiere a la posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo, incluyendo dentro de estas relaciones tanto a los clientes como a los(as) compañeros(as) y superiores jerárquicos.

## **SALUD MENTAL**

---

Se trata de un estado de bienestar en que la persona desarrolla sus capacidades y logra hacer frente al estrés normal de la vida, trabajando simultáneamente de forma productiva y contribuyendo a su comunidad. En sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.

La promoción de la salud mental consiste en acciones (ya sea en lo laboral o en lo comunitario) que creen entornos y condiciones de vida que propicien la salud mental y permitan a las personas adoptar y mantener modos de vida saludables.

Las acciones y estrategias para promover la salud mental de trabajadores y trabajadoras se orientan principalmente al empoderamiento, la participación y la posibilidad de elegir. A nivel colectivo y de la organización se deben fortalecer los factores protectores y disminuir los factores de riesgo.

La vitalidad es un patrón de reacciones cognitivas, fisiológicas, de comportamiento y reacciones emocionales beneficiosas a aspectos favorables al contenido del trabajo, organización del trabajo y del medio laboral. Es un estado que se caracteriza por inexistencia de niveles de ansiedad y angustia, con la frecuente sensación de sentirse capaz de hacer frente al trabajo.

La sensación de vitalidad pudiera ser un importante factor promotor de la prevención de cualquier aparición de malestar físico músculo esquelético y psicosocial.

El rol emocional se traduce en toma en cuenta el grado en el que los problemas emocionales interfieren en el trabajo u otras actividades diarias, lo que influye en una reducción en el tiempo dedicado a esas actividades

(trabajo o actividades personales), un menor rendimiento que el deseado y en una disminución del cuidado al trabajar.

#### **RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO**

---

Se refiere a las oportunidades que ofrece el espacio laboral para que los trabajadores pongan en práctica y desarrollen sus conocimientos y habilidades de acuerdo a las expectativas que poseen. Estas oportunidades se encuentran relacionadas con el contenido del trabajo, el significado que otorga el trabajador a las tareas que debe realizar, y su sentimiento de compromiso y capacidad de contribución hacia el producto o servicio final.

- Posibilidades de desarrollo: este aspecto se relaciona con las oportunidades que ofrece el trabajo para desarrollar aprendizajes y capacidades nuevas o utilizar y reforzar aquellas habilidades y conocimientos que hayan sido adquiridos con anterioridad.
- Satisfacción laboral: representa una medida subjetiva respecto al grado en que el trabajo se ajusta a las expectativas que posee el trabajador, especialmente en términos de perspectivas laborales, condiciones ambientales de trabajo, posibilidades de desarrollo, relaciones laborales y, en general, todos aquellos aspectos que las personas consideren relevantes en su condición de trabajadores.
- Motivación: este aspecto se relaciona con el interés y compromiso que el trabajador desarrolla frente al trabajo que realiza, en tanto puede vincularlo con sus valores y fines. En otros términos, tiene que ver con la posibilidad de darle importancia y sentido al trabajo, dentro de su vida.

#### **4.4. CONDICIONES DE EMPLEO**

Se entenderá por condiciones de empleo, las reglas por las cuales las personas están empleadas, el estatus que ocupa el/la trabajador/a en la empresa o lugar de trabajo, la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones.

Las subdimensiones de la dimensión condiciones de empleo se detallan en la Tabla 5.

TABLA 5: TABLA DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES DE EMPLEO Y SUS SUBDIMENSIONES (FUENTE: (ENETS 2009-2010, 2011)).

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	
Condiciones de empleo	Relaciones contractuales	Forma de contrato
		Tipo de contrato
		Temporalidad de contrato
	Remuneración	Rango salarial
		Variabilidad del salario
		Incentivo/estímulos monetarios
	Jornada y organización del trabajo	Extensión de jornada
		Tipo de jornada
		Subcontratación
	Protección y seguridad social	Acceso a la previsión social para la vejez
		Acceso al sistema de salud en general y sistema de salud ocupacional
		Acceso al sistema de seguro de desempleo
	Gremialización	Pertenencia a sindicatos
		Acceso a negociación colectiva
		Ejercicio de derechos laborales

### RELACIÓN CONTRACTUAL

Los aspectos que se consideran en el estatus de empleo y la relación contractual son aquellos que vinculan al trabajador a determinados deberes y derechos, es decir, la manera en que se formaliza la compra y venta de trabajo y cómo ésta se organiza. Se consideran en esta dimensión los siguientes aspectos:

- Forma de contrato o relación contractual: se refiere a los aspectos que formalizan la relación de trabajo, los que consideran la forma de establecer el contrato, es decir, si éste es escrito o verbal, o no se especifica el acuerdo o contrato.
- Tipo de contrato: se consideran en este caso, las formas escritas de contrato, a qué tipo se refiere, considerando para los asalariados dependientes del sector privado los tipos de contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o faena o de aprendizaje..
- Temporalidad del contrato: refiere al tiempo de duración de los contratos.

Este es un aspecto que identifica a aquellos individuos que tienen contratos temporales de trabajo.

### **REMUNERACIÓN**

---

Se refiere a la forma como se asume el pago por el trabajo realizado, así como los eventuales estímulos adicionales a las remuneraciones normales:

- Variabilidad de salario: se busca conocer el tipo de salario en términos de variabilidad, considerando si éstos se cancelan de forma fija o variable.
- Existencia de estímulos monetarios: se busca conocer si los trabajadores/as reciben, además de sus salarios, algún estímulo adicional en la forma de bonos. Se considera en esta subdimensión los bonos por concepto de: producción individual, producción colectiva, cumplimiento de metas, por trabajo peligroso, por asistencia y por no accidentarse.

### **JORNADAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

---

Se refiere a los tipos de jornada en las cuales laboran los trabajadores, en términos de horarios y turnos especiales. Se incorpora en esta dimensión tantos aspectos relativos a la organización del trabajo como a la existencia de subcontratación.

- Extensión de jornada: se busca conocer la cantidad de horas promedio que los trabajadores/as laboran, considerando los días de lunes a viernes y si trabajan los días sábados y domingos.
- Tipo de jornada: se busca conocer cómo se insertan los trabajadores en el trabajo desde la perspectiva de los horarios a cumplir. Se consideran las jornadas diurnas, nocturnas, en turnos rotativos, o en turnos por ciclos u otros.
- Subcontratación: se busca conocer el número (si es que existe) de trabajadores asalariados que están asociados a la modalidad de trabajo por subcontratación.

### **PROTECCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

---

Este aspecto considera lo relativo al acceso a protección y seguridad social, lo cual actúa como neutralizador de eventos negativos como la cesantía, enfermedad o reducción del ingreso o cuando el trabajador/a envejece. Estos efectos neutralizadores o de “buffer” de los eventos negativos serán

determinados por la posición socioeconómica de los mismos trabajadores. La protección social y seguridad social se caracterizan en función de los siguientes aspectos:

- Acceso a la previsión social para la vejez: considera la afiliación a los sistemas previsionales y si se está cotizando en la actualidad.
- Acceso al sistema de salud en general y al sistema de salud ocupacional en particular: se indaga sobre la afiliación a algún sistema previsional de salud y si posee algún seguro de accidentes y a enfermedades del trabajo.
- Acceso al sistema de seguro de desempleo: se indaga si posee seguro de desempleo.

#### **GREMIALIZACIÓN**

---

Se incluyen los espacios de participación colectiva y la calificación del ejercicio de derechos, así como las formas de determinación por parte de los trabajadores y la empresa de los aspectos asociados a salarios, jornadas de trabajo, acceso a capacitación, acceso a sala cuna, entre otros.

- Pertenencia a sindicatos u otros espacios de participación colectiva.
- Acceso a negociación colectiva.
- Ejercicio de derechos laborales.

### **4.5. CONDICIONES DE TRABAJO**

Se entenderá por condiciones de trabajo a aquellas condiciones presentes en el entorno inmediato del lugar y puesto de trabajo al cual están expuestas las trabajadoras, tales como la exposición a riesgos físicos y ergonómicos; los aspectos de la organización del trabajo: no poner contenido de la tarea, tipo y ritmo de trabajo, control y autonomía, formación y capacitación; el uso de elementos necesarios para la elaboración de las tareas y su protección y los factores asociados a la organización de la prevención de riesgos laborales.

Las subdimensiones, de la dimensión condiciones de trabajo, se detallan en la Tabla 6.

**TABLA 6: TABLA DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO Y SUS SUBDIMENSIONES (FUENTE: (ENETS 2009-2010, 2011)).**

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	
Condiciones de trabajo	Condiciones de seguridad y prevención de riesgo	Acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales Seguridad e higiene Comité paritario Percepción del riesgo de accidentes de trabajo
	Medio ambiente laboral	Exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos
	Elementos y medios materiales necesarios para realizar el trabajo	Herramientas, vestuario y otros
	Lugar de trabajo y entorno inmediato	Lugar de trabajo Lugar y tiempo de colación Lugar y tiempo de descanso Entorno inmediato de trabajo

#### CONDICIONES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Este eje incluye la percepción de la trabajadora acerca de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, así como las acciones y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.

- Acciones de prevención sobre Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP): se busca conocer el cumplimiento, en el lugar de trabajo, de las exigencias legales de prevención, tales como derecho a información (DS40) y entrega del Reglamento Interno. Por otra parte, se busca conocer si al trabajador se le otorgan los elementos de protección personal, si los usa y, en caso negativo, las razones de por qué no los utiliza.
- Percepción de riesgo de accidente del trabajo: se busca conocer la percepción que el trabajador tiene en relación al riesgo de accidentarse, así como la importancia que supervisores y/o

empleadores le otorgan a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

#### **MEDIO AMBIENTE LABORAL**

---

Se busca conocer los factores de riesgo laboral a los que el trabajador refiere estar expuesto y la magnitud y duración de ellos en su jornada laboral. Para ello se incluyen las preguntas que permiten identificar los riesgos físicos, químicos, biológicos, músculos esqueléticos y ergonómicos.

#### **ELEMENTOS O MEDIOS MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO**

---

Se busca conocer si el trabajador para desarrollar su trabajo requiere utilizar en forma frecuente herramientas manuales, eléctricas, maquinarias, equipos, entre otras.

#### **LUGAR DE TRABAJO Y ENTORNO INMEDIATO**

---

Se incluye una serie de preguntas que ayudan a completar un diagnóstico de las condiciones de trabajo y el entorno inmediato del lugar de trabajo, que de alguna manera influyen en la calidad de vida del trabajo, entre otros.

- Lugar de trabajo: se busca conocer en qué tipo de lugar el trabajador realiza su trabajo la mayor parte del tiempo, en término de condiciones materiales del lugar.
- Lugar y tiempo de colación: se desea conocer si el trabajador cuenta con lugar apropiado para realizar su colación y si puede tomarse el tiempo que le corresponde.
- Entorno inmediato al trabajo: busca conocer si existen problemas ambientales o sociales en el espacio inmediato a su trabajo que provoquen situaciones de riesgo o dificulten el acceso o salida del lugar. Situaciones que de existir agregan potenciales riesgos a la salud o la seguridad del trabajador.

## 5. METODOLOGÍA

La presente investigación fue realizada utilizando una metodología mixta con un enfoque cuantitativo y un enfoque cualitativo.

El **enfoque cuantitativo** tuvo como finalidad identificar las condiciones de empleo y de trabajo vinculadas al paradigma productivo en las empresas agroindustriales para analizar e indagar sobre los efectos de las exigencias laborales en la calidad del trabajo, calidad de vida, grado de desgaste y sus consecuencias sobre la salud física y mental de las trabajadoras. El instrumento utilizado en este enfoque fue una encuesta, diseñada para abordar y cuantificar aspectos tales como: condición física general; condición hombro, brazo, mano; capacidad física en el trabajo; percepción de su salud; vinculación laboral; derechos del trabajo de temporada; ambiente de trabajo; doble presencia y economía de los cuidados; actividades fuera del trabajo; seguridad laboral; condiciones laborales; siendo todos estos aspectos vistos desde la perspectiva de género.

El **enfoque cualitativo** tuvo como finalidad validar y complementar los resultados obtenidos en la encuesta, permitiendo profundizar en aspectos de género comúnmente invisibilizados en las trabajadoras de packing. El instrumento utilizado en este enfoque fue una entrevista, la cual permitió incluir nuevos datos a esta investigación a partir del conocimiento, experiencia y vivencia de la propia temporera en el ámbito: laboral, familiar, salud mental y salud física. Entre los factores más relevantes abordados por este enfoque podemos mencionar: estrés familiar, economía de los cuidados, tiempos y condiciones de movilización (casa-trabajo-casa), entre otros. Un aspecto importante de este enfoque es que permitió conocer la propia visión de la temporera en relación a su actual estado de salud y su percepción acerca de las posibles causas de sus dolencias. La percepción de las temporeras es reflejada a través de las historias de vida y registros biográficos<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> La diferencia entre historias de vida y registros biográficos está dado por los niveles de profundidad con el que actúan. Así, las historias de vida abordan aquellos acontecimientos y vivencias con un nivel de profundidad mayor que la aproximación llevada a cabo por los registros biográficos.

Es relevante destacar que la utilización de esta metodología mixta permitió adentrarnos en la realidad que viven las trabajadoras temporeras. Al conocer este escenario, fue posible describir y conceptualizar correctamente la situación de salud (músculo-esquelética y psicosocial) de las trabajadoras temporeras, posibilitándonos la precisión del objeto de estudio perseguido por esta investigación, el cual es de indagar sobre posibles causas de **dolencias y malestares músculo esquelética y psicosociales presentes en trabajadoras temporeras de packing agroindustriales de empresas determinadas de la VI Región de Chile**. La razón de esta precisión se debe a que el concepto de dolencia y malestar son síntomas de enfermedad. Las temporeras, al no tener conocimiento certero de cuál es la enfermedad a la que pertenecen sus dolencias y malestares, no pueden realizar un tratamiento médico específico. En nuestro estudio encontramos que la mayoría de las temporeras entrevistadas y encuestadas no ha sido diagnosticada por un médico sobre la posible enfermedad que genera sus dolencias. Muchas de ellas obtienen “su diagnóstico” desde sus compañeras, existiendo un alto índice de automedicación. Tomando en cuenta que la investigación se desarrolló sobre la información recopilada desde las trabajadoras temporeras, es que fue necesario precisar el objeto de estudio buscado en nuestra investigación

## **5.1. LA ENCUESTA**

### **5.1.1. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA**

La estimación del número de mujeres temporeras necesarias para la realización de este estudio fue obtenida a partir de los datos entregados por la encuesta CASEN 2009<sup>5</sup>. Los criterios de selección de las mujeres temporeras fueron: 1) Mujeres temporeras de la VI Región, 2) Trabajadoras de packing pertenecientes a empresas de más de 200 empleados. De acuerdo a los datos entregados por la CASEN 2009, existen 21.840 mujeres asalariadas temporales en la VI Región, lo cual representa el 35,91% del total de personas (hombres y mujeres) asalariados temporales en la región.

---

<sup>5</sup> Se utilizó la CASEN 2009 debido a que la encuesta CASEN 2011 presentó varios problemas en la validez de sus resultados (Engel, 2012; Pérez & Jiménez, 2012).

TABLA 7: TEMPOREROS/AS SEGÚN EXISTENCIAS DE CONTRATO POR TAMAÑO DE EMPRESA, (CASEN 2009)

TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL	%
<i>Microempresa (1-9 personas)</i>	52.008	23,1
<i>Pequeña empresa (10-49 personas)</i>	78.053	34,7
<i>Mediana empresa (50-199 personas)</i>	55.747	24,8
<i>Gran empresa (200 y más personas)</i>	39.091	17,4
<b>Total</b>	<b>224.899</b>	<b>100</b>

Por otro lado, la Tabla 7 presenta la distribución nacional de temporeros/as pertenecientes a empresas del sector agroindustrial según existencias de contrato por tamaño de empresa, (CASEN 2009). La población de interés de este estudio corresponde al total de mujeres temporeras de la Sexta Región pertenecientes a empresas con más de 200 trabajadores. Tomando como referencia que la distribución de temporeros/as pertenecientes a empresas del sector agroindustrial a nivel nacional se distribuye de igual forma en la Sexta Región, podemos estimar que nuestra población total de estudio (mujeres temporeras de la sexta región pertenecientes a empresas con más de 200 trabajadores) está compuesta aproximadamente de 3800 temporeras (21.840 x 17,4%).

Para estimar la cantidad de mujeres que es necesario encuestar en nuestro estudio, utilizamos la siguiente ecuación:

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 pq}{NE^2 + Z_{\alpha}^2 pq} \quad \text{ECUACIÓN 1}$$

donde:

- n : Tamaño de la muestra.
- $Z_{\alpha}$  : Nivel de confianza
- p : Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.
- q : Proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.
- N : Tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

- E : Error muestral deseado, en tanto por uno. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

En nuestro estudio consideraremos un intervalo de confianza de 95% ( $\alpha=0,05$ ;  $Z_{\alpha}=1,96$ ) un error muestral de un 2% y una proporción de un 99% de individuos que poseen, en la población, la característica buscada en este estudio ( $p=0.99$ ). La asignación de este último valor se justifica ya que las encuestas se realizaron solo a empresas que cumplían los requisitos del estudio (mujeres temporeras de packings y empresas con más de 200 empleados).

Reemplazando los valores en la Ecuación 1, se obtiene que el tamaño mínimo muestral corresponde a 93 temporeras. En este estudio se realizaron 132 encuestas en 3 empresas agroindustriales de más de 200 empleados, pertenecientes a la Sexta Región. La cantidad de encuestas realizadas en cada empresa se detalla en la Tabla 8

TABLA 8: CANTIDAD DE ENCUESTAS REALIZADAS EN CADA EMPRESA

EMPRESA A	EMPRESA B	EMPRESA C	TOTAL ENCUESTAS REALIZADAS
40	47	45	132

### 5.1.2. DISEÑO DE LA ENCUESTA

La encuesta fue diseñada para abarcar las 5 dimensiones de investigación revisadas en la sección 4. La metodología para abordar estas dimensiones se basó en tres cuestionarios validados nacional e internacionalmente, que abordan los siguientes aspectos: i) Percepción de su salud; ii) Condición física general y condición hombro, brazo y mano; iii) Condiciones de trabajo y remuneraciones. A continuación, se detalla el uso y aplicación de estos cuestionarios.

El aspecto “Percepción de su salud”, lo compone el cuestionario de salud y bienestar SF-12. Este cuestionario permite realizar un perfil de salud de la encuestada (temporera) así como cuantificar el grado de salud física y

mental de ésta. La versión utilizada del cuestionario SF-12 es la española 2.0 (SF-12v2). El cuestionario de salud y bienestar SF12v2, contiene 12 preguntas construidas a partir de las 8 dimensiones del cuestionario. Con estas preguntas se crean dos puntuaciones como resúmenes finales: el Índice de Salud Física (ISF) y el Índice de Salud Mental (ISM), los cuales se presentan en la Figura 1. Las dimensiones utilizadas en el cuestionario son:

1. Función Física (FF): Grado en que la salud limita las actividades físicas.
2. Rol Físico (RF): Grado en que la salud física interfiere en el trabajo y otras actividades diarias, incluyendo rendimiento menor que el deseado, limitación en el tipo de actividades realizadas o-dificultad en la realización de actividades.
3. Dolor Corporal (DC): Intensidad del dolor y su efecto en el trabajo habitual, tanto fuera de casa como en el hogar.
4. Salud General (SG): Valoración personal de la salud.
5. Vitalidad (VT): Sentimiento de vitalidad frente al sentimiento de cansancio y agotamiento.
6. Función Social (FS): Grado en que los problemas de salud física o emocional interfieren en la vida habitual.
7. Rol Emocional (RE): Grado en que los problemas emocionales interfieren en el trabajo o actividades cotidianas.
8. Salud Mental (SM): Sentimiento de tranquilidad, desánimo o tristeza.

La construcción del perfil de salud (dimensiones) y de los índices de salud (físico y mental) a partir de las preguntas del cuestionario SF12v2, se realiza con un algoritmo que, para calcular las ocho dimensiones, transforma las puntuaciones de los sujetos y las normaliza, con medias y desviaciones estándar de una población de referencia, haciendo que oscile alrededor de una media de 50 y una desviación estándar de 10. Para el cálculo de los Índices de Salud Físico (ISF) e Índice de Salud Mental (ISM), se agregan las dimensiones y se aplican una serie de ponderaciones en función de su contribución en cada índice. El algoritmo utilizado en esta investigación fue obtenido de Social Security Administration (2011).

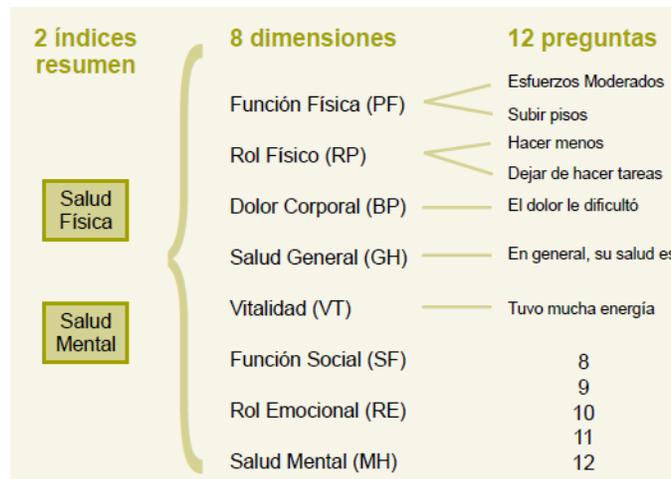


FIGURA 1: MODELO CONCEPTUAL DE OBTENCIÓN DE LAS DIMENSIONES Y LOS ÍNDICES DEL SF-12 (FUENTE: (Vilagut et al., 2008)).

El apartado “Condición física general” y “Condición hombro, brazo y mano” está compuesto por el cuestionario Quick-Dash. El Quick-Dash es una versión resumida del cuestionario DASH (*Disabilities of the Arm, Shoulder and Hand*), el cual es el cuestionario más empleado para la valoración global de las extremidades superiores, desarrollado conjuntamente por el *Institute for Work and Health* y la *American Academy of Orthopedic Surgeons (AAOS)*. En nuestro estudio, se utilizó la versión reducida del DASH, ya que uno de los objetivos planteados es la detección de dolencias y malestares precoces en la extremidad superior de las trabajadoras temporeras agrícolas de packing, así como el nivel de riesgo al que éstas se encuentran expuestas. El Quick-Dash está compuesto de 11 preguntas (la versión original DASH posee 30 preguntas) mediante las cuales se obtiene una puntuación de la capacidad de la temporera para completar tareas, absorber las fuerzas, y medir la severidad de los síntomas. La herramienta Quick-Dash utiliza una escala Likert de 5 puntos donde la temporera puede seleccionar un número que corresponda a su nivel de gravedad/nivel de funciones. Además, en este estudio, se utilizó el **módulo de trabajo del Quick-Dash** compuesto de 4 preguntas, el cual genera una puntuación que mide la discapacidad que afecta a la temporera en su capacidad para trabajar.

Un tercer apartado lo constituye una selección de preguntas de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud Y Calidad de Vida de Trabajadores y

Trabajadoras en Chile (ENETS). El objetivo de esta encuesta consiste en describir y analizar la situación de la población chilena con respecto a las condiciones de empleo, trabajo, equidad y salud, para contribuir al diseño de políticas públicas en el ámbito del empleo, el trabajo y la protección social. En este estudio, solo se utilizaron algunas preguntas de este cuestionario que estaban relacionadas a las condiciones de trabajo y forma de remuneración.

Además de las tres secciones señaladas, se agregaron preguntas específicamente relacionadas con aspectos de género y prevención de accidentes en las empresas. Considerando que esta encuesta fue realizada a mujeres temporeras en su lugar de trabajo en períodos de alta demanda laboral, fue necesario reducir la cantidad de preguntas, lográndose un número mínimo de 79 preguntas, las cuales logran recopilar toda la información buscada en esta investigación. Para facilitar el desarrollo de la encuesta, esta fue dividida en 11 módulos que se detallan en la Tabla 9. La encuesta fue revisada y validada mediante una encuesta piloto realizada sobre un pequeño grupo de temporeras. Además, la discusión y revisión posterior del equipo investigador y expertos permitió la consolidación de la encuesta final. En el Anexo 9.4 se presenta la encuesta diseñada en esta investigación.

### 5.1.3. METODOLOGÍA DE LA TOMA DE ENCUESTAS

La encuesta se realizó en forma supervisada. Cada encuestador tenía a su cargo una encuesta y, en caso de que los tiempos dispuestos por las empresas fueran muy breves, se encuestaban como máximo a 3 temporeras de manera simultánea. La modalidad de trabajo consistió en que el/la encuestador/a leía las preguntas y cada una de las temporeras encuestadas respondía de manera individual, evitando la conversación entre ellas. Si alguna de las encuestadas tenía dificultades en leer, escribir o comprender la encuesta, el/la encuestador/a podía escribir la encuesta con las repuestas que la temporera indicaba.

Cada entrevista duró alrededor de 30 minutos.

La participación de las trabajadoras temporeras en la toma de encuesta fue agradecida obsequiándose un vale de supermercado por un monto de

\$2.000, como modo de retribución mínima por su pérdida de tiempo – productividad.

**TABLA 9: DESCRIPCIÓN DE MÓDULOS Y CANTIDAD DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DISEÑADA EN ESTE ESTUDIO.**

	Módulos encuesta	N° de preguntas
Módulo 1	Condición física (Cuestionario quick-dash)	6
Módulo 2	Condición hombro, brazo, mano (Cuestionario quick-dash)	5
Módulo 3	Capacidad física en el trabajo (Cuestionario quick-dash módulo trabajo)	4
Módulo 4	Percepción de su salud (Cuestionario SF-12 + 2 preguntas extras)	14
Módulo 5	Vinculación laboral	14
Módulo 6	Derechos del trabajo de temporada	7
Módulo 7	Ambiente de trabajo	2
Módulo 8	Doble presencia y economía de los cuidados	4
Módulo 9	Actividades fuera del trabajo	2
Módulo 10	Salud y seguridad laboral	8
Módulo 11	Condiciones laborales	13
	<b>Total de preguntas</b>	<b>79</b>

#### 5.1.4. RECURSO METODOLÓGICO DE CONTINGENCIA

Al finalizar la toma de encuesta, el grupo encuestador detalló aspectos relevantes relacionados con las trabajadoras. Los aspectos relevados tuvieron relación con:

- ¿Tuvo que asistir a la temporera para responder la encuesta?
- Indique el tiempo que tardó en tomar cada una de las encuestas.
- Indique comentarios o cuestiones importantes a considerar que hayan llamado su atención y que considere necesarios de relevar en relación a esta jornada de toma de muestra.

Un aspecto de gran relevancia detectado en la toma de encuestas fue el hallazgo in situ y de forma inesperada del alto porcentaje de analfabetismo encontrado en las temporeras. A pesar que esta particularidad presentada por varias trabajadoras temporeras encuestadas, no fue considerado inicialmente en el diseño de la encuesta ni tampoco fue considerado como variable dentro de esta investigación, la enorme relevancia para el equipo investigador, hizo necesario rescatar y recopilar esta información mediante un mecanismo metodológico descrito a continuación<sup>6</sup>.

- Tras la entrega de la encuesta y en el momento en que, o bien la propia trabajadora manifestaba no saber leer ni escribir, o bien alguna compañera sugería (al equipo encuestador) que a tal o cual compañera se le ayudara (anotándosele las respuestas por la persona encuestadora) debido a que en dicho caso había presencia de analfabetismo, la persona encuestadora llevaba registro con la marca XXX (presencia de analfabetismo absoluto).
- Del mismo modo, cuando la trabajadora manifestaba que "prefería" que fuera la persona encuestadora la que marcara las respuestas en la encuesta, sumado al hecho que generalmente esas trabajadoras tenían baja capacidad de retención de preguntas, bajo nivel de comprensión de lo que se les preguntaba y enlentecimiento en las repuestas, fue que se marcó registro XX (se infirió analfabetismo funcional).
- Cuando la persona encuestadora se encontraba en presencia de trabajadoras que, no obstante escribir ellas mismas las respuestas, presentaban bajo nivel de retención y enlentecimiento en la respuesta, se procedía a llevar registro con "X" (para lo cual también se infirió analfabetismo funcional).

## **5.2. ENTREVISTAS: FASE DE PROFUNDIZACIÓN**

El objetivo de este enfoque fue conocer la actual situación de salud (física y psicológica) de las temporeras, bajo el contexto de la empresa y su núcleo

---

<sup>6</sup> Se menciona esto con el fin de visibilizar que fue en esta parte que el equipo encuestador pudo analizar los casos específicos de analfabetismo y anotar cuestiones de importancia a tomar en consideración relacionados a dicho fenómeno. Lo mismo para el caso de la necesidad de contención psicosocial que presentaron un alto número de mujeres trabajadoras.

familiar-social. Esta perspectiva más amplia y detallada del entorno de las temporeras, permitió obtener la información y herramientas necesarias para abordar el concepto de género de manera más específica sobre las distintas áreas abordadas en esta investigación. La visión que las propias temporeras tienen de ellas mismas fue plasmada mediante historias de vida y registros biográficos. Estos registros permitieron conocer el grado de profundidad con que las temporeras conocen de sus propios dolores o malestares y cómo ellas determinan cuáles son las causas de estas dolencias y de qué forma su entorno familiar, social, laboral las afecta.

El enfoque cualitativo de esta investigación incluyó la realización de entrevistas semi estructuradas a<sup>7</sup>:

- i. informantes claves (25 entrevistas),
- ii. informantes porteros/as (8 entrevistas).
- iii. mujeres temporeras (16 entrevistas).

Las/os informantes claves son aquellas/os personas que poseen información fundamental para el abordaje y mejor conocimiento con respecto a:

- i. condiciones laborales y de trabajo comprometidas en el quehacer agrícola de temporada;
- ii. aspectos relacionados con el diseño e implementación de prácticas de prevención de riesgos y políticas públicas formuladas con enfoque de género, y
- iii. Determinantes Sociales en Salud (DSS) en la agricultura nacional y/o internacional.

La información obtenida de las/os informantes claves fueron datos e informaciones relevantes de investigaciones previas, con sus apreciaciones y bibliografía recomendada por éstas/os. Entre los informantes claves podemos mencionar: Centros de investigación, Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), organismos y reparticiones del Estado,

---

<sup>7</sup> En la sección 'Anexos' de este informe se presenta la matriz de entrevistas realizadas a informantes claves e informantes porteros. No se presentan datos de mujeres temporeras entrevistadas con el fin de mantener la confidencialidad de los datos de las entrevistadas.

organizaciones de trabajadora/es agrícolas, organizaciones que reúnen al empresariado agrícolas, entre otros.

Por otro lado, los informantes porteros son aquellas/os personas que entregan información sobre los mismos aspectos abordados por los informantes claves, sin embargo, la visión de los informantes porteros es de carácter más empírico. En el grupo de informantes porteros podemos mencionar representantes de asociaciones gremiales y sindicales de campesinos. Otro aspecto de relevancia en el aporte de los informantes porteros consiste en que éstos nos permitieron situarnos en terreno, brindando ayuda fundamental en el proceso de selección y contacto con las temporeras agrícolas que fueron entrevistadas para la elaboración de los registros biográficos e historias de vida.

Las entrevistas a mujeres temporeras fueron realizadas en las comunas de Requinoa, San Vicente de Tagua Tagua y Malloa entre otros, en dos grupos de mujeres: i) a temporeras que se encuentran realizando actualmente labores de packing (8 entrevistas), y ii) a temporeras que ya se encontraban retiradas de estas labores de packing (8 entrevistas). El objetivo de realizar entrevistas tanto a mujeres activas como retiradas de las labores de packing, dice relación con la necesidad de recopilar información sobre los efectos físicos y psicosociales del trabajo de packing en la vida de las mujeres trabajadoras temporeras en el largo plazo (mujeres retiradas) y cómo éstos efectos se van manifestando en el trabajo diario de las temporeras (mujeres que actualmente trabajan en packing).

Del total de mujeres entrevistadas que se encontraban retiradas de las labores de packing, éstas fueron contactadas directamente por parte del equipo investigador a través de informantes porteros e integrantes de organizaciones de trabajadora/es agrícolas. La característica de este grupo de mujeres era que éstas no estuvieran relacionadas con las empresas encuestadas y no fueran informadas de los objetivos de esta investigación. El objetivo buscado en este grupo de mujeres fue obtener la percepción que las propias temporeras tienen de sus dolencias físicas y psicosociales, y cómo ellas lograban relacionar sus dolencias con las causas de éstas. Por otro lado, las mujeres entrevistadas que se encontraban realizando labores de packing fueron seleccionadas entre aquellas trabajadoras encuestadas que manifestaron un alto interés por esta investigación. Con estas últimas

trabajadoras, se conversó de manera individual y se les entregó los datos de contacto de la directora del proyecto (teléfono y correo electrónico) para que fueran ellas quienes se contactaran con el equipo de investigación una vez que estuvieran convencidas de si realmente deseaban ser parte de la profundización de este estudio (de manera completamente anónima). De un total de veinte y cinco mujeres que presentaron interés en ser entrevistadas en profundidad, solo se recibió el contacto de ocho de ellas.

Como resultado de las entrevistas, se plasmó la visión de las temporeras a través de los registros biográficos e historias de vida. Los ejes privilegiados en estos relatos fueron: condiciones laborales y de trabajo; exigencias físicas y psicológicas del trabajo; doble presencia y economía de los cuidados; procesos de salud-enfermedad, todos abordados desde la propia experiencia de las entrevistadas. Los registros biográficos y las historias de vida fueron complementados con informaciones aportadas por sujetos cercanos a las temporeras agrícolas entrevistadas, tales como familiares, amigo/as y compañero/as de trabajo. Dichas entrevistas permitieron configurar cinco registros biográficos; siendo tres de estos profundizados para obtener las historias de vida<sup>8</sup>.

Para la determinación del número de relatos e historias de vida se utilizó el “principio de saturación”. Vale decir, se decidió concluir cuando las entrevistas con personas adicionales nos remitían a informaciones ya consignadas y, por tanto, no producían ninguna información auténticamente nueva.

Las entrevistas se llevaron a cabo en los lugares donde más les acomodaba a las entrevistadas, con el fin de que éstas se sintieran seguras y tranquilas en la entrevista. Para ello, se realizaron los encuentros en lugares tales como: residencia de la entrevistada, fuentes de soda, cafés, salas de junta de vecinos, entre otros. La duración de la entrevista, en promedio, fue de dos horas y fueron realizadas individualmente por un/a miembro del equipo de investigación.

Los criterios de selección de las trabajadoras entrevistadas fueron los siguientes: ser o haber sido trabajadora agrícola de temporada de algún

---

<sup>8</sup> En la sección ‘Anexos’ de este informe se presentan los 2 registros biográficos y 3 historias de vida

packing agroindustrial de la VI Región de O'Higgins; tener una edad que les permitiera dar cuenta de los procesos de continuidad y cambio suscitados en el sector agrícola de la VI Región; y tener una edad que les permitiera dar cuenta de los condicionantes específicos determinados por juventud, género y capacidad física.

### **5.3. CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS**

Para mantener la confidencialidad de los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas, se establecieron las siguientes medidas de seguridad.

- Los datos de carácter personal no fueron solicitados en las encuestas, tales como nombre, número de cédula de identidad, entre otros.
- Al iniciar el proceso de encuesta fue leída una carta donde, además de informarles sobre el objetivo del proyecto, se pedía su participación y se les aseguraba la confidencialidad sobre la información recabada.
- Las empresas que participaron en el proyecto no recibieron ningún tipo de información sobre las temporeras encuestadas. Una vez finalizado este proyecto recibirán una copia de los resultados obtenidos del proyecto.

## 6. RESULTADOS Y ANÁLISIS

### 6.1. CARACTERIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS ENCUESTADAS

Se realizaron un total de 132 encuestas a mujeres entre las tres empresas ubicadas en distintas localidades de la Sexta Región.

El rango de edades de las mujeres estaba entre 18-73 años. Dos terceras partes de este grupo se concentraban en el rango etario de entre 37 – 64 años.

Las actividades desempeñadas por las mujeres encuestadas son, según porcentaje:

1. Actividades de selección (69,7%)
2. Actividades de embalaje (40,9%)
3. Actividades de limpieza (35,6%)
4. Actividades de pesaje (12,9%)

El 78,03% de **mujeres encuestadas** indicó que son jefas de hogar, mientras que el resto de encuestadas indicó que el rol de jefa de hogar correspondía a algún familiar o pariente cercano (mamá, pareja u otro).

La Tabla 10 muestra relación entre el número de integrantes (incluida la temporera) versus el número de personas con trabajo remunerado en el grupo familiar. De la información presentada en la Tabla 10, es posible observar que un 28,8% de las temporeras encuestadas indicó que es ella la única sostenedora del grupo familiar, mientras que un 50,7% indicó que recibe ayuda económica de su pareja, hijo o hija o algún familiar cercano.

La cantidad promedio de integrantes del grupo familiar de cada temporera es de aproximadamente 3,5 a 4 personas. El 2,27% de las temporeras indicó que durante el último año solo ha trabajado en su actual empresa, el 71,96% indicó que ha trabajado en otra empresa, el 16,7% indicó que ha trabajado en 3 empresas, y el resto de temporeras indicó que ha trabajado en más de 3 empresas.

**TABLA 10: TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL NÚMERO DE INTEGRANTES VERSUS EL NÚMERO DE PERSONAS CON TRABAJO REMUNERADO EN EL GRUPO FAMILIAR DE LA TEMPORERA. LOS NÚMEROS DE LA TABLA INDICAN LA CANTIDAD DE TEMPORERAS. EL NÚMERO TOTAL DE TEMPORERAS ES 132.**

		Número de integrantes grupo familiar											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Número de personas con trabajo remunerado	1	9	11	5	5	4	2	2	0	0	0	0	0
	2	0	16	21	14	10	1	1	1	1	1	0	1
	3	0	0	3	7	3	2	2	2	2	0	0	0
	4	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
	5	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

La Figura 2 muestra en un histograma la distribución de temporeras que respondieron la pregunta ¿cuántos meses del último año usted ha estado trabajando? (el trabajo realizado no está limitado solo al ámbito agroindustrial). Se observa de la Figura 2 que 65,2% de las temporeras trabaja más de 8 meses durante el año.

Un 72,7% de las temporeras indicó que trabajaba de día con jornada laboral completa, un 7,6% indicó que trabajaba en turnos de días con media jornada laboral, un 18,9% indicó que trabajaba en turnos de día y noche, y solo una temporera indicó que trabajaba en turnos de días de trabajo y de descanso.

Finalmente, dentro de los trabajos agrícolas que la temporera ha realizado durante el último año, se tiene: un 12,9% de temporeras que trabajó en cosecha, 4,5% de temporeras que trabajó en poda, 7,6% de temporeras que trabajó en amarre, 6,8% de temporeras que trabajó en raleo, 11,4% de temporeras que trabajó en raleo, un 11,4% trabajó en limpieza, un 94,7% de temporeras que trabajó en packing, y un 6,1% de temporeras que trabajó en otras labores tales como desbrotar e injerto de parras.

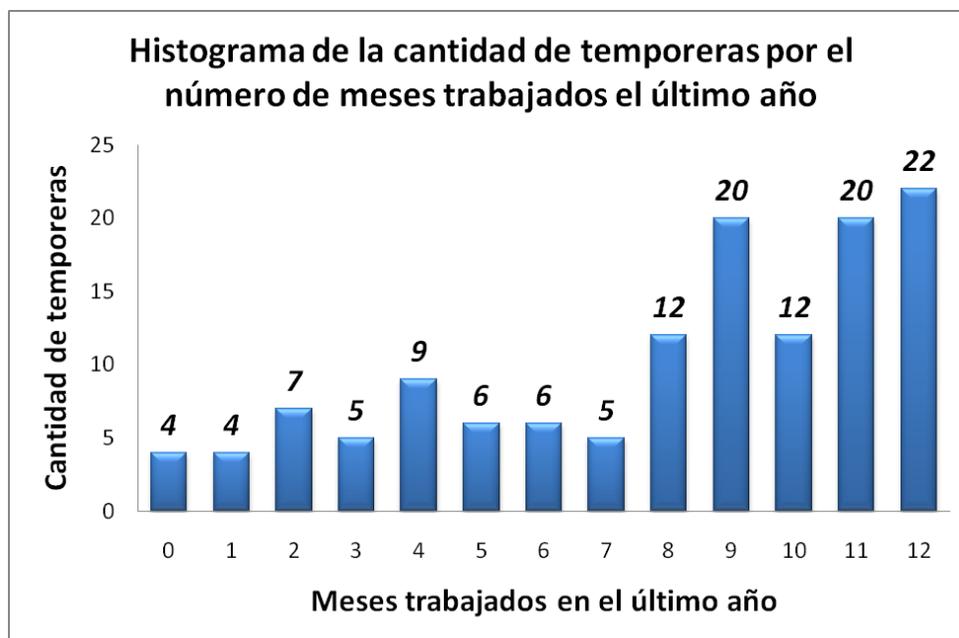


FIGURA 2: HISTOGRAMA DE LOS MESES TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO AÑO. EL EJE DE LAS ABCISAS INDICA LOS MESES TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO AÑO Y EL EJE DE LAS ORDENADAS INDICA LA CANTIDAD DE TEMPORERAS QUE HA TRABAJADO EN EL NÚMERO DE MESES INDICADOS. LA POBLACIÓN DE ANÁLISIS ES DE 132 TEMPORERAS.

## 6.2. CONDICIONANTES DE GÉNERO

### ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS

Según las mujeres temporeras entrevistadas y encuestadas, las normas sociales relativas a la división sexual del trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado) no se han modificado, es decir, las tareas del hogar, aún siguen constituyendo un ámbito de responsabilidad exclusiva de las mujeres, mientras que las labores desarrolladas en el espacio público corresponden, de un modo casi “natural”, a los hombres. Como se menciona anteriormente, el 78,03% de trabajadoras encuestadas indicaron ser jefas de hogar, lo cual implica que son ellas las que deben preocuparse del trabajo reproductivo. El 21,97% restante de las trabajadoras que dijo no ser jefa de hogar, indicó que esta responsabilidad recae en otra mujer (mamá, abuela o hija). La responsabilidad de las jefas de hogar implica, por una parte, una doble carga de trabajo (laboral y de la casa) y, por otra, sobrellevar exigencias físicas y psicológicas simultáneas en los dos ámbitos (laboral y doméstico).

A la jornada laboral de las temporeras se superpone, muchas veces, la preparación de comidas en las madrugadas, y una labor de ordenamiento de la casa y lavado de la ropa durante el o los días libres.

...MUCHAS COMPAÑERAS SE LEVANTAN TODOS LOS DÍAS A LAS 5 DE LA MAÑANA A PREPARAR EL ALMUERZO DE SU FAMILIA. LLEGAN A LA CASA A LA 11, 12 DE LA NOCHE, Y SE LEVANTAN A LAS 5, CON LA PREOCUPACIÓN DE HACER LA COMIDA, DE PREPARAR LOS DESAYUNOS, DE LEVANTAR AL CABRO CHICO, DE VER SU ROPA, DE SU CUIDADO, Y DEL CUIDADO DE TODA LA FAMILIA, O SEA, UNA MUJER ADEMÁS DE TODAS LAS HORAS QUE DEDICA A TRABAJAR EN EL PACKING, TIENE COMPROMETIDAS, POR LO MENOS, 3 O 4 HORAS MÁS EN SU CASA, VELANDO PARA QUE TODO FUNCIONE BIEN.

El 88% de las mujeres indicó que por lo menos posee un día libre al mes.

Las entrevistadas también plantean el impacto que tiene en la salud de las mujeres la pérdida de trabajo remunerado cuando cesan sus contratos temporales. El desempleo significa, en primer término, la disminución de los ingresos económicos, pero también la pérdida de estatus social, de autoestima, de actividad física y mental, así como de la limitación en la toma de decisiones.

#### **CONCILIACIÓN VIDA LABORAL - VIDA FAMILIAR - VIDA SOCIAL**

Considerando la gran demanda de tiempo de las mujeres jefas de hogar, el 82,35% indicó que nunca o muy rara vez tienen tiempo libre o de ocio. El resto de mujeres indicó que su tiempo libre lo dedican principalmente a actividades asociadas a junta de vecinos o a actividades religiosas (iglesia). Es importante mencionar que la gran mayoría de las mujeres trabajadoras consideraba que su tiempo libre correspondía al tiempo que ellas dedicaban a las labores del hogar y que su tiempo de ocio correspondía en agasajar a su familia con comidas o atenciones.

La relación entre vida familiar y laboral, es un campo de tensiones permanente para la mujeres temporeras. En particular, las tareas relativas al cuidado infantil se destacan como una preocupación constante y, muchas veces, no del todo bien resueltas. Las trabajadoras temporeras agrícolas indicaron múltiples estrategias para abordar las tareas del cuidado. Así, enfrentan las responsabilidades laborales y familiares a través de redes de parentesco, vecinales, la tutela de la hija mayor y/o el uso de sistemas

informales de cuidado pagado, que conllevan costos económicos y emocionales que recaen en las propias mujeres temporeras. A pesar de esto, solo el 34,1% de las temporeras indicó que cuenta con el apoyo de alguien que ayuda en las labores del hogar.

#### **DOBLE PRESENCIA**

---

En períodos de trabajo intensivo, las trabajadoras temporeras están sometidas a angustias, tensiones y arreglos precarios para enfrentar, de manera paralela, las altas demandas derivadas del trabajo asalariado y el trabajo doméstico y de cuidado. El 86.36% de las temporeras indicaron que mientras trabaja está pensando en las exigencias domésticas y familiares, a pesar de tener a alguien que las reemplace en el trabajo reproductivo.

El momento álgido del trabajo de temporada coincide con el período de vacaciones de los/as niños/as. Las trabajadoras temporeras son mujeres que, entre diciembre y febrero, ven muy limitadas la interacción con sus hijos/as. Según informan las propias temporeras, sus hijos/as, al quedar al cuidado de familiares, vecinos, amigos, o instituciones del Estado, presentan mayores riesgos de vulnerabilidad tales como: consumo de drogas, embarazos adolescentes, accidentes, violencia sexual, entre otras. Todas las mujeres que tienen hijos/as, indicaron que viven con mucha culpa estas ausencias.

#### **AUTO-POSTERGACIÓN**

---

Otra consecuencia de los meses álgidos de trabajo temporero, es que la vida sexual y afectiva de las trabajadoras agrícolas se resiente. Son meses de agotamiento físico y mental extremo, en los que la necesidad de acumulación de salario dificulta otros aspectos de su vida, en específico sus relaciones de pareja. Solo un 32,58% de las mujeres temporeras indicó que cuenta con el apoyo y comprensión de su pareja, marido o esposo en ese período.

A pesar de la ocurrencia de cambios culturales significativos en los últimos tiempos y de una creciente integración de las mujeres al mercado de trabajo, ellas continúan siendo las depositarias de las responsabilidades relativas al trabajo doméstico y de cuidado de los miembros de la familia. Como cualquier otro trabajo, las condiciones en que éste se realiza es un factor determinante en la salud mental de las mujeres, más aun, cuando

ellas realizan adicionalmente un trabajo remunerado, lo que agrega carga adicional a la carga propia del trabajo doméstico y de cuidado.

Si bien la falta de tiempo no es un problema que solo aqueja a las temporeras que se encuentran trabajando, sí se trata de un problema que es incrementado por la actividad laboral. Históricamente a la mujer, desde su niñez, se le ha asignado responsabilidades que la limitan no solo en tiempo para desarrollar sus actividades, sino que además en su desarrollo personal.

(...) AL SER LA HERMANA MAYOR DE 3 HERMANOS, DEBÍA HACER TODAS LAS COSAS DE LA CASA. MI MAMÁ ME TENÍA PROHIBIDO SALIR A JUGAR SI NO LIMPIABA LA CASA (...)

Esta responsabilidad histórica impuesta a las mujeres se refleja, entre otros aspectos, en el grado de analfabetismo observado en las mujeres encuestadas. El 11,4% de estas mujeres no sabía leer, ni escribir, situación que el encuestador/a debió sobrellevar, leyendo y escribiendo las respuestas de la temporera. El 60,12% poseía analfabetismo funcional, situación reflejada en que no entendían la pregunta y era necesario que el encuestador/a tuviera que repetir las preguntas varias veces.

Las temporeras, manifiestan preocupación por su salud puesto que a diario están expuestas a diferentes dolencias, de hombro, brazo, espalda, entre otros; lo cual, a decir de ellas mismas, pudiera dar origen a enfermedades. Asimismo concuerdan en señalar la permanente postergación que hacen del mejoramiento de su salud. “Siempre habrá otro que atender primero: padres, hijos u otros familiares”, según mencionan. La postergación en el tratamiento de sus dolencias músculo esqueléticas y desórdenes de orden psicológico, hará que recurran continuamente a la automedicación. El 78,79% de las temporeras indicó que siempre o a veces se auto-medica para disminuir los dolores físicos, mientras que el 30,30% indica que se auto-medica para sentirse más animada.

### **6.3. EXIGENCIAS FÍSICAS DEL TRABAJO: FACTORES MÚSCULO-ESQUELÉTICOS**

El estado músculo-esquelético es uno de los aspectos de mayor relevancia en el trabajo de packing, por lo tanto, para que las trabajadoras temporeras

realicen correctamente sus labores, las medidas de prevención y cuidado músculo esquelético deben considerar los efectos acumulativos del trabajo de packing. Para conocer el actual estado físico de salud de las mujeres temporeras se obtuvo, desde las respuestas a la encuesta de las trabajadoras temporeras, el Índice de Salud Física (ISF). El valor de este índice ISF se calcula al responder las 12 preguntas del cuestionario. De las 132 mujeres encuestadas, solo 116 respondieron la totalidad de las preguntas del SF-12. Cabe recordar que el ISF está comprendido en un rango de valores que va desde 0% a 100%, donde 0% significa que la salud física de la temporeras es malo con respecto a la media de mujeres de una población de referencia<sup>9</sup>, mientras que un valor de 100% indica un excelente estado de salud física con respecto a la media de referencia. La Figura 3 muestra el histograma<sup>10</sup> de las 116 temporeras de las cuales fue posible obtener el ISF. El eje de las abscisas indica distintos rangos del ISF y el eje de las ordenadas indica la cantidad de temporeras que obtuvieron un valor de ISF comprendido en el rango. Para entender cómo se realiza la lectura de un histograma, observamos en la Figura 3 que 20 temporeras obtuvieron un valor de ISF entre 35 y 39,9, y 36 temporeras obtuvieron un valor de ISF entre 45 y 49,9, por mencionar algunos. El cuadro de color rojo que está comprendido entre los rangos del ISF de 40-44,9 y 55-59,9 indica la zona correspondiente a la media del ISF ( $50 \pm 10$ ), zona que considera una salud física normal con respecto a la media de referencia.

De la Figura 3 se puede observar que 75% de las temporeras (87) obtuvieron un ISF entre 40 y 59,9, lo cual indica que presentan una salud física promedio de acuerdo a la población de referencia. El 25% restante (29 temporeras) muestran un valor de ISF menor a 40, que indica salud física deteriorada, inferior al rango promedio. De éstas últimas, un 41,3% (13) realizan más de dos actividades en la empresa.

Dentro de las actividades extras que deben realizar las temporeras (además de la selección de fruta) con un ISF menor a 40 se encuentra: limpieza (13 temporeras), pesaje (3 temporeras) y embalaje (13 temporeras). Un análisis del ISF por edad es presentado en la Figura 4, donde el eje de las ordenadas

---

<sup>9</sup> Revisar sección metodología para conocer cuál es la media de comparación.

<sup>10</sup> Histograma: Representación gráfica de una distribución de frecuencias por medio de rectángulos, cuyas anchuras representan intervalos de la clasificación y cuyas alturas representan las correspondientes frecuencias.

indica el valor ISF, el eje de las abscisas indica la edad de las temporeras. Desde esta Figura 4 es posible observar que no existe una correlación directa entre la edad y el estado de salud físico de la temporera (valor de ISF) (no existen zonas en la figura donde se concentre un valor de edad para un rango de ISF). Según el relato de las propias temporeras, muchas de las mujeres de edad son “ayudadas” por sus compañeras más jóvenes en el desarrollo de sus labores dentro de la empresa. La razón por la cual las temporeras ayudan a sus compañeras de más edad tiene relación con el hecho de que principalmente, en que en algunas empresas, se obtienen un bono económico por trabajo grupal (esto se explica en detalle en el capítulo 6.5 de este informe).

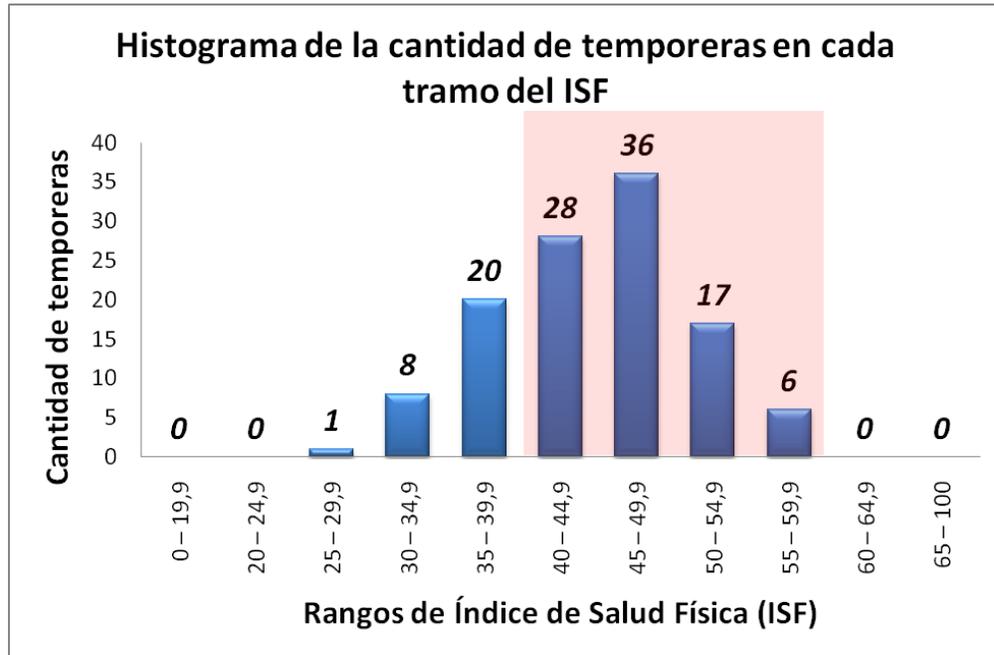
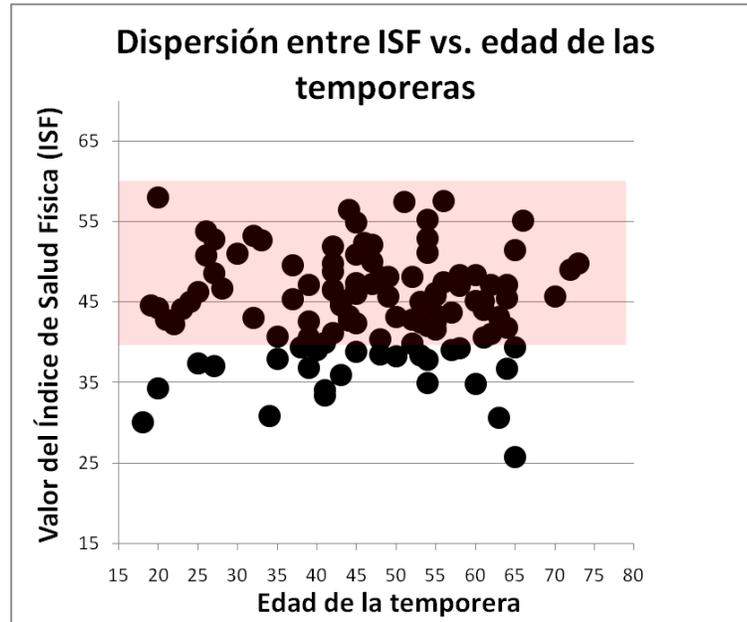


FIGURA 3: HISTOGRAMA DEL ÍNDICE DE SALUD FÍSICA. EL EJE DE LAS ABCISAS INDICA DISTINTOS RANGOS PARA EL ÍNDICE DE SALUD FÍSICA ENTRE 0 Y 100. EL EJE DE LAS ORDENADAS INDICA LA CANTIDAD DE TEMPORERAS QUE OBTUVO UN VALOR DE ÍNDICE COMPRENDIDO EN EL RANGO. LA ZONA DE COLOR ROJO INDICA EL INTERVALO DEL ÍNDICE DE SALUD FÍSICA DONDE LA MEDIA DE LA POBLACIÓN DE REFERENCIA ( $50 \pm 10$ ) POSEE UNA SALUD FÍSICA NORMAL. LA POBLACIÓN ANALIZADA ES DE 116 TEMPORERAS.

Es conveniente recordar que el SF-12 cuantifica el estado de salud general de la temporera y no el estado de salud física en hombro, brazo o mano de la temporera, que supuestamente, son las zonas del cuerpo más

comprometidas en el trabajo de packing. Sin embargo, esta información entregada por ISF nos indica que, a pesar de que el trabajo de packing compromete principalmente el tronco superior del cuerpo (hombro, brazo, mano) (Departamento de Salud Ocupacional, 2012), las actuales condiciones de trabajo afectan -según indican las propias temporeras- también otras partes del cuerpo, tales como espalda y piernas. Dentro de los aspectos mencionados por las temporeras en las entrevistas de profundización, varias de ellas indican que el ritmo de trabajo es tan exigente que a veces resulta imposible dedicar la más mínima atención a alguna aparición de dolor o malestar en alguna parte del cuerpo, lo cual ha de ser una acción básicas y fundamental para el buen desarrollo del trabajo.



**FIGURA 4: GRÁFICO DE DISPERSIÓN QUE RELACIONA EL ÍNDICE DE SALUD FÍSICA (EJE DE LAS ORDENADAS) Y LA EDAD (EJE DE LAS ABCISAS) DE 116 TEMPORERAS ENCUESTADAS EN LAS TRES EMPRESAS ESTUDIADAS. CADA PUNTO (INDICA LA EDAD Y VALOR DEL ÍNDICE DE SALUD DE LA TEMPORERA). LA ZONA DE COLOR ROJO INDICA EL INTERVALO DEL ÍNDICE DE SALUD FÍSICA DONDE LA MEDIA DE LA POBLACIÓN DE REFERENCIA ( $50 \pm 10$ ) POSEE UNA SALUD FÍSICA NORMAL.**

Para detallar aún más los resultado entregados por el ISF, se obtuvo los resultados del cuestionario Quick-Dash <sup>11</sup>, que cuantifica el estado de salud

<sup>11</sup> Véase la sección de metodología para obtener detalles de la aplicación del Quick-Dash.

de tronco superior (hombro, brazo, mano). La interpretación del índice entregado por el cuestionario Quick-Dash es 0 para indicar que las trabajadoras/es no tienen ninguna dificultad en su mano, hombro o brazo al realizar sus actividades. En el caso de un valor de 100, el índice indica que la dolencia en hombro, brazo o mano es tan alta que impide realizar cualquier tipo de actividad.

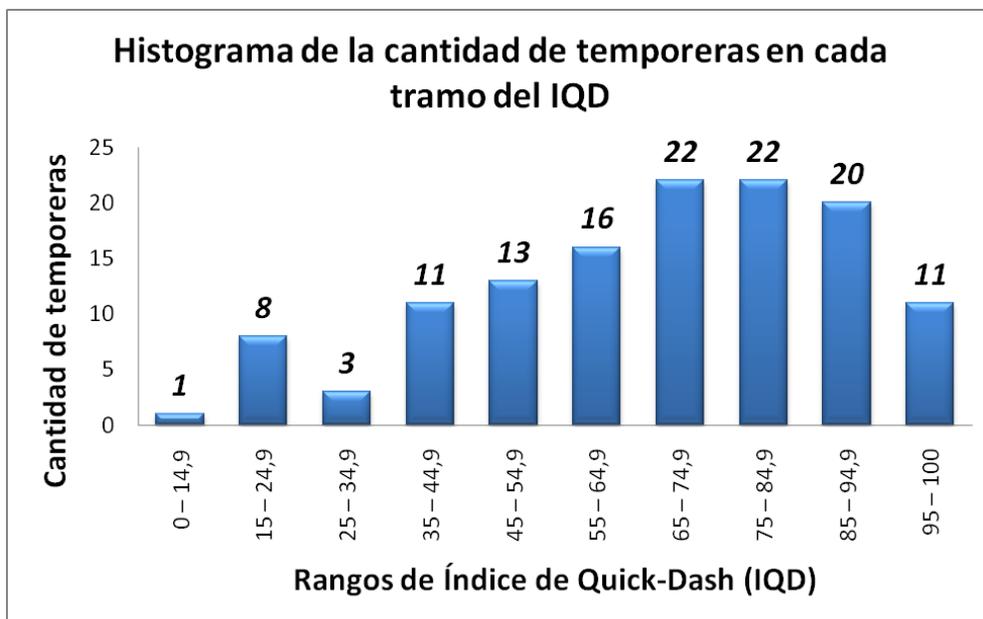


FIGURA 5: HISTOGRAMA DEL ÍNDICE QUICK-DASH DE LAS TEMPORERAS EN CADA UNA DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS. EN EL EJE DE LAS ABCISAS SE INDICA DISTINTOS RANGOS DEL ÍNDICE DE QUICK-DASH ENTRE 0 Y 100. EL EJE DE LAS ORDENADAS INDICA LA CANTIDAD DE TEMPORERAS QUE OBTUVO UN VALOR DEL ÍNDICE DEL QUICK-DASH COMPRENDIDO EN EL RANGO ESTABLECIDO. LA CANTIDAD DE TEMPORERAS ANALIZADAS EN ESTE GRÁFICO ES DE 127.

En la Figura 5 se muestra el histograma del índice del Quick-Dash de las temporeras encuestadas. Para poder calcular la puntuación del Quick-Dash se debe completar al menos 10 de las 11 preguntas. De las 132 mujeres encuestadas, solo 127 contestaron el mínimo de preguntas del cuestionario. El eje de las abscisas indica distintos rangos del valor del índice del Quick-Dash, mientras que el eje de las ordenadas indica la cantidad de temporeras que obtiene un valor del Quick-Dash comprendido en alguno de los rangos. El análisis de la Figura 5 indica que el estado físico del tronco superior del cuerpo tiene fuertes dolencias que le impiden a las

temporeras realizar normalmente sus actividades dentro y fuera de su lugar de trabajo. Esta afirmación se justifica considerando que el 81,89% de las temporeras obtuvieron un valor de Quick-Dash mayor a 50. Para especificar si la dolencia se genera producto del trabajo, el cuestionario Quick-Dash posee un módulo especial compuesto de 4 preguntas que se enfoca en las actividades realizadas solo en el trabajo. El histograma del índice del Quick-Dash para el módulo del trabajo, es presentado en la Figura 6. Para poder calcular la puntuación de este módulo se deben contestar las cuatro preguntas. En este caso solo 130 de las 132 temporeras encuestadas respondieron las 4 preguntas del módulo. La presentación de los resultados en la Figura 6 es igual a la descrita en la Figura 5.

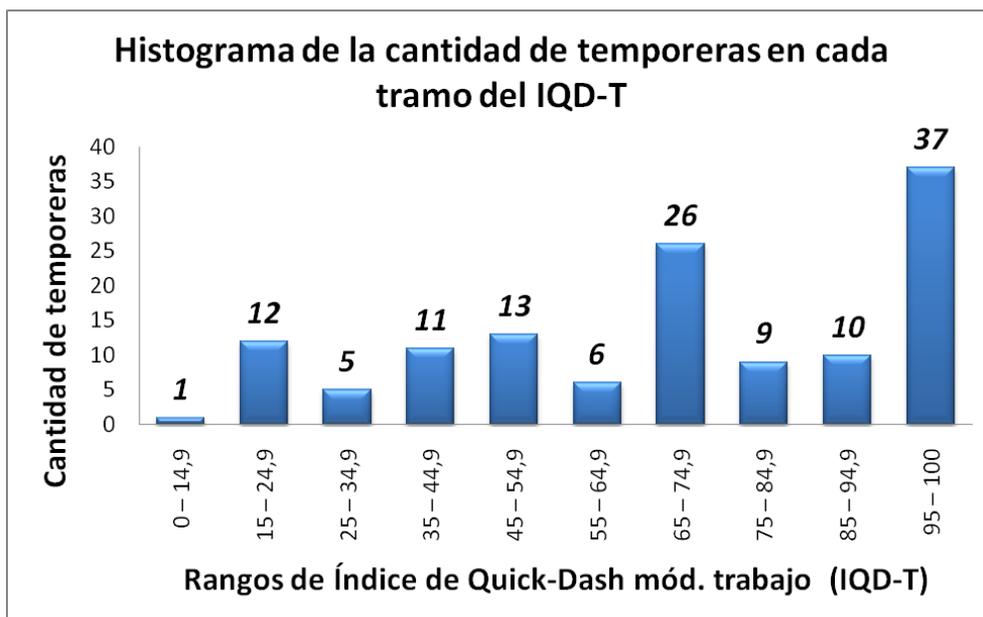


FIGURA 6: HISTOGRAMA DEL ÍNDICE QUICK-DASH QUE EVALÚA EL DAÑO DEL TRONCO SUPERIOR DEL CUERPO ESPECÍFICAMENTE EN EL TRABAJO (MÓDULO TRABAJO DEL QUICK DASH) DE LAS TEMPORERAS. EN EL EJE DE LAS ABCISAS SE INDICA DISTINTOS RANGOS DEL ÍNDICE DE QUICKDASH ENTRE 0 Y 100. EL EJE DE LAS ORDENADAS INDICA LA CANTIDAD DE TEMPORERAS QUE OBTUVO UN VALOR DEL ÍNDICE DEL QUICK DASH COMPRENDIDO EN EL RANGO ESTABLECIDO.. LA CANTIDAD DE TEMPORERAS ANALIZADAS EN ESTE GRÁFICO ES DE 130.

Los resultados en el módulo de trabajo del Quick-Dash (Figura 6) muestran la misma tendencia con respecto a la Figura 5 de la cantidad de mujeres con fuertes dolencias en el tronco superior del cuerpo. Es importante resaltar

que existen 28,46% de mujeres (37) con un índice de Quick-Dash relacionado al trabajo superior a 95, lo cual está estrechamente relacionado a las fuertes dolencias que las mujeres manifiestan experimentar al desarrollar físicamente exigentes, repetitivas y continuas labores de packing.

Según lo manifestado por las propias trabajadoras temporeras existen ciertos factores de riesgo laboral comunes que inciden en la aparición de dolencias físicas, asociados principalmente a las formas de pago del sueldo y la poca claridad en los roles dentro de la empresa. Las confusas y variables unidades de medida del trabajo (caja llena, caja empacada, tipo de fruta, trabajo grupal) someten a las temporeras a ritmos de trabajo intensivos, acelerando la realización de movimientos corporales, monótonos, repetitivos, sin pausas ya sea para descanso o para realización de ejercicios. Las labores de packing, a las que las trabajadoras se enfrentan sin ningún tipo de preparación previa (“calentamiento muscular”) implican sobreesfuerzo y tiempos considerables (muchas horas) de pie, constituyéndose en un factor de riesgo físico. Por otro lado, las variadas funciones que deben cumplir dentro de la empresa, impide a la temporera tomar algún tipo de medida de seguridad necesaria para el correcto desempeño de las actividades que ejecuta (casi la totalidad de los contratos de las trabajadoras encuestadas comprende la contratación temporal para la realización de labores según requerimientos de la empresa). Las dolencias más frecuentes señaladas por las trabajadoras son las relacionadas con posturas de trabajo forzadas (levantamiento de objetos pesados), largas jornadas de pie, trabajos repetitivos, entre otras.

A pesar del evidente desgaste corporal que manifiestan sentir las trabajadoras temporeras en sus cuerpos producto del trabajo de packing, resulta muy difícil detectar algún tipo de secuela física permanente en el corto plazo, ya que, como se ha venido mencionando, las mujeres realizan múltiples actividades dentro de la empresa lo cual impide detectar un daño permanente específico a nivel corporal. Además, el hecho de que las trabajadoras trabajen en cortos periodos de tiempo (existiendo mucha rotación de personal temporero) dificulta la realización de un seguimiento específico sobre los daños físicos del trabajo de packing de temporeras.

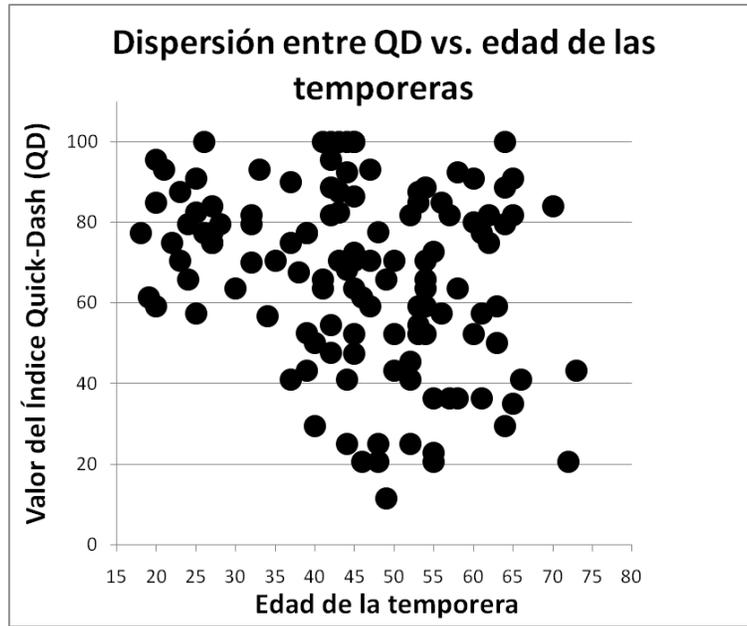


FIGURA 7: GRÁFICO DE DISPERSIÓN QUE RELACIONA EL ÍNDICE DE QUICK-DASH (EJE DE LAS ORDENADAS) Y LA EDAD (EJE DE LAS ABCISAS) DE 127 TEMPORERAS.

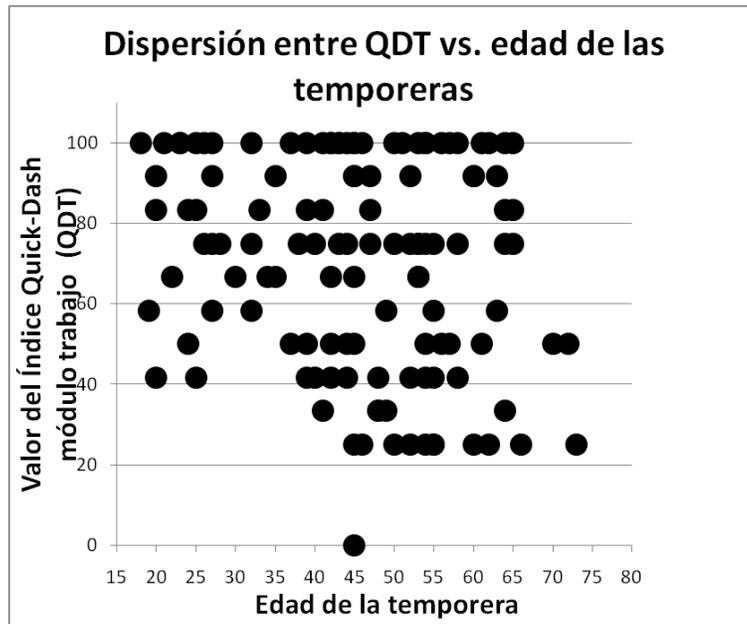


FIGURA 8: GRÁFICO DE DISPERSIÓN QUE RELACIONA EL ÍNDICE DE QUICK-DASH MÓDULO TRABAJO (EJE DE LAS ORDENADAS) Y LA EDAD (EJE DE LAS ABCISAS) DE 130 TEMPORERAS.

En el largo plazo, el efecto acumulativo de las dolencias músculo-esqueléticas provocadas por las labores de packing se observa en las

temporeras de mayor edad. Como se muestra en la Figura 7, solo las temporeras de mayor edad presentan valores bajos de índice de Quick-Dash. Esta información también es mostrada en la Figura 8, para el caso del módulo de trabajo del Quick-Dash. Es importante destacar que el Quick Dash no realiza ninguna indagación sobre las causas detrás de las dolencias físicas del tronco superior detectadas por este cuestionario (Quick-Dash), es decir, no detecta el efecto acumulativo de las dolencias físicas provocadas por las labores de packing; sino más bien son las propias trabajadoras encuestadas las que indican que todo el daño físico que experimentan en el tronco superior del cuerpo (y que se ve reflejado en las respuestas de Quick Dash), se debe casi exclusivamente a los trabajos de packing que han desarrollado la mayor parte de su vida laboral para múltiples empresas agroindustriales. Este hecho resulta de gran relevancia dado que la mayoría de los cuestionarios que miden dolencias físicas, son desarrollados a lo largo de un margen de tiempo acotado, en un escenario que impide vincular posibles causas de las dolencias. Este impedimento del cuestionario Quick-Dash, no permite demostrar que las dolencias físicas en temporeras de más de 40 años se deben a la actividad física acumulativa de los distintos trabajos de packing realizados a lo largo de su vida laboral. Es así como los problemas de salud en las mujeres temporeras se aprecian diferidos temporalmente en relación al agente causal, revelándose sus efectos cuando las mujeres ya no están en el espacio laboral agroindustrial y, por tanto, cuando la relación laboral se ha extinguido (extinguiéndose, con ella, la posibilidad de consultar en instituciones administradoras del seguro de accidentes profesionales y enfermedades laborales).

#### **6.4. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO: FACTORES PSICOSOCIALES**

De acuerdo a los resultados entregados por el Índice de Salud Mental (ISM) del cuestionario SF-12, se detectó que existe una autopercepción de parte de las trabajadoras temporeras respecto estrés que pudiera estarles afectando. Esta afirmación es demostrable en la Figura 9, en donde se muestra el histograma del ISM. Según se observa, el 61,2% de las temporeras está por debajo del segmento considerado estado normal de salud mental indicado por la población de referencia del SF-12 (zona roja

del histograma). Cabe recordar que el cuestionario SF-12 oscila entre los valores de cero, para indicar un deteriorado estado de salud mental, mientras que un valor de 100 indica un óptimo nivel de salud mental.

### DEMANDA FÍSICA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

Según los datos recogidos en las entrevistas y encuestas, el ritmo de trabajo de las trabajadoras debe ajustarse a la cantidad de fruta que entregue la cinta transportadora, es decir, mientras mayor es la cantidad de fruta que hay en la cinta, mayor es el nivel de concentración y destreza que la temporera debe desplegar para el proceso de selección, preparación de la caja y empaque. De las respuestas de las temporeras a la pregunta: “¿Con qué frecuencia siente que el trabajo que realiza en el packing la obliga a estar tan concentrada que no puede pensar en otra cosa?”, el 53,8% de las temporeras respondió siempre, el 18,9% de las temporeras indicó que frecuentemente, el 19,7% de las temporeras indicó que Rara vez, y finalmente 5,3% indicó que nunca. A esta demanda psicológica se suma el constante monitoreo de supervisores que presionan a las temporeras a no distraerse de su labor.

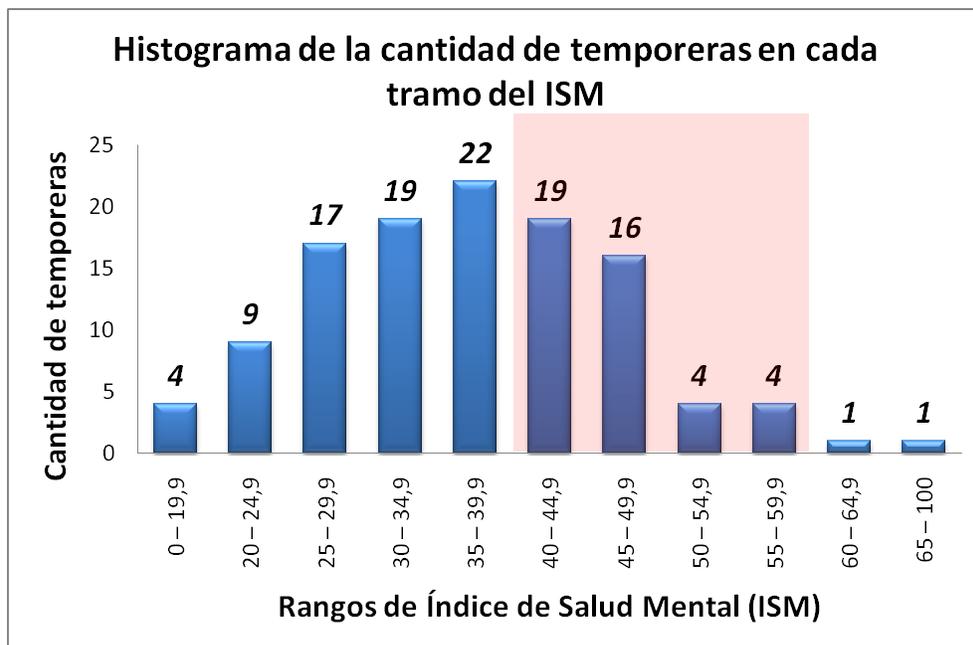


FIGURA 9: HISTOGRAMA DEL ÍNDICE DE SALUD MENTAL. EL EJE DE LAS ABCISAS INDICA DISTINTOS RANGOS PARA EL ÍNDICE DE SALUD MENTAL ENTRE 0 Y 100. EL EJE DE LAS ORDENADAS INDICA LA CANTIDAD DE TEMPORERAS QUE OBTUVO UN VALOR DE ÍNDICE COMPRENDIDO EN EL RANGO. LA ZONA DE COLOR ROJO INDICA EL INTERVALO DEL ÍNDICE DE SALUD MENTAL DONDE LA MEDIA DE LA POBLACIÓN DE REFERENCIA ( $50 \pm 10$ ) POSEE UNA SALUD MENTAL NORMAL. LA POBLACIÓN ANALIZADA ES DE 116 TEMPORERAS.

EN LOS PACKING FALTA POCO PA' QUE ANDEN CON UN CHICOTE APURÁNDONOS EN EL TRABAJO; A USTED LE MIDEN EL TIEMPO PARA IR AL BAÑO, Y CUENTAN TODAS LAS VECES QUE VAS. COMO QUIEN DICE SOMOS ESCLAVOS DENTRO DE UN PACKING. LO ÚNICO QUE LOS PATRONES QUIEREN ES PRODUCCIÓN, LA IDEA ES PRODUCIR, PRODUCIR, PRODUCIR, Y LOS JEFES LA MIRAN A UNA COMO UN ROBOT QUE SIRVE SOLAMENTE PARA TRABAJAR, NO IMPORTA LA SALUD, NO IMPORTA NADA

“... EN CIERTOS MOMENTOS HAY TANTA FRUTA EN LA CINTA TRANSPORTADORA QUE A UNA SE LE ACALAMBRAN LAS MANOS DE TANTO SELECCIONAR, Y NO PUEDE SEGUIR TRABAJANDO... PERO EN ESE MISMO INSTANTE APARECE LA SUPERVISORA QUE NOS OBLIGA A SEGUIR TRABAJANDO... EN ESE MOMENTO QUISIERA SALIR CORRIENDO DE AHÍ, PERO NO PUEDO PERO NO ME QUEDA DE OTRA...”

De acuerdo a lo anterior, las trabajadoras se encuentran sujetas a ritmos muy acelerados de producción, a exigencias en el cumplimiento de metas, a una concentración elevada y constante vigilancia. A ello se suma la existencia de salarios variables, determinados por la producción de cada trabajadora: kilos de fruta embalada, y cumplimiento de metas diarias exigidas.

La Figura 10 relaciona el valor del ISM con la edad de las temporeras. De este gráfico es posible observar que el deteriorado nivel de salud mental de las temporeras no tiene relación directa con la edad. Como se mencionó anteriormente, una de las principales razones de tal deterioro se debe a las estresantes condiciones del trabajo de packing, sobre todo en periodos de alta demanda (periodos de cosecha de la fruta). Este hecho se pudo reflejar en la pregunta: “¿Con qué frecuencia siente que el cansancio después del trabajo es tan grande que solo desearía descansar y no hacer nada más?”, donde el 59,9% de las temporeras respondió “siempre”, el 15,1% respondió “frecuentemente”, el 22,7% respondió “rara vez”, y el 1,5% respondió “nunca”. A pesar que esta pregunta está más relacionada aspecto capacidades físicas de las temporeras, todas las trabajadoras entrevistadas tras haber respondido la encuesta, indicaron que el cansancio es igualmente tanto físico como mental.

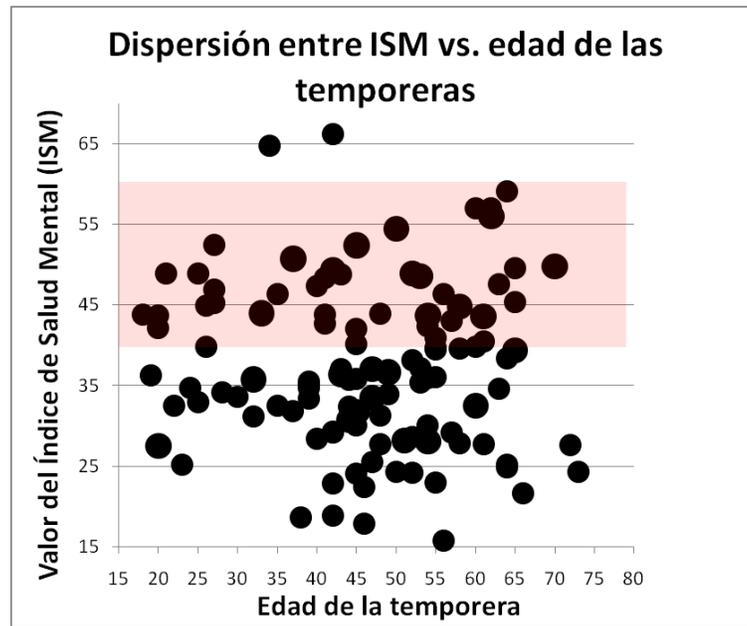


FIGURA 10: GRÁFICO DE DISPERSIÓN QUE RELACIONA EL ÍNDICE DE SALUD MENTAL (EJE DE LAS ORDENADAS) Y LA EDAD (EJE DE LAS ABCISAS) DE 116 TEMPORERAS ENCUESTADAS EN LAS TRES EMPRESAS ESTUDIADAS. CADA PUNTO (INDICA LA EDAD Y VALOR DEL ÍNDICE DE SALUD DE LA TEMPORERA). LA ZONA DE COLOR ROJO INDICA EL INTERVALO DEL ÍNDICE DE SALUD MENTAL DONDE LA MEDIA DE LA POBLACIÓN DE REFERENCIA ( $50 \pm 10$ ) POSEE UNA SALUD MENTAL NORMAL.

### FALTA DE AUTONOMÍA EN EL TRABAJO

Otro factor de riesgo psicosocial presente en las mujeres trabajadoras temporeras encuestadas tiene relación con la escasa libertad de modificación sobre las estructuradas, repetitivas y rápidas labores que deben realizar en la empresa. Es decir, que los procesos de trabajo establecidos no dejan ningún margen de autonomía, exponiendo a las temporeras a experimentar “desmotivación” y “bajo sentido de pertenencia” para con la empresa, traduciéndose a su vez según indican las temporeras, en un “bajo sentido del trabajo”. Por otra parte se suma el factor de las rutinas de trabajo prefijadas, en que las trabajadoras tampoco disponen de autonomía para modificar sus horarios, tomar pausas fuera de las horas de colación o realizar alguna innovación en el trabajo, teniendo como única libertad de acción, rotar y/o cambiar de posición con sus compañeras dentro de su área de trabajo para evitar la fatiga y el cansancio muscular.

## RELACIÓN HOSTIL CON LAS JEFATURAS

La relación con los jefes, salvo casos excepcionales, se encuentran condicionada por la existencia de hostigamiento, falta de comunicación y falta de información para realizar el trabajo así como de amenazas de despido en caso de reclamos. Ante la pregunta: “En su trabajo, ¿se ha sentido presionada o intimidada por algún jefe o superior?”, el 45,5% de las temporeras respondió que frecuentemente, el 19,7% indicó que rara vez, y el 32,6% indicó que nunca. Esta información fue validada con los relatos de las temporeras entrevistadas que ya habían sido previamente encuestadas, donde indicaron que este tipo de hechos se es permitido por las propias trabajadoras debido principalmente a que un alto porcentaje de compañeras de packing manifiestan una “naturalización” de tratos violentos y sexistas, considerándolos como aspectos no relevantes y propios de la relación jefe - subordinada.

De acuerdo a los relatos de las temporeras que han trabajado en varias empresas agroindustriales de packing, indican que el trabajar en empresas donde la relación con el supervisor es buena, posibilita un buen ambiente de trabajo (destacan situaciones simples como la posibilidad de escuchar la radio local, llamar a la radio pidiendo música o enviando mensajes). Sin embargo, tal tipo de relación escasea y, según investigaciones de esta área, es algo que resulta difícil de encontrar y construir en un ambiente de trabajo coercitivo y autoritario (Frías, 2001).

## DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

Según la percepción de trabajadoras en este estudio, la discriminación que sufren algunas temporeras por apariencia física, unido a la mala capacidad de adaptación y baja autoestima de éstas, constituyen factores de riesgo para posibles depresiones. Las jefaturas masculinas adoptan decisiones discriminatorias a favor o en contra de las trabajadoras teniendo en cuenta, muchas veces, la apariencia física de las mismas. Según las entrevistadas, las mujeres jóvenes son objeto de regalías y “galanteos” constantes, destinándolas a posiciones más visibles y accesibles, mientras que a las mujeres de mayor edad se las ubica en lugares de menor exposición. En el packing, el rechazo a las conductas acosadoras de los superiores puede implicar menos descarga de productos en las líneas y, con ello, menos trabajo y menor salario.

Otros factores de riesgo mencionados por las temporeras y presentes a la hora de poder desencadenar posibles depresiones son: precariedad en las condiciones de trabajo, falta de reconocimiento del trabajo realizado, menosprecio y trato injusto.

#### **FALTA DE CLARIDAD SOBRE LOS ROLES**

---

En relación a la claridad de los roles o funciones que las temporeras desarrollan en la empresa, éstas indican que no existe una delimitación clara de sus actividades lo cual se traduce, según ellas indican, en rabia, frustración, impotencia y estrés por no saber qué actividad específica realizarán durante la jornada laboral. El 51,5% de las trabajadoras realizan más de 2 labores diarias dentro de la empresa.

#### **RELACIONES ENTRE COMPAÑERAS**

---

Las buenas relaciones entre compañeras de packing son un factor que las temporeras reconocen “de protección” frente a condiciones negativas de trabajo, en particular el maltrato de las jefaturas. Entre mujeres, especialmente, las relaciones con compañeras son muy valoradas; para ellas el trabajo es un espacio de sociabilidad, de encuentro entre amigas, de distensión respecto de las preocupaciones domésticas. Forman grupos y tratan de moverse unidas de una empresa a otra.

El vínculo que generan las trabajadoras temporeras con sus compañeras es de suma importancia para ellas, demostrándose esta situación en que el 74,24% de las temporeras indicó que frecuentemente siente el apoyo o colaboración de sus compañeras para realizar el trabajo.

“EL TENER BUENAS AMIGAS EN EL PACKING ES LO ÚNICO QUE HACE AGUANTAR ESTE TRABAJO...”

Sin embargo, también advierten que las nuevas técnicas de pagos o bonos de las empresas, por trabajo individual, genera una alta competitividad entre las trabajadoras de packings. Esta situación se traduce en desidia e indiferencia entre compañeras de trabajo, lo que ha implicado “frustración” de trabajadoras líderes.

### **PERTENENCIA A ORGANIZACIONES (FACTOR PROTECTOR)**

No obstante el bajo nivel de participación de trabajadoras encuestadas en organizaciones o grupos sociales (solo un 32,6% de las temporeras participa en alguna actividad extra-laboral), éstas mencionan la importancia del apoyo social que se obtiene a través de la participación en estas organizaciones extra-laborales. La existencia de una organización es percibida, por el 87% de las temporeras, como un espacio de apoyo, soporte emocional y aprendizaje; un espacio para compartir, y también de comprensión y enfrentamiento colectivo de los problemas laborales y personales. Dentro de las organizaciones señaladas por las temporeras se encuentran: sindicatos, organizaciones de trabajadores/as, clubes de adulto mayor, grupos de canto y baile tradicionales, clubes de fútbol, centros de padres y apoderados, juntas de vecinos, iglesias católica y evangélica.

La baja participación de las trabajadoras en agrupaciones u organizaciones de cualquier tipo, hace reflexionar sobre los motivos que explican el bajo nivel de participación, no obstante reconocerse los beneficios de la participación en organizaciones sindicatos u otros.

### **SATISFACCIÓN LABORAL**

A pesar que la gran mayoría de temporeras indicaron que las condiciones de empleo y de trabajo existentes en sus trabajos de packing, no son favorables, también indicaron que el tener un trabajo les entregaba una sensación de seguridad y bienestar. Manifiestan ser conscientes de que durante ciertos meses “en que recibirán una remuneración y tendrán un trabajo” podrán contar -según sus propios relatos- con “confianza en sí mismas, independencia económica, reconocimiento y apoyo social”. Ahora bien, los beneficios mencionados disminuyen o se anulan cuando la relación laboral no se establece entre “equivalentes”, sino más bien está cimentada en una relación muy desigual o extremadamente jerárquica, tal como lo han señalado insistentemente las trabajadoras entrevistadas. Asimismo, estos beneficios disminuyen cuando las mujeres, aparte de trabajar fuera de casa, son además las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado en sus hogares. Esta doble presencia puede condicionar la exposición a factores de riesgo psicosociales. Es importante destacar que esta percepción indicada por las temporeras ha sido abordada en otros estudios científicos (Hernández & Sanchez, 2007; Pinstруп-Andersen & Pandya-Lorch, 2002).

## 6.5. CONDICIONES DE EMPLEO

### CONTRATO

---

El 98,5% de trabajadoras encuestadas manifiestan que la forma de contrato es de tipo escrito. El 90% de las trabajadoras encuestadas, manifestó no haber leído el contrato cuando lo firmaron, argumentando que cuando se les solicitó la firma del contrato se encontraban en plena faena, ya sea empacando, seleccionando o en otra labor. Por esto mismo es que la lectura del contrato firmado, en la mayoría de los casos, se hacía en sus casas una vez ya realizada la firma o bien no se había realizado la lectura de éste.

El 100% de las trabajadoras, tanto encuestadas como entrevistadas, manifestó que el contrato que firmaron con la empresa empleadora es por obra o faena, y que puede ser finalizado o renovado según la empresa lo estime conveniente. Este aspecto deja en un alto nivel de desprotección a la trabajadora respecto de su situación laboral, dado que depende de factores que sólo la empresa maneja, tales como: labor que debe desarrollar en la empresa, forma de pago de remuneraciones (bonos o descuentos), horarios de trabajo (horas extras y días de descanso), y tiempos de duración del contrato.

En relación a las labores dentro de la empresa, las trabajadoras indicaron que dentro de las funciones que deben desarrollar dentro de la empresa se encuentran las funciones catalogadas como “requerimientos de la empresa”, la cual permite a la empresa asignar no solo labores de selección o packing sino que también otras labores extras tales como limpieza o preparación de elementos químicos u otros.

### REMUNERACIÓN A PERCIBIR

---

De acuerdo a los antecedentes recogidos, el 81,82% de las temporeras se limita a indicar que su sueldo se traduce en: “sueldo base más bonos por producción, menos descuentos”. La dificultad en el cálculo de la remuneración surge de las complejas y poco estandarizadas medidas de trabajo, es así como en el proceso de selección de fruta, las unidades de trabajo se miden de acuerdo al tipo de fruta, la cantidad de fruta, y la temporada de la fruta. Estas medidas se complejizan aún más al considerar que la mayoría de las empresas tiene sus propias unidades de medida. Estas

difíciles unidades de medida del trabajo tienen como consecuencia la confusión de la trabajadora, ya que no sabe cuánto vale cada una de las diferentes labores que realiza.

Por otro lado, las temporeras indican un congelamiento de sus salarios, puesto que los empresarios han aumentado el tamaño de la unidad de medida, manteniendo el pago, lo que implica que para que una trabajadora logre el mínimo salario que obtenía antes, tiene que intensificar su ritmo de trabajo.

Otro aspecto de interés en el pago de remuneraciones de las temporeras consiste en las formas de pago individual o grupal que tiene algunas empresas. La dificultad del pago grupal radica en que los equipos de trabajo no son los mismos durante el transcurso del mes, producto de lo cual resulta difícil retribuir el trabajo de cada temporera.

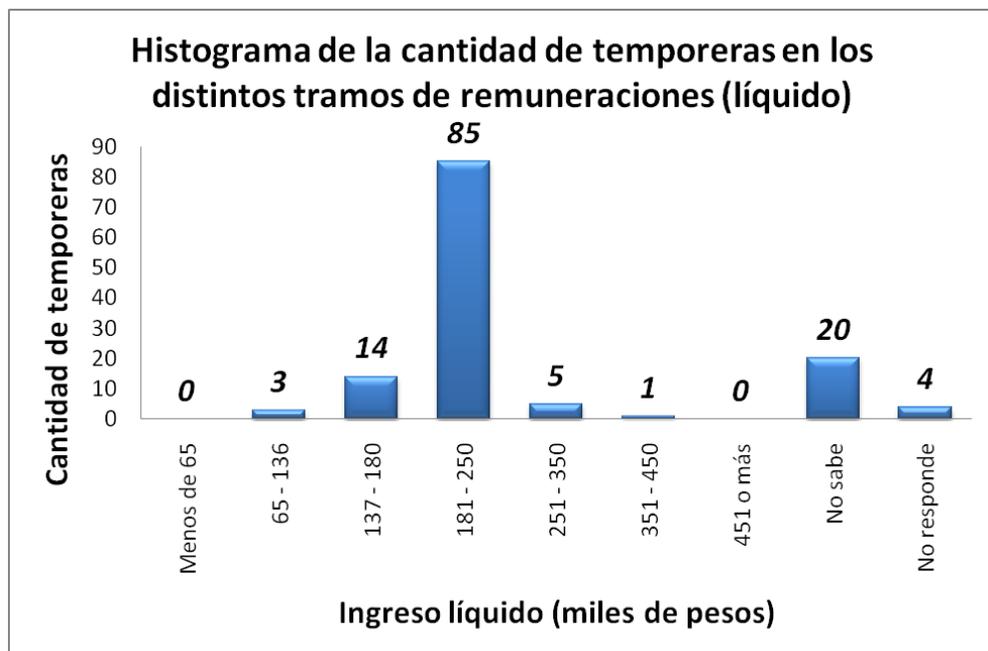


FIGURA 11: HISTOGRAMA DE REMUNERACIÓN. EL EJE DE LAS ABCISAS INDICA DISTINTOS RANGOS DEL INGRESO LÍQUIDO QUE RECIBEN LAS TEMPORERAS. EL EJE DE LAS ORDENADAS INDICA LA CANTIDAD DE TEMPORERAS QUE TIENE UNA REMUNERACIÓN COMPRENDIDA EN EL RANGO. LA POBLACIÓN ANALIZADA ES DE 132 TEMPORERAS.

Uno de los mayores problemas que afecta a la temporera en relación a sus remuneraciones, consiste en la variabilidad en las fechas de pago que presentan algunas empresas. Según los relatos de las temporeras, resulta muy complejo cuadrar los días y horas extras realizados por la temporera durante el mes cuando el pago de sus sueldos se recibe fuera de las fechas de pago.

El salario promedio entre las trabajadoras temporeras agrícolas oscila alrededor de los \$180.000 líquidos según se observa en la Figura 11. Es importante mencionar que 18,18% de las temporeras (24) indicaron que no saben o no supieron responder en relación a cuánto es el monto final de su remuneración, ya que indicaron no tener claridad de cómo calcular el bono de producción (grupal o individual) y tampoco saben cuánto es el descuento que se realiza a la remuneración por razones tales como llegar tarde al trabajo.

#### **JORNADA LABORAL**

---

Las extensiones de jornada legal de trabajo suelen ser de carácter cuasi obligatorio, llegando al caso de trabajar los días domingos en períodos con mayor demanda productiva. A pesar que las temporeras indican que se les paga los días extras de trabajo, también indican que ellas no tienen muchas opciones de negarse a ir a trabajar bajo estas condiciones, dado que el no ir se traduce en una posterior no-renovación o prescindir de su contrato.

Las jornadas diurnas van, en general, desde las 8 de la mañana a 5 de la tarde, sin embargo, muchas veces llegando a extenderse hasta 3 o 4 horas más.

La temática de la subcontratación fue un tópico abordado únicamente entre las mujeres entrevistadas en profundidad y que no habían sido previamente encuestadas en alguna de las empresas seleccionadas. Este grupo mencionó de manera muy especial el factor de la subcontratación como un problema importante a considerar, para hablar de peores condiciones remunerativas, nulo reconocimiento de la labor realizada y ser despojada del puesto de trabajo sin el más mínimo aviso, todo lo cual se traduce en daños y perjuicios económicos de las trabajadoras contactadas bajo esta modalidad.

## SALUD Y PREVISIÓN SOCIAL

Todas las trabajadoras encuestadas y entrevistadas dijeron que efectivamente su empleador les cotiza en AFP.

Casi la totalidad de las trabajadoras, tanto encuestadas como entrevistadas, dijo que cuando tiene un problema de salud se atiende en un servicio público. Respecto a la pregunta de dónde se atiende cuando tienen alguna dolencia dentro de las horas de trabajo, se manifestó que en tal caso se intenta, dentro de lo posible, invisibilizar cualquier tipo de malestar, dado el alto nivel de presión que sentían de sus supervisores, en términos de que continuara trabajando o bien instar al uso de algún tipo de medicamento para reducir sus malestares (antiinflamatorio, analgésico u otro). Casi todas las mujeres dijeron que muy rara vez sabían de alguna compañera que había sido conducida a la mutual para ser atendida debido a alguna dolencia, lo cual solo sucedía en casos de extrema gravedad.

MIS COMPAÑERAS CUANDO SE ENFERMABAN SEGUÍAN TRABAJANDO, TOMABAN LA DIPIRONA Y SEGUÍAN DÁNDOLE, AHORA TOMAN IBUPROFENO E IGUAL. ENTONCES TE TOMAS LA PASTILLA Y TRABAJAS RE BIEN, PERO CUANDO LLEGAS A LA CASA EMPIEZAN DE NUEVO LOS DOLORES, LA ESPALDA, LOS BRAZOS, LAS MANOS, LAS PIERNAS, LAS RODILLAS, Y NO PODEMOS DESCANSAR, NO PODEMOS DORMIR DEL DOLOR, Y PASTILLAS PA' DENTRO, Y AL DÍA SIGUIENTE A TRABAJAR. ALGUNAS COMPAÑERAS TIENEN GASTRITIS, HOYOS EN LA GUATA, DE TANTA PASTILLA QUE TOMAN. EL IBUPROFENO ES EL REY DE TODOS LOS ANALGÉSICOS ACÁ EN LOS PACKING.

'ANTIINFLAMATORIO' ES COMO UNA PALABRA MÁGICA PARA LAS TEMPORERAS, POR EL SÓLO HECHO DE TOMARLO UNA SE SIENTE MEJOR. ES TANTO LA NECESIDAD DE SENTIRSE MEJOR, DE TRABAJAR BIEN, DE PRODUCIR, QUE CUALQUIER COSA AYUDA.

## PARTICIPACIÓN SINDICAL

Ante la pregunta de si alguna de las trabajadoras encuestadas participa en sindicatos, la respuesta del 100% de las trabajadoras encuestadas fue negativa. Es importante recalcar lo que manifestaron las trabajadoras en las entrevistas en profundidad:

“...LA MUJER QUE LEVANTA LA VOZ, SE TRANSFORMA EN UNA PERSONA CONFLICTIVA, PASA A INTEGRAR UNA LISTA NEGRA...”

Este motivo es el que explica por qué hay una nula sindicalización y tan poca organización. El temor entre las trabajadoras de no ser re-contratadas por ser consideradas conflictivas, se agudiza al ser catalogadas de “personas conflictivas”, ya que esta información es recibida por varias empresas del rubro, dificultando, y en algunos casos impidiendo, que estas temporeras vuelvan a trabajar en el rubro.

Bajo este escenario, resulta muy difícil cualquier intento de negociación colectiva de parte de las trabajadoras, dado que existe una alta desarticulación de parte de ellas para defender sus derechos como grupo. A decir de las propias trabajadoras encuestadas y entrevistadas, la existencia de listas negras es un “secreto a voces”.

Asimismo, se hace muy difícil el manejo entre las trabajadoras acerca de cuáles son sus derechos laborales. En general, las trabajadoras temporeras tienen muy bajo nivel de empoderamiento ciudadano lo que queda de manifiesto en la baja participación en cualquier tipo de organización (32,6% de las temporeras realiza alguna actividad extra-laboral) y, por lo tanto, desconocen sus derechos tanto civiles como laborales.

## 6.6. CONDICIONES DE TRABAJO

### COMITÉS PARITARIOS

---

Un 25% de las temporeras indicaron desconocer la existencia del Comité Paritario. A pesar que todas las temporeras fueron informadas, a través de charlas del encargado de Prevención de Riesgos sobre para que servía un Comité Paritario, un 45,5% de éstas indicó que si sabían, mientras que el 48,5% dijo desconocer para que servía un Comité Paritario (esto 48,5% se justifica por el nivel de analfabetismo funcional que existe en las temporeras).

Lo anterior debe ser relacionado con el fenómeno que se presenta en la realidad laboral en Chile y que tiene que ver con lo impopular que resulta todo lo que tenga que ver con sindicalización y negociaciones colectivas.

Este factor no hace sino acrecentar aún más las dificultades de poder aspirar a mejoras en las condiciones laborales.

## PERCEPCIÓN DE RIESGO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

---

“LLEVO MÁS DE 10 AÑOS TRABAJANDO EN PACKING Y NO SÉ SI PODRÉ SEGUIR EL PRÓXIMO AÑO... CADA AÑO ME DUELEN MÁS LAS PIERNAS Y LOS BRAZOS Y LOS ENFERMEROS DEL PACKING ME DICEN QUE ESTO SE DEBE A MI EDAD...”

De acuerdo a los relatos de las temporeras que ya se encontraban retiradas de las labores de packing, uno de los grandes problemas del trabajo de packing es que éste es temporal<sup>12</sup>, por lo que los efectos en la salud física y psicosocial no son detectables en los periodos donde la temporera se encuentra trabajando en labores de packing. La totalidad de las temporeras que ha trabajado por más de tres años en packing indica la presencia de dolencias físicas que, a pesar de las medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no es posible detener los efectos nocivos en la salud músculo esquelética. Resulta importante señalar que las temporeras indicaron que en las empresas de packing sí existen medidas preventivas pero que estas se relacionan casi únicamente a la prevención de accidentes, y no a la prevención de daños físicos a largo plazo y de manera progresiva (por ejemplo, el efecto que tiene en el cuerpo la realización de movimientos repetitivos de manera prolongada en el tiempo).

“... LA ÚNICA PREOCUPACIÓN DE LA EMPRESA ES CUMPLIR CON LA LEY, POR ESO NOS OBLIGAN A ANDAR POR LOS CAMINOS DEMARCADOS Y USAR EL UNIFORME, PERO NO HACEN NADA PA’ EVITAR QUE (YO) ESTÉ TODO EL RATO DE PIE O QUE ME DUELAN LOS BRAZOS...”

De los datos recopilados, las temporeras indican que el trabajo de packing presenta efectos de largo plazo, ya que éste es realizado por temporadas. Bajo esta condición las dolencias de las temporeras no son reconocidas ni como accidentes de trabajo, ni como enfermedades profesionales, siendo considerados solo los casos más graves. El problema para aquellas dolencias

---

<sup>12</sup> Este análisis fue realizado en la sección 6.3.

que no son graves es que son sub diagnosticadas como enfermedades profesionales asociadas a las trabajadoras temporeras agrícolas. Esto último trae como consecuencia la automedicación y el auto diagnóstico de las propias temporeras.

### **ANALFABETISMO**

---

Otro aspecto que dificulta las acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponde al alto porcentaje de mujeres que presentan analfabetismo absoluto y analfabetismo funcional. Esto se refleja en el hecho de que las mujeres no entienden muchas de las señalizaciones preventivas al interior de la empresa o, no obstante saber leerlas, no entienden para qué sirve o no les dan mayor importancia. Esta falta de interés producto del analfabetismo funcional, también se refleja en la poca importancia que las temporeras dan a la existencia de comités paritarios, producto de que no entienden para qué sirven y desconocen la ayuda que puede representar para ellas.

El nivel de analfabetismo de las temporeras pudo ser observado al momento de la aplicación de las encuestas, encontrándose un 11,4% de mujeres con analfabetismo absoluto (la temporera no sabía leer, ni escribir) y con un 60,12% de trabajadoras con analfabetismo funcional. Este último fenómeno quedó en evidencia en el hecho de que la temporera, no obstante saber leer y escribir, no lograba entender o retener la información de lo que leía, así como una alta dificultad para retener incluso lo que se le preguntaba.

Los tipos de analfabetismo mencionados explicarían, por ejemplo, aspectos como la poca disposición de muchas temporeras para aclarar o indicar problemas o inconvenientes. Es de gran importancia abordar correctamente este asunto, dado que la dificultad para leer, escribir, expresarse o comprender, pudiera incidir en la generación de accidentes laborales debido a que las personas analfabetas tienen problemas para entender por ejemplo, las medidas de seguridad y prevención. Se hace imperioso que las empresas tomen en cuenta este factor es sus metodologías de prevención de riesgos y en seguridad laboral.

### **ACCESO A SERVICIOS HIGIÉNICOS**

---

Las temporeras mencionaron la preocupación por la distancia entre sus puestos de trabajo y los baños, lo cual es un factor que incide en el nivel de higiene de ellas mismas y hacia las frutas manipuladas. Debe aclararse que la distancia entre los baños y los puestos de trabajo cumple con las normas legales, sin embargo, la alta demanda de trabajo a que están expuestas las temporeras, sumado a la constante presión de los/las supervisores/as para que las temporeras utilicen el mínimo tiempo para ir al baño es causante de tres tipos de daño físico según indican las temporeras: (i) Infeción urinaria: la distancia considerable entre sus puestos de trabajo con los baños impide que las trabajadoras puedan acceder de manera libre, sin sentirse presionadas a los servicios higiénicos para realizar sus necesidades biológicas. Esto genera, por ejemplo, infecciones urinarias en trabajadoras que manifestaron que en los días de mayor demanda laboral evitaban ir al baño en toda la jornada laboral, para lo cual y de manera previa evitaban ingerir líquidos con el fin de que “no se les presentara la necesidad y así no sentirse presionadas por superiores”. (ii) infecciones genitales y contaminación de la fruta: La urgencia de regresar rápido a los puestos de trabajo cada vez que surge la necesidad servicios higiénicos es un factor importante por lo cual la trabajadora considera la posibilidad de dejar sus manos sin lavar para no perder más tiempo, dado que sus puestos siguen recibiendo fruta para empacar. Por otra parte la estandarización respecto del tipo de implementos que se entrega a las trabajadoras se traduce también en que no se ha detectado que pudieran faltar implementos específicos. Es el caso de la no utilización de guantes para las faenas, se indagó que en todas las empresas encuestadas, así como en los ejemplos expuestos por las mujeres entrevistadas, las trabajadoras al no emplear guantes para desarrollar sus labores hace que el contacto directo (entre sus manos y la fruta) pudiera ser un factor perjudicial si se considera que la fruta viene con ciertos químicos de limpieza y brillo para su mejor presentación en destino, sin considerar los pesticidas o agrotóxicos a la que ha sido sometida con anterioridad. Muchas mujeres van al baño tras el contacto directo con la fruta, lo que pudiera suponer la transmisión de elementos químicos de manera directa desde sus manos hacia otras partes del cuerpo más íntimas, siendo una fuente de riesgo para la aparición de enfermedades como infecciones urinarias u otras, así como una fuente de exposición para el propio producto (fruta). (ii) daños físicos: La lejanía de los

baños y la contante vigilancia de supervisores/as genera en las temporeras una necesidad de ir lo más rápido al baño.

Y TAMBIÉN NOS ENFERMAMOS POR AGUANTARNOS EL IR AL BAÑO. CUANDO NO HAY UNA COMPAÑERA QUE LA CUBRA A UNA NO SE PUEDE IR NOMÁS, PORQUE SE ACUMULA LA FRUTA, LA FRUTA SE CAE AL PISO, Y LA FRUTA NO SE PUEDE CAER, Y AHÍ VIENE EL RETO DE LOS JEFES. LA INCONTINENCIA URINARIA ES UNA ENFERMEDAD COMÚN EN LAS MUJERES, SOBRE TODO EN LAS QUE TRABAJAN EN PACKING, UNA SE AGUANTA Y ES TANTO LO QUE AGUANTA QUE A LA FINAL SE ENFERMA.

EN LOS CAMPOS DEBIERA HABER UN BAÑO POR CUARTEL, QUE ES COMO UNA HECTÁREA, PERO NUNCA ES ASÍ, ENTONCES LOS JEFES TE DICEN: -“¿Y DÓNDE ANDABAI?”-, -“EN EL BAÑO”-, RESPONDE UNA, -“CHITA QUE TE DEMORASTE”-, TE DICEN ELLOS; PERO ELLOS NO PIENSAN QUE EL BAÑO ESTÁ AL FIN DEL MUNDO DEL POTRERO.

#### **IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD INADECUADOS**

---

Las trabajadoras encuestadas indican que los implementos de seguridad son reutilizados, es decir, desgastados y de material fatigado por el constante uso. Los empleadores entregan guantes, zapatos de seguridad, trajes de hule e incluso bloqueador solar, en base a la idea de cumplir con la normativa vigente así como, a la vez, cumplir con una lógica de reducción de costos de producción. Esto hace que, finalmente, las trabajadoras se vean utilizando implementos de seguridad que no protegen lo suficiente y, muchas veces, conllevan problemáticas de otro tipo como hongos en los pies (por uso de zapatos reutilizados y de material plástico).

A las trabajadoras en los packings no se les hace entrega de guantes cuando se les pide que hagan tareas de limpieza de alguna máquina o herramienta de trabajo del packing, sino simplemente se les entrega los agentes limpiadores (químicos) y paños, pero no así componentes extra de protección (guantes o mascarillas) para prevenir el contacto de la piel de las manos con los agentes químicos o la inhalación de compuestos químicos.

## **ELEMENTOS Y MEDIOS MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO**

---

El diseño de herramientas de trabajo y equipos de trabajo considerando parámetros anatómicos estándares, basados, la mayoría de las veces en patrones exclusivamente masculinos, sin tomar en cuenta, distintas capacidades físicas, contextura muscular o edad de las trabajadoras, lo cual pudiera generar sensación de incomodidad e inseguridad en la utilización de estos implementos. Del mismo modos esto pudiera estar siendo fuente de otras problemáticas tales como: deficiencia en el desempeño de las labores de la empresa, aparición de infecciones (hongos) por utilización de zapatos reutilizados o de plástico, aparición de ampollas por el constante roce cuando los implementos son de tallas más grandes, entumecimiento de ciertas zonas del cuerpo cuando los implementos son de tallas muy grandes y dejan mucho espacio entre el cuerpo y la ropa, entre otros.

## **LUGAR DE TRABAJO Y ENTORNO INMEDIATO**

---

Las trabajadoras temporeras indicaron que las largas jornadas de trabajo estando de pie, sin tiempo destinado para el descanso, generan sobre-exigencias físicas principalmente en piernas y parte baja de la espalda. A pesar que estas dolencias escapan a los límites de esta investigación, precisamente son estas dolencias las que favorecen las malas posturas en el lugar de trabajo, resultando con ello sobre-exigencias del tercio superior del cuerpo (hombro, brazos y manos) de la temporera.

Según lo reportado en las entrevistas en profundidad, a las exigencias físicas mencionadas anteriormente se le suma periodos de mucha demanda laboral y entornos de trabajo con exposición al frío o calor, factores que inciden en enfermedades o dolencias crónicas que las afectan, tales como tendinitis, lumbago, u otras, enfermedades que difícilmente son consideradas como profesionales, pues su sintomatología se hace notoria o evidente al tiempo que cesa la relación laboral.

En periodos de baja demanda laboral donde las trabajadoras no tienen tanta actividad, lejos de considerarse como tiempos de descanso, las trabajadoras deben realizar trabajos de limpieza de máquinas o implementos del packing.

Aproximadamente un tercio de las temporeras, en su mayoría pertenecientes a la empresa B, manifestaron presentar sensación de

encierro, producto de permanecer mucho tiempo dentro del packing trabajando en condiciones de alta demanda física y mental así como en condiciones climáticas extremas (demasiado frío o demasiado calor dependiendo de la temporada).

#### **TIEMPOS DE COLACIÓN Y DESCANSO**

---

En relación a los horarios de colación, se encontró que el 100% de las mujeres encuestadas y entrevistadas indicó que los horarios de colación eran de 1 hora, coincidiendo con el periodo de colación legalmente establecido. Sin embargo, este tiempo no es respetado ya que no están considerados, en esta hora legal de colación, los siguientes factores: (1) tiempo utilizado en el traslado desde el puesto de trabajo al comedor, (2) retrasos en los tiempos de detención de las máquinas y mangas (no puede quedar fruta en las mangas), (3) tiempo de espera en las filas del casino, donde en casos extremos no se alcanza almorzar, (4) estar de regreso unos minutos antes debido a que la máquina comienza a surtir de fruta minutos antes de su regreso al puesto de trabajo. Las consecuencias de estos retrasos en los tiempos de alimentación implican que la temporera se exija físicamente en el único tiempo que tiene para “descansar”. Algunas entrevistadas indicaron que el tiempo que les queda entre la colación y la hora de regreso al packing es el tiempo que tienen para descansar, sin embargo, este tiempo muchas veces no existe o es mínimo por las razones señaladas anteriormente.

#### **LUGAR Y TIEMPO DE DESCANSO**

---

Aparte de las actividades extra-laborales que desarrollan las temporeras, el 32,6% del total de trabajadoras encuestadas señalan que el poco tiempo libre del que disponen lo destinan a su familia e intentan descansar, lo cual se traduce en nulo tiempo para ellas mismas, atender sus necesidades específicas, ocio, entretención o generar relaciones en vida social.

## 7. CONCLUSIONES

Tradicionalmente, la gran mayoría de las medidas de protección de la mujer temporera de packing están destinadas principalmente a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sin embargo, en esta investigación, se pudo detectar que estas medidas resultan insuficientes si lo que se pretende es el completo cuidado físico y psicosocial de las temporeras. La perspectiva de género aplicada a este estudio nos ha permitido relevar importantes aspectos que permiten visualizar más claramente las posibles causas tras las afecciones y dolencias músculo esqueléticas y psicosociales de las trabajadoras agrícolas de temporada de la Sexta Región de Chile.

Dentro de las conclusiones más relevantes en este estudio podemos mencionar:

- **Analfabetismo:** Este es un grave factor de riesgo ya que afecta la comprensión de las instrucciones sobre seguridad que les entrega la empresa y genera impotencia por tener que realizar funciones estipuladas en el contrato pero que no leyeron.
- **Subdiagnóstico y subregistro de enfermedades profesionales:** El daño músculo esquelético y psicosocial es acumulativo a través de los años, por lo que un correcto diagnóstico médico resulta muy difícil de obtener.
- **Modalidad de pago:** Las complejas formas de calcular el sueldo a fin de mes genera en la temporera sobre exigencias físicas y estrés.
- **Doble presencia y economía de los cuidados:** Estrés de las trabajadoras por la vulnerabilidad de sus hijos y de otros familiares dependientes de ella.
- **Ineficiencia/limitación de los actuales instrumentos (encuestas):** Los actuales instrumentos de encuesta no pueden detectar o entregar indicios de las posibles causas de las dolencias o afecciones de las temporeras, resultando imposible conocer sobre los efectos acumulativos de los trabajos agroindustriales.

A continuación se presentan los principales hallazgos y conclusiones obtenidas. Dada la amplia variedad de temas abordados en esta investigación, las conclusiones fueron separadas en distintos aspectos

abordados en donde se presentará la conclusión obtenida del aspecto analizado y además se presentará un conjunto de sugerencias/recomendaciones que intentan direccionar ciertas acciones hacia una mejora o solución del problema presentado.

## **7.1. CONCLUSIONES POR PRINCIPALES ASPECTOS ABORDADOS**

### AUTOPERCEPCIÓN DE SALUD DE LAS TEMPORERAS

El concepto de salud es percibido por las trabajadoras temporeras agrícolas (encuestadas) como un aspecto vinculado a la atención profesional médica (casi siempre pública) y como un asunto atendible en el momento en que se presenta, por ejemplo, un accidente o una enfermedad que impida el movimiento y el trabajo. Por lo tanto, las trabajadoras temporeras consideran que las molestias o dolores que experimentan no son síntomas de urgencia a atender vinculadas a aspectos de salud personal. Es decir mientras las trabajadoras temporeras puedan sobrellevar las molestias y dolores para continuar con la vida laboral y personal normal (la mayoría de mujeres encuestadas realizan automedicación), no consideran que exista un problema de salud o que se encuentren aquejadas por alguna dolencia a atender. La automedicación y abuso de fármacos en las trabajadoras temporeras agrícolas encuestadas pudiera ocasionar, a largo plazo, problemas de otra índole.

Esto deja en evidencia la poca atención en la aparición de pequeños dolores, malestares, cansancios, agotamientos o estrés que las trabajadoras temporeras pudieran estar sintiendo. Las trabajadoras encuestadas hacen mención respecto de la gran fortaleza física y psicológica con que cuentan, lo cual las hace “merecedoras” de estar trabajando en el empleo de temporeras dentro del packing de la empresa.

Por lo tanto la auto percepción sobre salud física de las trabajadoras temporeras pudiera estar condicionada por el miedo a perder el trabajo y, por lo tanto, a dejar sin sustento a la familia, especialmente en la población de mujeres cabeza de familia a cargo de hijos pequeños o personas dependientes.

## PREVALENCIA DE DOLORES MÚSCULO ESQUELÉTICOS (DOLENCIAS - CARGA DE TRABAJO)

---

El estado de salud física de las temporeras es uno de los aspectos más importantes en el trabajo de packing. A pesar que las actuales medidas de seguridad laboral intentan prevenir dolencias y afecciones en este tipo de actividad (packing agroindustriales), existen importantes aspectos descubiertos por esta investigación que alertan sobre la dificultad en la detección temprana de dolencia y afecciones musculo esqueléticas en las temporeras.

1. **Desplazamiento efecto/causa:** Los índices entregados por los cuestionarios representan un estado actual de la temporera, por lo que resulta casi imposible detectar las verdaderas causas de sus dolencias. Según los índices del Quick Dash y SF12 utilizados en esta investigación, el estado de salud promedio de las temporeras encuestadas es bueno, sin embargo, esta información es completamente diferente a los testimonios recogidos, en los que las temporeras indican las repetitivas y sobre exigentes labores de packing tienen repercusión en sus cuerpos pasado algunos meses o años.
2. **Errada concepción de dolencia muscular:** De acuerdo a la información obtenida de las temporeras, se pudo detectar que la mayoría de éstas asocia las dolencias físicas del trabajo de packing a fatiga o sobre-exigencia músculo esqueléticas. Esta caracterización del efecto del trabajo de packing es resuelto por las temporeras, mediante masajes o automedicación. Por otro lado, los efectos de desgaste o daño músculo esquelético son catalogados por las temporeras como efectos de la edad, y no producto del trabajo.
3. **Variedad de edad y rotación de trabajos:** La gran variedad de edades de las mujeres y de las diferentes labores que realizan en la empresa, dificulta la detección de dolencias o daños músculo esqueléticos específicos del trabajo de packing.
4. **Necesidades económicas:** La tradicional idea presente en la mayoría de las temporeras de que “la mujer aguanta todo” dificulta la detección de dolencias o malestares músculo esqueléticos. Las temporeras no indican todas las dolencias que pudieran sentir a causa de los trabajos de packing por el miedo a perder su trabajo.

## **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL DE LAS TEMPORERAS**

---

La alta demanda laboral sumada a las exigencias por condición de género (mujer madre) en el ámbito privado (familiar) genera agotamiento psicológico y estrés en la trabajadora temporera. Por ejemplo se detectó que el factor de la vulnerabilidad que presentan hijos, hijas y personas dependientes de la trabajadora se ve incrementado en los períodos de mayor demanda laboral en el packing, dejando muy poco tiempo para que la temporera esté en su casa. Todo esto constituye una problemática psicosocial en términos de doble estrés de la trabajadora: estrés laboral por período de demanda laboral y estrés doméstico por el abandono de su hogar sus hijos y personas a su cargo.

## **DISEÑO Y HERRAMIENTAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

---

El uso de herramientas y ocupación de puestos de trabajo de packing de tipo estándar fueron detectados como factores de riesgo en el desgaste y daño físico de las trabajadoras, lo cual se puede traducir en una mayor probabilidad de aparición de dolencias o enfermedades físicas en las trabajadoras. Estas herramientas y puestos de trabajo no consideran las características físicas y/o requerimientos ergonómicos de las trabajadoras.

## **IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN**

---

Los implementos de seguridad y protección entregados por la empresa a las temporeras son reutilizados, es decir, desgastados y de material fatigado por el constante uso, generando que las temporeras se sienta incómoda e insegura al utilizar estos implementos y no correctamente protegidas. Esta inadecuación en los implementos se asocia a otras problemáticas tales como: deficiencia en el desempeño de las labores de la empresa, aparición de hongos en pies por uso de zapatos reutilizados o de plásticos, aparición de ampollas por el constante roce cuando los implementos son de tallas más grandes, entumecimiento de ciertas zonas del cuerpo cuando los implementos son de tallas pequeñas y cortan la circulación, entre otros.

## **SUBDIAGNÓSTICO Y SUBREGISTRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES**

---

Según los hallazgos de esta investigación, el 81,06% de mujeres trabajadoras no han sido diagnosticadas por un médico sobre la posible enfermedad que pudiera estar produciendo las dolencias que manifiestan

experimentar, lo cual pudiera estar generando un fenómeno de subdiagnóstico y subregistro oficial del porcentaje de enfermedades tratadas por las mutuales o las instancias de salud vinculadas a las empresas. Esto hecho también pudiera ocasionar que muchas enfermedades profesionales no estén siendo cubiertas por los organismos encargados para ello, traspasando esta responsabilidad a los sistemas de salud públicos, siendo estos los que finalmente asumen los costos ocasionados por dolencias y enfermedades producidos o agravados en la actividad laboral.

Se pudo constatar que los problemas de salud física ocasionados por la actividad temporera se aprecian de manera diferida en términos de tiempo, respecto de su agente causal, es decir, los efectos de las dolencias se revelan cuando las mujeres ya no están en el espacio laboral agroindustrial.

#### **VULNERABILIDAD DE LOS HIJOS: PREOCUPACIÓN CONSTANTE DE LAS TRABAJADORAS**

---

Se encontró que el grupo familiar ligado y dependiente directamente de la trabajadora, queda especialmente expuesto a grados de vulnerabilidad en los períodos de mayor demanda productiva de las empresas que coincide con los períodos de vacaciones de hijos e hijas. Las temporeras señalan como fuentes de estrés los riesgos que pueden afectar a su familia, tales como el consumo de drogas, embarazos adolescentes, accidentes, violencia sexual, etcétera.

#### **ESTANDARIZACIÓN EN EL PAGO DE REMUNERACIÓN**

---

La poca o escasa regulación legal para definir las unidades y formas de pago de remuneraciones de las temporeras, permite a las empresas definir y gestionar de manera independiente los diferentes modos y mecanismos cálculos de remuneraciones. Estos diversos sistemas de cálculo de remuneración dependen entre otros aspectos del: tipo fruta, tipo de embalaje, tamaño de la caja, trabajo individual, trabajo en equipos de temporeras, descuentos por atrasos, descuentos por fruta dañada. Esto genera confusión y dificultad en las trabajadoras temporeras para calcular el monto final que recibirán por su trabajo, causando conflicto entre trabajadora y empleador, e incluso entre las mismas trabajadoras.

El estado de confusión e impotencia de las temporeras por esta situación, se traduce en sensación de cansancio, rabia (impotencia) y estrés que las

trabajadoras dicen experimentar, incidiendo, a largo plazo, en un deterioro de la salud física y mental de éstas. Dentro de las posibles causas que causan confusión en las remuneraciones son: (i) la modalidad de contratación “según requerimientos de la empresa”, con lo cual se evita la asignación a la temporera de una tarea específica dentro de la empresa y por lo tanto, un pago justo por su trabajo; y (ii) la modificación unilateral por parte de las empresas (sin aviso a las temporeras) de las unidades de medida (cajas más grandes) a cambio del mismo pago, implicando que la trabajadora logre el mínimo salario que obtenía antes, a costa de intensificar su ritmo de trabajo.

Otro aspecto hallado dice relación con la inequidad salarial que se presenta al interior de las empresas entre temporeras y administrativos.

#### **TRATO**

---

El 45,5% de las temporeras indicó que frecuentemente se ha sentido presionada o intimidada por algún jefe o supervisor. Del mismo modo en las entrevistas en profundidad surgió lo relacionado a la naturalización de actitudes de connotación sexual o sexista. De acuerdo a las entrevistadas, este tipo de actitudes suele considerarse como un aspecto no relevante por sus compañeras, o propios de la relación jefe – subordinada, dado que “para lograr percibir la existencia de actitudes de connotación sexual o sexista en el trato, se requiere contar con cierto capital social y cultural”.

#### **ANALFABETISMO**

---

La presencia de analfabetismo entre las trabajadoras fue detectado en distintos grados: analfabetismo absoluto (11,4% de trabajadoras encuestadas) y un analfabetismo funcional (60,12% de trabajadoras encuestadas), ambos fenómenos presentes en la población de mujeres temporeras agrícolas encuestadas. Este factor corresponde a un posible factor de riesgo de las temporeras dado que: (i) al no comprender las instrucciones de seguridad de la empresa, entonces las temporeras están más propensas a sufrir algún tipo de accidente laboral o enfermedad profesional. (ii) El impedimento en la comprensión de los términos del contrato genera en la temporera un estado de inseguridad y miedo constante para reclamar posibles abusos en relación situaciones labores en desmedro de la propia trabajadora o alguna de sus compañeras. El 56,1% de las trabajadoras encuestadas, manifestó no haber leído el contrato

cuando lo firmaron, argumentando que cuando se les solicitó la firma del contrato se encontraban en plena faena.

### **SERVICIOS BÁSICOS**

---

Otro problema referido a las condiciones de trabajo que mencionan las trabajadoras es la distancia de los puestos de trabajo con los baños. A pesar que en todas las empresas encuestadas la distancia de los puestos de trabajo a los baños está dentro de las normas legales, esta lejanía es percibida por las temporeras como un impedimento para acceder de manera libre y sin presión a los servicios higiénicos durante la jornada de trabajo. Las trabajadoras manifestaron que en los días de mayor demanda laboral evitaban ir al baño en toda la jornada, para lo cual y de manera previa evitaban ingerir líquidos.

### **SUBCONTRATACIÓN**

---

A pesar que la subcontratación fue un tópico escasamente abordado por las temporeras encuestadas, las trabajadoras entrevistadas opinaron que la subcontratación se traduce en una problemática que genera perjuicios económicos de las trabajadoras temporeras, contactadas bajo esa modalidad.

### **INEFICIENCIA/LIMITACIÓN DE LOS ACTUALES INSTRUMENTOS (ENCUESTAS)**

---

Una de las primeras dificultades encontradas por el estudio fue descubrir la limitada información que arrojan los instrumentos SF-12 y Quick-Dash para intentar cuantificar las dolencias y afecciones específicamente estudiadas por esta investigación en las trabajadoras temporeras. La entrevista cualitativa resultó ser una pieza fundamental y clave para la contextualización del entorno (familiar y laboral) de la trabajadora. Utilizando esta metodología cualitativa (entrevista), se pudo detectar el vínculo entre carga de trabajo doméstico y las condiciones en las cuales la temporera se desempeña, representando ambos factores, aspectos determinantes en la afección de la salud física y psicosocial de las trabajadoras temporeras mujeres estudiadas.

De los resultados obtenidos pudimos determinar que los instrumentos utilizados por la presente investigación no fueron los más idóneos para lo que aquí se pretendía estudiar (los movimientos repetitivos y las condiciones de sobre exigencia física, a los cuales se encuentran expuestas

las trabajadoras de temporada), dado que no arrojaron profundidad sobre ellos y por lo tanto sobre cuestiones que eran parte de objetivos centrales de la investigación como el mostrar de manera empírica la interacción entre determinadas variables (de género y de empleo y trabajo) se encuentran afectando la salud física y psicosocial de las trabajadoras agrícolas de temporada de la Sexta Región de Chile.

El escaso tiempo disponible para la aplicación de encuesta en cada una de las empresas, de tal modo para evitar el entorpecimiento de las labores tanto de la empresa como de la trabajadora, hace difícil realizar un estudio completo del actual estado de salud de las temporeras. Si bien el instrumento aplicado para detectar factores de riesgo psicosocial emanado de ENETS, arrojó datos importantes respecto a lo que necesitábamos investigar, también fue posible observar que había múltiples aspectos que no quedaban cubiertos y que, como equipo de investigación, consideramos necesarios de tener en cuenta. Algunas de estas cuestiones tuvieron relación con la enorme necesidad de hablar de las mujeres trabajadoras al momento de tomar la encuesta y realizar las entrevistas, necesidad de contar con un espacio para expresar sus asuntos personales tanto a nivel laboral como doméstico, y además la necesidad de contención. Estos factores se observaron más agudizados en aquellas mujeres de mayor edad, profundizándose en mujeres de más de 60 años (llanto, pena, desesperación, desolación). Esta situación muestra la necesidad de que en la empresa de prestar o brindar apoyo psicosocial a las mujeres trabajadoras temporeras.

## **7.2. RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS**

A continuación presentamos una lista de recomendaciones y/o sugerencias con el fin de direccionar ciertas acciones hacia una mejora o solución del problema presentado.

<b>NOMBRE DEL PROBLEMA</b>	<b>RECOMENDACIÓN O SUGERENCIA</b>	<b>ORGANISMO EJECUTOR</b>
<b>Prevalencia de dolencias musculoesqueléticas (Dolencias - Carga de trabajo)</b>	Las mutualidades, asociaciones y empresas deben definir políticas y protocolos de acción en la identificación precoz de síntomas, prevención de enfermedades y control de factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos relacionados al trabajo.	Empresa y organismos de seguridad
<b>Diseño y herramientas de los puestos de trabajo</b>	Las empresas deben buscar asesoría de un especialista en Ergonomía, quien oriente el proceso de identificación de factores de riesgo generadores de trastornos músculo esqueléticos con la finalidad de diseñar puestos y herramientas de trabajo acordes a las características antropométricas y funcionales de la población usuaria, encaminadas a preservar la salud y los estándares de productividad.	Empresas
<b>Implementos de seguridad y protección</b>	Resulta necesario invertir en la calidad de los implementos de seguridad (ya sea guantes, zapatos de seguridad, trajes de hule e incluso bloqueador solar) con el fin de prevenir malestares en las trabajadoras temporeras y evitar accidentes laborales o enfermedades profesionales. También se propone a los organismos (públicos y privados) encargados de vigilar la seguridad en las empresas, que desarrollen o mejoren mecanismos de verificación de elementos de protección (en calidad y tamaños) y se evite el hecho de simplemente cumplir con la normativa vigente.	Empresas
<b>Seguridad y salud Ocupacional</b>	Las empresas deben buscar asesoría de un Experto en Prevención de riesgo, para dar cumplimiento a la normativa legal vigente según la ley 16.744/ 68, así como la entrega de reglamento interno y el derecho a saber de las trabajadoras sobre los riesgos a los cuales están	Empresas.

	expuestas y cómo controlarlos.	
<b>Subdiagnóstico y subregistro de enfermedades profesionales</b>	Se sugiere tanto a mutuales o asociaciones y empresas, revisar los mecanismos (formales e informales) que intervienen en las instancias primarias de consulta dentro de las empresas, con especial foco en los mandos medios o superiores que están en contacto directo con las trabajadoras en packing. Estos mandos (medios o superiores) son a quienes, las mujeres encuestadas y entrevistadas, mencionaban como los encargados de escuchar y derivar sobre cualquier manifestación de dolencia y malestar que ellas pudieran estar experimentando en las jornadas de trabajo.	Empresas y organismos de seguridad.
	Se sugiere, tanto a mutuales o asociaciones y empresas, revisar protocolos de acción acerca de síntomas y los mecanismos de abordarlos.	Empresas y organismos de seguridad.
<b>Vulnerabilidad de los hijos: preocupación constante de las trabajadoras</b>	La vulnerabilidad presente en hijos hijas y personas dependientes de la trabajadora se incrementa con la temporada de mayor demanda en el packing, por lo cual constituye una problemática social que debe ser considerada por las políticas públicas y programas gubernamentales en áreas tales como trabajo, salud, deportes, educación, mujeres, etc.	Organismos del Estado y Políticas públicas.
<b>Estandarización en el pago de remuneración</b>	Se recomienda que las empresas y a los organismos del Estado correspondiente, trabajen en el diseño de un sistema universal de pago, donde se detalle los modos y mecanismos de sistemas de cálculos de remuneraciones con el fin de mejorar las condiciones laborales, sociales, económicas, y psicosociales de las trabajadoras de packing. Además, se recomienda a las empresas tomar en cuenta el fenómeno de inequidad entre temporeras y mando medios o administrativos y se contemplen mecanismos, vías y espacios de	<i>Empresa y organismos del Estado.</i>

	comunicación interna para salvaguardar este aspecto.	
	Por otro lado, se sugiere a las empresas atender el factor del tamaño de las unidades de medidas en relación al precio de estas unidades de medida con el fin de prevenir agotamiento en las temporeras y finalmente, evitar la repercusión en la productividad misma de la empresa.	<i>Empresa.</i>
<b>Trato</b>	Se sugiere a las empresas capacitar a su personal de mando medio y superior sobre los beneficios de poner en práctica políticas de buen trato al interior de la empresa tanto entre los mandos como hacia las y los trabajadoras.	<i>Empresa.</i>
<b>Analfabetismo</b>	<p>Se recomienda a las mutuales y empresas atender el fenómeno del analfabetismo absoluto y funcional como factor de riesgo, ya que la no comprensión de instrucciones y de las señaléticas, entre otros aspectos puede ser causal de accidentes laborales. También se recomienda a empresas y organismos vinculados, atender al hecho de que un porcentaje importante de trabajadoras temporeras no entiende a los Comités Paritarios como herramientas de seguridad para ellas.</p> <p>La presencia de analfabetismo entre las temporeras hace imperioso que las empresas revisen sus metodologías de prevención de riesgos y en seguridad laboral, dado que la dificultad para leer, escribir, expresarse o comprender, pudiera incidir en la generación de accidentes laborales producto de estos problemas para entender medidas de seguridad y prevención. Del mismo modo, un rol activo de las empresas frente a esta problemática podría traducirse, por ejemplo, en convenios con organismos del Estado, para enseñar a leer e</p>	<i>Empresa y organismos de seguridad.</i>

	<p>incentivar y mejorar lectura entre la población trabajadora.</p> <p>Para evitar el alto porcentaje de mujeres que declara no haber leído el contrato cuando lo firmaron, se sugiere a las empresas que con la presencia de algún mando medio y superior de la empresa, se explique a cada trabajadora los términos del contrato y se propicie el diálogo franco directo y para que las mujeres puedan consultar las dudas que les surgen sobre unidad de medida, condiciones, salarios, jornada, horas extras y todo lo que les vaya surgiendo. De esa manera también se estará dando una imagen de parte de la empresa de cordialidad, atención, diálogo, buen trato todo lo cual repercute en una mejora del ambiente laboral y finalmente en mejoras de los niveles de producción de la propia empresa.</p>	<p><i>Empresa y organismos del Estado.</i></p>
<b>Servicios básicos</b>	<p>Se sugiere consideración, de parte de las empresas sobre la instalación de baños y lavabos más cerca de los puestos de trabajo, y/o de facilitar el acceso de las mujeres temporeras a éstos.</p> <p>Se sugiere a las empresas y organismos del Estado se revise la normativa respecto a los derechos de las trabajadoras de poder ir al baño en relación con el tema pago por cantidad de trabajo realizado en el más corto tiempo; con el fin de poder entender que bajo la actual modalidad de pago por trabajo realizado, se están presentando una serie de problemas vinculados, en este caso de manera específica, al uso de baños – autopercepción de problemas urinarios en las trabajadoras.</p>	<p><i>Empresa.</i></p> <p><i>Empresa y organismos del Estado.</i></p>

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Acheson, D. (1998). *Independent inquiry into inequalities in health*. London: The Stationary Office.
- ACHS, [En línea]. (2013). Asociación Chilena de Seguridad. Chile. Retrieved from [http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Salud-Mental.aspx#.UmvIU\\_kwonM](http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Salud-Mental.aspx#.UmvIU_kwonM)
- AGROCAP. (2009). *Característica de la oferta de trabajo y de las condiciones de empleo en el sector frutícola de exportación. Santiago de Chile: Informe elaborado por la Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal. Departamento de.*
- ANAMURI. (2009). *Síntesis Primer Congreso Nacional ANAMURI*. Con el apoyo de la Agencia de Cooperación Solidaridad América Latina- SAL. Santiago, Chile.
- Batthyány, K. (2002). Maternidad y trabajo asalariado. Las estrategias de cuidado infantil de las mujeres en Montevideo. Estudio de caso múltiple. *El Uruguay Desde La Sociología I. Montevideo: DS-FCS-UdelaR.*
- Brunel, S., Moreno, N., & Blount, E. (2004). Salud, mujeres y trabajos. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres. *España: Secretaria Confederal de La Mujer, Comisiones Obreras.*
- Caro, P. (2005). Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación. *Centro de Estudios Para El Desarrollo de La Mujer.*
- Caro, P. (2008). Revalorizando el trabajo de las mujeres en el sector agroexportador: focos y desafíos. *Centro de Estudios Para El Desarrollo de La Mujer.*
- Caro, P. (2009). Diagnóstico de Salud Ocupacional Trabajadoras Temporeras Comuna Coltauco (Región O'Higgins). *Centro de Estudios Para El Desarrollo de La Mujer.*
- Caro, P. (2012a). Capítulo III. Caso de Chile. In F. S. Baqueros & E. Klein (Eds.), *Empleo y Condiciones de Trabajo de Mujeres Temporeras Agrícolas. Tomo 1*. Roma, Italia: NU, CEPAL, OIT, FAO.
- Caro, P. (2012b). *Encrucijadas entre trabajo y familia. Contratos de género y transformaciones sociales en temporeros/as del vino en Casablanca y Mendoza (Tesis de Doctorado)*. Universidad de Santiago de Chile. Facultad de Humanidades. Instituto de Estudios Avanzados. Doctorado en estudios Americanos.

- Caro, P., & De la Cruz, C. (2004). Trabajadoras de la agro exportación: costos y consecuencias derivadas de la precariedad del empleo. In *Frutas y flores de exportación, las condiciones de las trabajadoras en Chile y Colombia, Santiago de Chile*. Ediciones OXFAM (pp. 119–159).
- Caro, P., & Willson, A. (2010). Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre la vida laboral y familiar. *Serie Mujer Y Desarrollo N°94*. División de Auntos de Género. CEPAL. Naciones Unidas.
- Dahlgren, G., & Whitehead, M. (1991). Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health. *Stockholm: Institute of Futures Studies*.
- Decreto 594, [En línea]. (2013). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código Sanitario. Decreto 594, sobre Condiciones sanitarias y ambientales básicas en lugares de trabajo. Chile. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-59796.html>
- Decreto Supremo 109, [En línea]. (2013). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo 109. Reglamento de Calificación de accidentes y enfermedades profesionales Chile. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-79400.html>
- Departamento de Salud Ocupacional. (2012). *Norma técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de Trastornos MusculoEsqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT). Extremidades superiores* (p. 44). Ministerio de Salud. Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo, [En línea]. (2013). Dirección del Trabajo. Chile. Retrieved from [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf)
- Durán, G., Kremerman, M., & Torres, D. (2007). Caracterización del Sector Agroexportador Chileno: Una Mirada General. *Informe Elaborado Para El Proyecto Araucaria*. Santiago, Chile.
- Echeverría, M. (2007). El reconocimiento de los trastornos de salud mental en el trabajo en Chile. Informe para el Proyecto “Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective.” *Proyecto Araucaria*.
- ENETS 2009-2010, [En línea]. (2011). Ministerio de Salud. Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010. Chile. Retrieved from <http://epi.minsal.cl/estudios-y-encuestas-poblacionales/encuestas-poblacionales/enets/>

- Engel, E. (2012). Encuesta CASEN 2011: ¿Qué pasó y qué hacemos? Retrieved from [http://www.cepchile.cl/dms/archivo\\_5121\\_3270/03\\_Presentacion\\_EEngel.pdf](http://www.cepchile.cl/dms/archivo_5121_3270/03_Presentacion_EEngel.pdf)
- Espino, A. (2010). Economía feminista: enfoques y propuestas. *Aportes Al Debate Del Desarrollo En América Latina*, 8.
- Fathallah, F. A. (2010). Musculoskeletal disorders in labor-intensive agriculture. *Applied Ergonomics*, 41(6), 738–743.
- Frenz, P. (2012). Desafíos en salud pública de la Reforma: equidad y determinantes sociales de la salud. *Revista Chilena de Salud Pública*, 9(2), 103–110.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial* (p. 66). Lom Ediciones.
- Gómez, M. (2007). Temporada de frutas 2005/06 y perspectivas de 2006/2007. ODEPA.
- Hernández, V. C., & Sanchez, M. P. (2007). *Mujeres, trabajo y salud*. España: Editorial Complutense.
- Lalonde, M. (1974). A New Perspective on the Health of Canadians. *Ottawa, Ontario, Canada: Information Canada*.
- Lara, S. (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Procuraduría Agraria : Juan Pablos Editores.
- Lara, S. (2006). Mercado de trabajo rural, nuevos territorios migratorios y organización de migrantes. In *Ponencia presentada en el V Congreso de la Asociación de Estudios del Trabajo. Oaxtepec. México*.
- Ley N° 16.744, [En línea]. (2013). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Seguro Social contra Riesgos del Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ley N° 16.744. Chile. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-60854.html>
- Ley N° 19.404, [En línea]. (2013). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 19.404, Ley de Trabajo Pesado. Chile. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-86873.html>
- Ley N° 20.005, [En línea]. (2013). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 20.005 sobre tipificación y sanción del acoso sexual. Chile. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-80239.html>

- Ley N° 20.123, [En línea]. (2013). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 20.123 Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Chile. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-94057.html>
- Manual básico de prevención de riesgos laborales. (2007). *Mutua de Accidentes de Trabajo Y Enfermedades Profesionales de La Seguridad Social (Barcelona, España)*.
- Mendoza, A., & Donoso, A. (2011). Trabajo agrícola de Temporada y su impacto en la Salud. *Revista Sociedad Y Equidad, 1*.
- Ministerio de Salud, [En línea]. (2013). Ministerio de Salud. Chile. Retrieved from <http://www.minsal.cl/>
- OMS. (2014). Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud 2005-2008. Retrieved from [http://www.who.int/social\\_determinants/thecommission/es/](http://www.who.int/social_determinants/thecommission/es/)
- Orozco, R., Chabur, S., Montes, S., Murillo, M., Rubiano, D., & Sandoval, D. (2008). Modelo de intervención fisioterapéutica en desórdenes músculo-esquelético. *Facultad de Rehabilitación Y Desarrollo Humano. Grupo de Investigación Salud, Cognición Y Trabajo. Universidad Del Rosario*.
- Pérez, S., & Jiménez, A. (2012). La falacia del termómetro: Por qué la encuesta CASEN no mide pobreza. Retrieved from <http://ciperchile.cl/2012/08/20/la-falacia-del-termometro-por-que-la-encuesta-casen-no-mide-pobreza/>
- Pérez-Franco, J. (2014). Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. *Revista Chilena de Salud Pública, 18*(1), 52–60.
- Pinstrup-Andersen, P., & Pandya-Lorch, R. (Eds.). (2002). *La agenda inconclusa: perspectivas para superar el hambre, la pobreza y la degradación ambiental*. Intl Food Policy Res Inst.
- Pinto, R., Córdova, V., Quiceno, L., & Llambías, J. (2012). Ecuaciones de empuje y arrastre ACHS: Relación entre el peso de una carga y la fuerza humana necesaria para moverla. *Ciencia & Trabajo, 45*, 228–232.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2014. (2014). Retrieved from (<http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2014/05/Plan-de-Prevenci%C3%B3n-2014.pdf>)
- Riquelme, V. (2000). Temporeros agrícolas: desafíos permanentes. *Temas Laborales, 6*.

- Simcox, N., Flanagan, M. E., Camp, J., Speilholz, P., & Snyder, K. (2001). Musculoskeletal risks in Washington State apple packing companies. *Field Research and Consultation Group, University of Washington, Department of Environmental Health*.
- Social Security Administration. (2011). *Mental Health Treatment Study* (p. 200). Baltimore, MD 21244, 7111 Security Boulevard.
- Valdés, X. (1988). La feminización del mercado de trabajo agrícola de Chile Central. *Centro de Estudios Para El Desarrollo de La Mujer*.
- Valdés, X. (2006). Asuntos privados, problemas públicos. El Estado, la familia y la vida privada en poblaciones rurales en la segunda mitad del siglo XX. In *Espacios de género: Imaginarios, identidades e historias* (pp. 207–238).
- Valdés, X., & Araujo, K. (1999). Vida privada. Modernización agraria y modernidad. *Centro de Estudios Para El Desarrollo de La Mujer*.
- Vilagut, G., Valderas, J. M., Ferrer, M., Garin, O., López-García, E., & Alonso, J. (2008). Interpretation of SF-36 and SF-12 questionnaires in Spain: physical and mental components. *Medicina Clinica, 130*(19), 726–735.
- Vives, A., & Jaramillo, H. (2010). Salud laboral en Chile. *Archivo Prevención de Riesgos Laborales, 13*(3), 150–156.
- Willson, A., & Valdés, X. (2007). *Balances y desafíos del proceso de transversalización de género en las políticas del Ministerio de Agricultura*. Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura.

## 9. ANEXOS

### 9.1. MARCO NORMATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TEMPORERAS AGRÍCOLAS

La seguridad e higiene en el trabajo es una preocupación constante de las Administraciones de los Estados, la realidad económica y social en constante transformación y evolución, incide directamente en las condiciones de trabajo. El avance de la tecnología, su incorporación definitiva al trabajo, la paulatina sustitución del personal laboral por herramientas cada vez más sofisticadas y especializadas, conlleva la instauración del riesgo profesional en la prestación laboral. De esta manera, trabajo y riesgo profesional están así fatídicamente condenados a cohabitar en el desarrollo de la relación laboral.

La seguridad e higiene en el trabajo tiene una triple dimensión, esto es, salud física, mental y social. Se trata en definitiva de lograr un equilibrio entre estas tres vertientes. Trabajo y salud están interrelacionados. Con el trabajo buscamos satisfacer una serie de necesidades, pero en el desempeño del mismo, podemos ver agredida nuestra salud, si éste no se realiza en las condiciones adecuadas. El desempeño del trabajo en condiciones adecuadas, incide directamente en el proceso productivo de la empresa, de tal manera que, forma parte del concepto de calidad total. Así, uno de los elementos que puede influir negativamente en dicho concepto, será la existencia de riesgos laborales.

El sistema de seguridad y salud laboral en Chile basa sus características en un conjunto importante de normas legales (aproximadamente 99), que establecen: exigencias a cumplir por empleadores, trabajadores y los organismos administradores de la Ley N° 16.744; instituciones públicas con la responsabilidad de fiscalizar el cumplimiento de las exigencias, sancionar su eventual incumplimiento, e interpretar y normar las regulaciones; mecanismo para garantizar las atenciones médicas y la protección económica de quienes sufran accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y pierdan temporal o permanentemente su capacidad de trabajo; e instrumentos para promover la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.

Las exigencias para empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral nacen en normas del Código del Trabajo, del Código Sanitario y de la Ley N° 16.744.

- Ley 16.744/68 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Decreto Supremo N° 40/69: Reglamento de prevención de riesgos profesionales.
- Decreto Supremo N° 594 (modificado): Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Decreto Supremo N° 54: Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad.
- Ley 20.123 sobre Subcontratación.
- Reglamento N° 76 para la aplicación del artículo 66 bis de la ley 16.744 sobre la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en obras, faenas o servicio.
- Ley 20.001 / 05: Regula el peso máximo de carga humana.
- Ley 20.096 /06: Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.
- Ley 20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual
- Ley 20.101 /06 Amplia el concepto de Accidente de Trabajo contemplado en la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El Código del Trabajo establece que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

El Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, contenido en el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, establece que la empresa está obligada a mantener en dichos lugares las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y

la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

La Ley N° 16.744 y su normativa reglamentaria establece el “Derecho a saber”. De acuerdo a éste, los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Especialmente, deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que corresponda utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor); sobre los límites de exposición permisibles de esos productos; acerca de los peligros para la salud; y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos. Además, los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo; deben denunciar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; informar accidentes fatales y graves; autosuspender la faena afectada; contar y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; y mantener en funcionamiento uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las faenas en que trabajen más de 25 trabajadores; en las empresas que ocupen más de 100 trabajadores, contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de un experto en prevención; y proporcionar implementos de seguridad a los trabajadores.

Recientemente la regulación ha establecido nuevas obligaciones que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, corresponde asumir a la empresa (principal) que utiliza mano de obra en régimen de subcontratación. En particular, los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicio propios de su giro, deben vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Además, la empresa principal tiene la obligación de confeccionar un

reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas (destinado, esencialmente, a establecer las acciones de coordinación entre los distintos empleadores que concurren a la obra o faena) y velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario y un Departamento de Prevención de Riesgos para la obra o faena, cuando el número de trabajadores totales presentes en ésta así lo indique.

Los beneficiarios y/o destinatarios de la prevención de riesgos profesionales debieran ser los principales impulsores y fiscalizadores de la misma. Acogiendo esta idea, el legislador ha otorgado a los trabajadores una intervención activa en estas materias. Es así como éstas deben observar las normas contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa y, además, tienen la facultad de formular los reparos que ese Reglamento les merezca. La Ley N° 16.744 contempla también la posibilidad de que los trabajadores intervengan en los Comités Paritarios que deben existir al interior de sus empresas, instancia de carácter eminentemente técnico y de composición mixta y en la cual, pueden hacer presente sus inquietudes sobre las condiciones de seguridad en que se desempeñan, proponer medidas y, de ser ello procedente, hacerlas obligatorias a su empresa.

Existen, además, normas especiales que regulan la producción, manipulación y uso de ciertas materias tales como químicos, pesticidas, pinturas y barnices, elementos radioactivos, plomo y asbesto; y otras que fijan las condiciones que deben cumplir los elementos de protección personal.

En nuestra legislación encontramos también cuerpos legales y reglamentarios que regulan ciertas actividades, tales como almacenamiento y transporte de gas y combustibles, y trabajo con cargas pesadas.

Finalmente, es del caso señalar que el Instituto Nacional de Normalización (INN), fundación de derecho privado creada por CORFO, es un organismo técnico con la responsabilidad de detectar las necesidades de nuevas normas técnicas, incluyendo aquellas relacionadas con requerimientos de seguridad y salud en el trabajo y, siguiendo un procedimiento basado en criterios internacionales, elaborar los textos de las normas que, luego de aprobados por el INN, pueden ser incorporados como Normas Oficiales de aplicación general a través de la respectiva legislación.

## 9.2. MATRIZ DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES

IDENTIFICACIÓN DE LA ENTREVISTADA(O)	FECHA	TEMA CENTRAL ABORDADO	APORTES A LA INVESTIGACIÓN
Pamela Caro; investigadora del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM)	30.08.2012 19.11.2012	Condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Alicia Muñoz; Directora de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)	10.09.2012 13.09.2012 29.11.2012 05.04.2013 24.09.2013 27.11.2013	Condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, coordinación con actores involucrados.
Ximena Valdez; Directora del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM)	17.09.2012 19.11.2012 11.07.2013	Condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas permanentes y de temporada, y políticas públicas.	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
José Bengoa; Académico e investigador; Rector de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC)	19.09.2012 20.11.2012	Ruralidad, historia del campesinado en Chile y América	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Miguel Bahamondes; Núcleo de Investigación en Ciencias Sociales y Economía (GICSEC)	20.11.2012 22.11.2012 06.09.2013	Condiciones estructurales de empleo en Chile, Ruralidad, historia del campesinado en Chile y América	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Luz María Correa; Sernam	16.11.2012	Género y políticas públicas	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información.
Andrea Reyes; Encarga central PMG género	23.11.2012	Género, políticas públicas y agroindustria	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información, bibliografía, estudios de casos.
Mónica Herrera; Encargada PMG género para la Agricultura	23.11.2012	Género, políticas públicas y agroindustria	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información., bibliografías, estudios de casos.
Andrei Tchernitchin; Jefe del laboratorio de endocrinología experimental y patología ambiental del Instituto de Ciencias biomédicas de la Universidad de Chile.	03.12.2012	Medio ambiente y salud	Fuentes de información., bibliografías, estudios de casos.
Patricia Grau; enfermera universitaria especialista en salud laboral	14.12.2012 29.11.2013	Salud ocupacional, políticas públicas en salud con enfoque de género.	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información., bibliografías, estudios de casos.
Lucía Molina Lagos; médica especialista en salud laboral y toxicología	14.12.2012 03.03.2013 21.06.2013	Salud ocupacional, políticas públicas en salud con enfoque de	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información., bibliografías, estudios de

		género.	casos.
Héctor Herrera, investigador Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA)	05.12.2012	Agroindustria, condiciones laborales, sustentabilidad y equidad del sector rural	Fuentes de información., bibliografías, estudios de casos.
Francisco Allende; Municipalidad de Codegua, historiador, Encargado PMA.	11.09.2012	Organizaciones de trabajadores agrícolas, condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada.	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Florencia Aróstica; Presidenta de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)	11.08.2013 24.09.2013 16.10.2013	Organizaciones de trabajadores agrícolas, condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada.	Apreciaciones del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Viviana Catrileo; Directora Comunicación de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)	24.09.2013 16.10.2013	Organizaciones de trabajadores agrícolas, condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada.	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Natalia Cabrera, Delegada Productoras; María Rivera, Delegada Asalariadas de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)	16.10.2013	Organizaciones de trabajadores agrícolas, condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas de temporada.	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información, datos relevantes arrojados por investigaciones previamente realizadas.
Ingrid Rivera, dirigente de ANAMURI en la VI Región	24.09.2013 04.10.2013 10.10.2013 16.10.2013	Organizaciones de trabajadores agrícolas, condiciones laborales, de trabajo y condicionantes de género de trabajadoras agrícolas de temporada, acceso a trabajadoras agrícolas de temporada.	Visión del fenómeno abordado, nombres de trabajadoras agrícolas de temporada factibles de ser entrevistadas.
Carmen Gloria Godoy; Núcleo de investigación Cultura, Subjetividad y Política	03.10.2013	Género, políticas públicas y agroindustria	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información., bibliografías, estudios de casos.
Liliana Salazar; socióloga Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC)	04.10.2013	Género, políticas públicas y agroindustria	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información., bibliografías, estudios de casos.
Emilio Klein; sociólogo, especializado en temáticas de empleo	07.09.2012	Condiciones de trabajo y de empleo en temporeros de la VI Región	Bibliografía, visión de la problemática.
Sergio Fanguembaum;	23.08.2012	Ruralidad y	Bibliografía, visión de la

Ingeniero agrónomo FAO		agricultura en la VI Región	problemática.
Sergio Gómez; especialista en desarrollo rural	12.08.2012	Ruralidad y agricultura en la VI Región	Bibliografía, visión de la problemática, estudios de caso.
Gonzalo Delamaza Escobar; especialista en políticas públicas y ciudadanía, Director del Centro de Investigación en Sociedad y Políticas Públicas (CISPO)	22.10.2013	Relaciones Estado y ciudadanía, Programas sociales.	Bibliografía, visión de la problemática, estudios de caso.
Margarita Fernández Araya; experta en diseño y montaje de sistemas de gestión de conocimiento desde las prácticas, Sub Directora del Centro de Investigación en Sociedad y Políticas Públicas (CISPO)	22.10.2013	Enfoque de derechos en Políticas Públicas	Bibliografía, visión de la problemática, estudios de caso.
Nuria Cunill Grau; Doctora en Ciencias Sociales, Sub Directora del Centro de Investigación en Sociedad y Políticas Públicas (CISPO)	28.10.2013	Enfoque de derechos en Políticas Públicas	Bibliografía, visión de la problemática, metodología de investigación.
Eduardo Thayer Correa, doctor en sociología y políticas públicas, Centro de Investigación en Sociedad y Políticas Públicas (CISPO)	29.10.2013	Programas sociales, enfoque de derechos en Políticas Públicas	Bibliografía, visión de la problemática, estudios de caso.
Francisca Rodríguez; Directora de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)	28.11.2013 10.01.2014	Condicionantes de género, Condiciones laborales y de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada	Bibliografía, visión del fenómeno abordado, fuentes de información, coordinación con actores involucrados.
Osvaldo Zúñiga; Presidente de la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro/RANQUIL, socio de de la Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo (CLOC)-Vía Campesina.	15.01.2014	Condiciones laborales y de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada. Historización de los procesos de capitalización de los campos chilenos.	Visión que las organizaciones campesinas poseen del fenómeno estudiado por esta investigación.
Soledad Alvear; Presidenta de la Confederación de Asociaciones Gremiales Campesinas de Chile (CONAPROCH), y encargada para Chile de la Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo (CLOC)-Vía Campesina	17.01.2014	Condicionantes de género, condiciones laborales y de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada.	Visión que las organizaciones campesinas poseen del fenómeno estudiado por esta investigación.
Leonel Abarca; Presidente del Sindicato de Campesinos Sin Tierra	17.01.2014	Condiciones laborales y de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada. Historización de los procesos de	Visión que las organizaciones campesinas poseen del fenómeno estudiado por esta investigación.

		capitalización de los campos chilenos.	
Juan Herrera; de la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro/RANQUIL de San Vicente del Tambo	17.01.2014	Condiciones laborales y de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada. Historización de los procesos de capitalización de los campos chilenos.	Visión que las organizaciones campesinas poseen del fenómeno estudiado por esta investigación.
Matías Villaseca; de la Confederación de Asociaciones Gremiales Campesinas de Chile (CONAPROCH).	17.01.2014	Condiciones laborales y de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada. Historización de los procesos de capitalización de los campos chilenos.	Visión que las organizaciones campesinas poseen del fenómeno estudiado por esta investigación.
Rodrigo López - Gerente General Agrocap	23.05.2014	Agroindustria, condiciones laborales, sustentabilidad y equidad del sector rural	Visión del fenómeno abordado, fuentes de información, bibliografías, estudios de casos.

## 9.3. REGISTROS BIOGRÁFICOS E HISTORIAS DE VIDA

### 9.3.1. HISTORIA DE VIDA N°1: NOMBRE ENTREVISTADA<sup>13</sup>: ROSA

Me llamo Rosa y tengo 70 años. Yo he trabajado en los campos desde chica, desde que tenía 13 ó 14 años. Primero trabajé en los campos para los patrones, y después trabajé para las industrias.

He trabajado capachando fruta, arreglando racimos de uva, desbrotando, recolectando y vaciando la uva en el carro del coloso; eso es lo más duro que yo he tenido en mi vida.

En los packing trabajaba seleccionado la fruta, según variedades, además que no fuera fruta mala, chica o verde. Eso es lo que hago ahora. A veces también me mandan hacer aseo, me dicen: -“vaya a hacer aseo señora Rosa”-, -“ya”- le digo yo, -“conforme”-, total los días los estoy ganando igual.

<sup>13</sup> Se ha optado por mantener el anonimato de las entrevistadas y de las personas mencionadas por ellas; todos los nombres que aparecen en las entrevistas son ficticios.

16 Antes no existían los packing, existían sólo los potreros que eran terrenos  
17 grandes donde había puras cosas frutales no más, donde se recolectaba la  
18 fruta que estaba lista para embalar. Cargábamos los capachos con fruta,  
19 luego la íbamos a dejar a los bines, y volvíamos con el capacho vacío a  
20 buscar más fruta. Y así todo el día. A veces empezábamos a las 8 de la  
21 mañana y terminábamos a las 11 ó 12 de la noche. Una vez que el camión  
22 se llenaba de bines se iba, y llegaba otro por más bines.

23 Los hombres trabajaban por un lado y la mujer por otro. Hacíamos lo  
24 mismo, aunque a ellos les tocaba subir por las escaleras a bajar la fruta que  
25 estaba muy arriba.

26 En esos tiempos, cuando yo comencé, recolectábamos duraznos, peras,  
27 manzanas, ciruelas. Ahora hay cantidad de fruta nueva.

28 Nos pagaban una porquería. Se pagaba al día, 1.500 pesos diarios. Lo que  
29 yo sé es que entre los que tenían potreros, entre los productores de fruta,  
30 los empleadores o los dueños de fundo, entre ellos conversaban y según las  
31 ganancias que ellos tuvieran fijaban el sueldo para la temporada siguiente.

32 En el potrero a usted le decían: -“hay que hacer tantos bines y les pagamos  
33 tanto”-, daban una tarea: -“terminan esos bines y se van”-; ese era el trato.  
34 Después llegaban y nos decían: -“faltan tanto por hacer”-, y les ponían  
35 precio al bin. Antes teníamos mayor control sobre el pago del “extra”,  
36 ahora no tenemos ningún control, nunca nos pagan bien el extra, y muchas  
37 veces ni nos pagan las horas extras.

38 Ahora yo tengo una pensión por edad que no alcanza, hay que hablar las  
39 cosas como son, no me alcanza, que el gas, que la luz, el agua, que la (...)  
40 viene quedándome ¿Cuánto pa’ las cosas de comida? Por eso es que yo  
41 trabajo, y ahora ya nos dijeron que a lo mejor a las que teníamos pensión  
42 no nos iban a recibir.

43 Nos hacían un contrato que era como de juguete, de esos papeles que  
44 venden en las librerías, que no respetaban para nada: no nos pagaban lo  
45 que nos habían dicho, ni las horas extras, ni las imposiciones. La injusticia  
46 era muy grande.

47 Supóngase un caso, yo entro mañana lunes a trabajar, me dejaban 5 días  
48 trabajando así, sin contrato, después me hacían el contrato hasta la

49 terminación de todo, póngale usted 6 meses que duraba todo, entonces  
50 habían patrones que eran demasiado abusivos, hablando de la sinceridad,  
51 porque hacían el contrato y no imponían nada, 6 meses sin imponer nada,  
52 entonces cuando uno iba a ver sus imposiciones -“no”- decían, -“no hay  
53 imposiciones tuyas”-. Entonces se iba a alegar al patrón y te cerraban la  
54 puerta.

55 Nadie vela por los trabajadores. En los tiempos de los potreros algunas  
56 compañeras hablaron de los sindicatos, pero teníamos miedo de perder el  
57 trabajo. El encargado del potrero ya nos había dicho que si nos metíamos  
58 en eso no nos iban a contratar más, entonces de qué íbamos a vivir. Ya no  
59 teníamos ni campo para comer. Con campo se puede plantar para comer,  
60 choclo, papa, ají, zapallo, porotos, tomates, pero ya no tenemos campo.

61 El sindicato era más para los hombres, nosotras las mujeres no nos  
62 metíamos por eso de cuidar el trabajo y por los hijos. Los hombres andan  
63 más solos.

64 Ahora, en todo caso es igual que antes, en los packing no se puede armar  
65 un sindicato, no es permitido, y si saben que está metido a la primera la  
66 corren.

67 Ha habido cambios, esos cambios han sido a la fuerza por el hecho de que  
68 ellos tienen que exportar, por la exportación le exigen cosas para poder  
69 recibir su fruta, y por eso hemos tenido los cambios.

70 Ahora tenemos baños y no una matita o un pozo; ahora tenemos agua  
71 potable y no de acequia; ahora tenemos un casino y no una ramada para  
72 comer; y hemos retrocedido en los que es sueldo porque si no sube el  
73 sueldo base, me refiero que si el presidente no dice: -“este año va a quedar  
74 en tanto”-, nosotros no tenemos aumento de sueldo.

75 Los cambios vinieron de afuera, los que recibían la fruta empezaron a poner  
76 condiciones para recibirla, a exigir certificación de que la fruta va en buen  
77 estado (...) ¿Se acuerda de cuando estuvo el problema de la mosca de la  
78 fruta? Ahí empezó esto de mejorar las condiciones de los campos. Entonces  
79 ya no se puede regar con agua de acequia, y ahora a usted le tienen que  
80 tener jabón, tienen que tener baños, agua potable (...) pero todo para que  
81 la fruta no se contamine, si no fuera porque hay que cuidar la fruta,  
82 nosotras estaríamos donde mismo nomás.

83 Antes los tóxicos estaban en todos lados, ni te hablaban de los riesgos de  
84 estar respirando o tomando la fruta con los pesticidas. Antes todo lo que es  
85 pesticida lo echaban con nosotros trabajando. Nada de capacitación en los  
86 tóxicos. Ahora algo más. Usted podía estar aquí en su hilera en la cuestión  
87 de la uva arreglando el racimo, y el tractor le pasaba por ahí echando  
88 tóxico. La dejaba toda mojada, le lavaban la cara. Antes los productos que  
89 se usaban era todos los que en otros países no estaba permitidos pero aquí  
90 sí: el bromuro de metilo ¡ay! Y nosotras tenemos todo eso metido dentro,  
91 en la sangre.

92 Yo aprendí a trabajar con el papá de mis hijos. Una vez me iba a venir del  
93 trabajo y me dice -“¿tai tonta que te vai a ir, quién te apura?”-, -“no, pero  
94 es que mire...”-, -“Échale no más, si esto se hace aquí y allá y listo”-.

95 La otra persona que me enseñó el tema de las parras fue una compañera.  
96 Yo me iba porque no daba una y se acerca me dice: -“y por qué se fue  
97 usted”-, y yo le respondo -“porque todas avanzan y yo no puedo”-,  
98 entonces me dijo: -“présteme la tijera”-, listo, me dejaba a la par con las  
99 demás; y yo ahí llegaba no más, le dije -“no, mañana no vengo”-, -“si no  
100 venís te voy a ir a buscar”-, me dijo -“a puras patás”-; hasta que aprendí.  
101 Entonces uno agradece porque una no sabe.

102 Y así el trabajo de un lado para otro, buscando la temporada, haciendo la  
103 plata para vivir, así trabajamos.

104 En los packing falta poco pa’ que anden con un chicote apurándonos en el  
105 trabajo; a usted le miden el tiempo para ir al baño, y cuentan todas las  
106 veces que vas. Como quien dice somos esclavos dentro de un packing. Lo  
107 único que los patrones quieren es producción, la idea es producir, producir,  
108 producir, y los jefes la miran a una como un robot que sirve solamente para  
109 trabajar, no importa la salud, no importa nada.

110 En los potreros teníamos que arrastrar las escaleras pesadas de aquí para  
111 allá, había señoras que ya no podían más e igual seguían y me decían: -  
112 “Rosita, ay me duelen tantos los brazos, la espalda”; yo era joven, y les  
113 ayudaba, aunque igual me dolían. Además había que subir con el capacho  
114 pa’ la fruta y bajar con el capacho lleno; duelen también las manos, los  
115 dedos de las manos por estar cortando y cortando los racimos y  
116 limpiándolos. Y por estar sacando la fruta duelen los hombros, y las manos

117 también. El puro movimiento para sacar la fruta hace que duelan las  
118 muñecas, y el hombro por cargar la escalera y el capacho.

119 La exigencia es más ahora que la que había antes. En la cosecha, en el raleo,  
120 en la pre selección y el packing falta poco pa' que los jefes anden con el  
121 látigo.

122 Ahora yo trabajo seleccionado, y me duelen mucho las piernas y los pies. Yo  
123 me caí y me quebré en dos partes mi pierna, y estar tantas horas de pie ahí  
124 en la máquina, y que vienen y vienen las frutas, es agotador. No tengo ni  
125 asiento. A lo más nos tienen unos cajoncitos pa' poder alcanzar la máquina.

126 Yo trabajo nueve horas de pie. El único momento en que me siento es  
127 cuando voy al baño y en la hora de la colación.

128 Y también nos enfermamos por aguantarnos el ir al baño. Cuando no hay  
129 una compañera que la cubra a una no se puede ir nomás, porque se  
130 acumula la fruta, la fruta se cae al piso, y la fruta no se puede caer, y ahí  
131 viene el reto de los jefes. La incontinenca urinaria es una enfermedad  
132 común en las mujeres, sobre todo en las que trabajan en packing, una se  
133 aguanta y es tanto lo que aguanta que a la final se enferma.

134 En los campos debiera haber un baño por cuartel, que es como una  
135 hectárea, pero nunca es así, entonces los jefes te dicen: -“¿y dónde  
136 andabai?”-, -“en el baño”-, responde una, -“chita que te demoraste”-, te  
137 dicen ellos; pero ellos no piensan que el baño está al fin del mundo del  
138 potrero.

139 Aquí las compañeras nos cuentan que están enfermas de la artritis, la  
140 tendinitis, la artrosis, lumbago, lo que es las rodillas, los tobillos; las que  
141 trabajan en el arándano sufren mucho de las rodillas; y era que no, si  
142 trabajamos mucho pues, a veces nos hacen trabajar 10, 12 horas.

143 Por todo ese trabajo una anda cansada, con estrés como le dicen, como  
144 irritada, y triste también. Es que una no quiere más, llega a la casa y no  
145 quiere saber de nada más. Son tantas las horas que una pasa en el packing,  
146 es tanta la exigencia que usted tiene en el packing, entonces usted está  
147 haciendo su trabajo, está mentalizada en su trabajo. Pero también está  
148 pensando ¿qué están haciendo sus hijos?, en la escuela, y cuando no van a  
149 la escuela, cuando llegan a la casa y usted está pendiente ¿habrá llegado mi

150 hijo del colegio? y, ¿qué estará haciendo? entonces todo eso en el fondo  
151 conlleva a que uno se enferme, que el estrés, la depresión porque son  
152 muchas las preocupaciones que uno tiene en la cabeza.

153 Cuando el jefe empieza a gritonear: -“apúrense, trabajen, no saquen la  
154 vuelta”-, a mi me dan ganas de venirme al tiro a mi casa. Es que no valoran  
155 nada. Una está todo el día en los campos o en los packing, sin ver a sus  
156 hijos, sin estar en la casa, trabajando y trabajando, y eso no lo ven, ni le  
157 agradecen a una.

158 Entre las compañeras antes había harta unión, colaboración. Supóngase un  
159 caso, a veces no alcanzaba a llevar su colación, y una decía voy almorzar a la  
160 casa, -“no”- decían -“¿Qué vai a ir a caminar?, aquí nos arreglamos”-; o en  
161 los turnos te cubrían cuando se iba al baño. Eso ha cambiado un poco,  
162 ahora hay más rivalidad. Si dejas el puesto te acusan, le avisan al jefe. Te  
163 están controlando a cada rato. Ahora en los packing es usted y usted  
164 nomás, ya no hay ese compañerismo, entonces usted se preocupa de usted  
165 y de nadie más, de ganar plata no más. Entonces estamos más solos, cómo  
166 dicen: la unión hace la fuerza y si no hay unión no hay fuerza, entonces  
167 cada cual trabaja para sí no más.

168 También tenemos la preocupación de alimentar a la familia. En los campos  
169 la paga nunca ha sido buena, el trato siempre ha sido más o menos nomás,  
170 y estamos todo el día afuera, entonces a una se le arma todos los días un  
171 rompecabezas, entonces una dice: -“deje tanto pa’ esto ¿me irá a  
172 alcanzar?”-, en la tarde llega, la misma preocupación ¿Y cuando no hay?  
173 ¿Qué se hace cuando no hay? Yo muchas veces a mi hija papitas cocidas no  
174 más les daba, qué voy a estar hablando de grandezas si no existían; o mi  
175 Papá, que en paz descansa, decía: -“mijita dejamos tanto panes,  
176 compramos tantos panes, tome ahí tiene pancito pa’ los niños”-, y esos  
177 pancitos uno tenía que repartirlos entre todos los niños y dejar para el  
178 desayuno. No importa que uno no comiera pero teniendo a los niños era  
179 feliz.

180 En la familia nos apoyamos. Yo estoy criando a mi nieta, y mi nieta tiene un  
181 hijo, entonces también lo estoy criando a él. Mi hija llega a la casa y me  
182 dice: -“mamá, yo fui a las compras”-, llega con bolsas, -“mamá toma”-, yo le  
183 digo: -“no, pa’ qué, si yo tengo”-, y ella me dice: -“me recibí nomás la  
184 hueá”.

185 Mi papá decía: -“hija, tu nunca vai a estar sola, siempre vai a tener alguien  
186 que te moleste”, y yo le decía: -“¿por qué?”-, -“vai a tener nietos,  
187 bisnietas” me decía, -“y ahí van a estar”-, y yo digo: -“es verdad”-.

188 Yo tuve tres hijas, la mayor tiene ya más de 40; dos de ellas también son  
189 temporeras.

190 Los papás tenían un campito propio, al papá le gustaba criar animales,  
191 vacas, caballos. En las mañanas se levantaba a las 5, a las 6 tenía la leche  
192 sacá, y no una vaca no más, y nos hacía levantar a nosotros a tomar, la  
193 última leche que le sacan a la vaca que le llamaban apoyo, -“ya mijita,  
194 tome, tómese esto”-, nos decía, -“no papá, no quiero”-, -“¡tómese esto!”-,  
195 ya con que él hablara un poquito fuerte nosotros: -“ya”-, decíamos, -  
196 “¿quién terminó?”-; Después -“papá, no quiero, me duele la guatita”-, -“yo  
197 no estoy dentro de su guata, tómesela”-; para él, nosotros, los hijos, eran lo  
198 primero. Después vendió todo. Con parte de esa plata él pagó una  
199 enfermedad que yo tuve.

200 Yo siempre he sido la jefa del hogar, pa’ qué querer hombres; jefa hasta el  
201 día que me muera. Todo lo que ve aquí ha sido por mi esfuerzo.

202 Las labores de la casa es harto trabajo: cocinar, lavar, hacer aseo, ¡ay!, ni le  
203 cuento.

204 Cuando yo llegaba de mi trabajo, mis hijas estudiaban entonces, llegaba,  
205 abría la puerta, el desorden; me bañaba y luego me ponía a ordenar;  
206 mientras que hervía la tetera me ponía a ordenarles las cosas, ellas llegaban  
207 del colegio y ordenadito -“mamita ¿ya llegaste?”-, -“sí”-, y se miraban unas  
208 a las otras, lo único que les preguntaba era si habían comprado pan: -“Sí  
209 mamita”-, me decían, -“el pan está comprado, compramos mantequilla”-,  
210 me decían, “la compramos con las moneas pa’ la escuela”-. Ellas traían el  
211 pan de Rengo. Al rato llegaban y preguntaban -“mamita ¿qué vamos a  
212 hacer de comida?”-, y me ponía a cocinar.

213 Yo no las dejaba cocinar porque ellas tenían que dedicarse a sus estudios, a  
214 sus tareas, al colegio.

215 Mi mamá y mi papá me ayudaban. Cuidaban a las niñas cuando yo me  
216 quedaba hasta las tantas trabajando. Le daban comida y las acostaban. Yo a  
217 la edad que tengo echo mucho de menos a mis viejos. El cariño de una

218 mamá y de un papá no se compara con nada. Mi mamá falleció en el 91',  
219 hace tiempesito ya; y el papá hace menos, la nieta me ayudaba a cuidarlo, a  
220 llevarlo al baño, me ayudaba a sentarlo, a bañarlo, a cambiarle la ropa. En  
221 ese tiempo yo pasaba más tiempo allá, trabajaba, hacía las cosas de la casa,  
222 la comida, y me iba a su casa, aquí adelantito, a cuidarlo.

223 Una no saca nada con achacarse, con hacerle caso a la enfermedad, una  
224 tiene que igual hacerse la fuerte y salir a trabajar porque si no de otra  
225 manera los niños se mueren de hambre. La mujer temporera no tiene  
226 tiempo para enfermarse, aunque se enferme igual sale a trabajar, igual  
227 tiene que ir porque la mayoría de las temporeras son jefas de hogar, es una  
228 familia que está detrás de ella. Si el palo mayor no está parao', difícilmente  
229 los que están detrás de ella. Entonces no hay tiempo para lamentaciones.

230 Cuando me siento muy mal por el dolor de mi pierna voy al consultorio que  
231 está en Rosario. Ahí me dan pastillas y pa' la casa, no pueden hacer mucho  
232 más.

233 Antes cuando estábamos en los campos una tenía que estar muriéndose  
234 para que el jefe te llevara al policlínico. En los potreros no había nada, ni  
235 una aspirina, ni una camilla.

236 En los packing se supone que la cosa tendría que ser mejor. Pero cuando  
237 una no puede moverse por los dolores en los brazos, la espalda, las manos,  
238 las piernas, le pide a sus compañeras, el ibuprofeno, el paracetamol o  
239 diclofenaco, o la gotita para la guatita, el viadil.

240 Yo no tengo mucho tiempo libre, entre el trabajo y la casa no queda mucho  
241 tiempo para otras cosas. Antes estuve en el club de adulto mayor, y por ahí  
242 anduvieron unos comentarios -"ya"- dije -"no voy más"-, y no fui más.

243 A mí lo que más me gusta es bordar y tejer. Me siento aquí mismo, me  
244 pongo yo feliz, me gusta tejer a croché. Tele tampoco veo, radio tiene que  
245 ser mucho pa' yo escuchar.

246 Cuando más joven visitaba a mi hermana que vive en Santiago, y también  
247 pasaba hartito con mi mamá. Nuestras terapias, como le dicen, son las  
248 almohadas; con ellas lloramos las penas, sin que nadie nos vea, cuando  
249 todos duermen.

250

251 9.3.2. HISTORIA DE VIDA N°2: NOMBRE ENTREVISTADA: JUANA  
252 Me llamo Juana, tengo 64 años y nací en Malloa en el barrio La Gloria; mis  
253 hermanos todos nacieron ahí. Mi madre se llamaba Luisa y mi padre se  
254 llamaba Mario.

255 Hemos trabajamos toda una vida, desde niñitas, porque éramos muchos  
256 hermanos y había que seguir batallando por los menores. Trabajamos en  
257 los campos y en casas particulares. Muchas veces se trabajaba solamente  
258 por lo que nos daban para vestirnos porque sueldo no nos daban.

259 Fui al colegio de Malloa hasta cuarto básico, hasta que mi madre dijo: -“no  
260 vayan más a la escuela, vayan a trabajar mejor”-, y así teníamos que  
261 hacerlo. Aprendí a leer y escribir.

262 Aprendimos muchas cosas con mi madre, nos enseñó a trabajar, a ser  
263 honradas y a salir adelante, a ayudarle a mi padre, salir temprano con las  
264 ollas colgando con comida para atender a los trabajadores, a ordeñar leche,  
265 y tantas cosas más.

266 Nosotros vivíamos en un conventillo, arrendábamos unas piezas a don  
267 Segundo. El conventillo tendría sus 30 ó 40 piezas. Por aquí todos nacimos y  
268 nos criamos en el conventillo; jugábamos a la escondida, al luche, al corre el  
269 anillo, a las quemadas; cuando más grandes aguaitábamos a los papás de  
270 los que estaban pololeando, cuando venían les soplábamos y que se  
271 desparramaba la madeja pa’ que no nos pillaran. Mi papá traía coronta,  
272 colosos llenos de coronta, eran tipo 12 o una de la mañana, y nosotros en  
273 canastos entrando las corontas, todos ayudando a entrar las corontas.  
274 Cuando deshojábamos maíz eran rumbas y hacíamos fuego, quemábamos  
275 las hojas y asábamos así las papas.

276 Del conventillo nos íbamos a trabajar al fundo Los Manchenes.

277 Mi padre trabajaba como peón en el fundo, y cuando faltaba alguna  
278 empleada en la casa del patrón mi mamá decía -“que vayan mis chiquillas”-.  
279 Y así desde chiquititas trabajamos ahí, en la casa del patrón.

280 Después crecimos un poco y nos fuimos a la casa de la señora María, mi  
281 mamá decía: -“no, qué van a ir a la escuela”-, si ella era profesora y nos  
282 hacía clases en su casa. Trabajábamos puertas adentro. Sacábamos la leche,  
283 criábamos chanchos, cortábamos uva, refregábamos la uva en los toneles,

284 eso lo hacíamos nosotras porque el patrón no pagaba trabajador. Además  
285 criamos los cinco niños de la señora.

286 Y así hemos trabajado en tantas partes más ¡tantas partes más! Que  
287 trabajamos cortando uvas en el fundo de Don Santiago ¡Cuantos años  
288 trabajamos ahí! Quebrando maíz, sacando papas, amarrando y cortando  
289 tomates, pimentones, cebollas, manzanas. Desde chiquitita trabajando,  
290 ayudando, porque mis padres no tenían pa' darnos a todas.

291 Y después, en el fundo Santo Domingo, 18 años trabajamos el tabaco. Y en  
292 este tiempo "verano" también cosechábamos la manzana. En ese tiempo  
293 trabajaba medio día en una casa particular y el otro medio día me iba a  
294 trabajar a la manzana porque la señora tenía fundo de manzana y me daba  
295 trabajo ahí también.

296 Mi papá salió premiado como el mejor productor de tomates en el fundo  
297 San Alberto; plantaba tomates y cosechaba el tomate y nos llevaba a  
298 nosotros a cosechar. Y cuando tuvo el tabaco, aquí en Los Manchenes, ahí  
299 no le fue na' muy bien porque por Dios que se pagaba mal el trabajo. Mi  
300 papá trabajaba y el fundo ponía la plata pa' todo y después, al final, venían  
301 las liquidaciones. Él decía: -"Ida, aquí tení pa' que no les falte pa' comer a  
302 los chiquillos"-, y allá partía mi mamá y nos aseguraba pa' el invierno;  
303 porque aquí en la temporada eso es lo que hay que hacer, trabajar y  
304 asegurar la comida pa' el invierno, porque el invierno es difícil.

305 Me casé a los 16 años, jovencita, todos decían que iba a fracasar. Hasta aquí  
306 llevo 47 años de matrimonio. Lo conocí aquí en Malloa, pololeamos como  
307 seis meses y nos casamos; él había salido recién del servicio, mi madre no  
308 quería que me casara -"¡no! Cómo te voy a casar"- dijo. Es que la mamá era  
309 como egoísta, a todas nos apaliaba bien apaliadas, a todas cuando le  
310 anunciábamos que nos casábamos; mi papá ya había dado el  
311 consentimiento y ella se oponía. Cuando yo salí de mi casa salí bien apalia',  
312 me pegó, me echó a la calle, pero no importa yo todo se lo perdoné. Tengo  
313 cinco hijos y la mayor viuda.

314 Con la Reforma Agraria ya no hubo más fundos, no se trabajó más para los  
315 patrones de fundos, se dieron parcelas, y comenzamos a trabajar para los  
316 parceleros.

317 A nosotros no nos tocó parcela porque mi papá trabajaba en el fundo San  
318 Alberto y allá nunca se hizo la Reforma Agraria.

319 Aquí el fundo que se dividió fue el de Don Gonzalo. Él fue alcalde por  
320 muchos años de Malloa. En ese fundo había varias casas de inquilinos,  
321 después a los inquilinos les salió su parcela y se fueron para allá. Después a  
322 la casa llegaron los Aguilar, y luego el viejo “Chanco Choco” que le decían.  
323 Al final quedó Felipe. Cuando él se separó le crié a los cuatro hijos.  
324 Acostumbra’ yo de andar criando niños que no eran de una. Ahora la casa  
325 del fundo es un hotel.

326 La cosecha del maíz era una fiesta. Antes el maíz se llevaba a las casas y se  
327 hacían las rumas y en la noche se deshojaba. El papá lo traía y los vecinos  
328 venían a ayudar; la mamá nos hacía sopaipillas y nos daba café, y nosotros  
329 nos poníamos a deshojar en los corredores del conventillo.

330 Ese era el tiempo de los fundos. Después trabajamos para los parceleros en  
331 los potreros. En los potreros había que hacer todo lo del campo, sembrar,  
332 limpiar, cosechar. Ya ni me acuerdo cuanto nos pagaban, supongo que era  
333 poco. Pero las cosas eran más baratas, más bajo todo, entonces a uno le  
334 alcanzaba con lo que uno ganaba.

335 Cuando se trabajaba el tabaco, a nosotros no nos cancelaban hasta cuando  
336 el dueño del tabaco entregaba a San Fernando y le liquidaban, entonces a  
337 nosotros nos venían a pagar dos meses después; nosotros no podíamos  
338 urgir a esa persona que nos pagara si sabíamos que a él no le habían  
339 cancelado, esperábamos, teníamos paciencia; y como a una la conocían no  
340 era difícil pa’ que uno se alimentara, porque yo en ese tiempo pedía fiado  
341 en el almacén y me entregaban todo lo que necesitaba, yo después recibía  
342 mi plata y cancelaba.

343 Después de los potreros trabajé en los packing.

344 El primero que tuvo packing aquí fue Don Felipe. Él tenía un packing de  
345 naranja, limón y palta. Yo trabajé en ese packing seleccionando limones y  
346 naranjas; trabajé también en el de Miguel Matamoros, en Panquehue,  
347 seleccionando manzanas; trabajé con Luis Azocar seleccionando manzanas,  
348 uvas y kiwis; y después trabajé en la parte agrícola de la fábrica de tomate  
349 de Malloa.

350 Con Don Felipe trabajaba las ocho horas en el packing y después me iba a  
351 su casa a cuidar a sus chiquillos. La casa estaba en el mismo terreno que el  
352 packing. Con el tiempo dejé de trabajar en el packing y trabajaba sólo en la  
353 casa. Trabajé unos siete años, les crié a todos los niños, dejé de trabajar  
354 poquito antes que él muriera.

355 Después me fui a trabajar a Santiago.

356 Cuando trabajábamos en los potreros no nos hacían contrato, nos venían a  
357 buscar y nos decían el trabajo es tanto, y nos pagaban al día. Salíamos bien  
358 temprano, a las 6 de la mañana y volvíamos cuando ya estaba de noche.  
359 Comíamos donde nos pillaba las 12, no habían comedores, teníamos que  
360 andar con el termo de comida. En el fundo Santo Domingo uno de los jefes  
361 tenía casa así que allá nos llevaban y calentábamos las comidas, comíamos  
362 tranquilas, nos prestaban comedor o sillas pa' que nos sentáramos;  
363 comíamos por lo menos en una silla, pa' no estar comiendo en el suelo, pero  
364 en varias ocasiones nos tocó comer así.

365 Tampoco había baños, teníamos que hacer en las matitas nomás. Después  
366 trajeron baños químicos, pero mucho después; entonces uno trabajaba más  
367 tranquila porque sabía que por lo menos había un baño dónde ir, y no  
368 andar como los animalitos; y había agua de acequia, nada de agua potable.

369 Después en los packing mejoró algo la cosa, teníamos baños, algunos tenían  
370 comedor, nos hacían contrato, pero como muchos no sabían leer firmaban  
371 cualquier cosa, y los que sabían no los leían, entonces daba igual, porque  
372 eso era más para las leyes que para nosotros, que ni sabíamos que  
373 estábamos firmando.

374 En las temporadas buenas trabajábamos entre 10 y 12 horas, pero muy  
375 pocas veces nos pagaban las horas extras. Trabajar así es el único modo de  
376 ganar en los packing, matarse trabajando para ganar el sueldo.

377 A mí nunca me han capacitado en riesgos del trabajo; en la época de los  
378 pesticidas trabajábamos con las máquinas roseando.

379 Nadie sabe mucho de sindicatos, se tiene miedo porque dicen si nos  
380 metemos en esas cosas no nos van a contratar nuevamente. A las que se  
381 meten y empiezan a alegar por las horas extras o los bonos al ligerito las  
382 cortan, o no las llaman más.

383 Por salud dejé de trabajar en los packing y empecé a trabajar en la casa.  
384 Hice el curso por FOSIS, y salí con el horno; amaso todos los días, hace tres  
385 años que estoy en esto: hago pan, tortilla y empanadas.

386 Mi esposo, que pa' los estudios salió bien bueno, saca todas las cuentas, él  
387 lleva la contabilidad de mi trabajo.

388 Por un pan amasado cobro 100 pesos. Los del FOSIS me dicen que lo suba a  
389 120; cómo voy a subir pa' los 120 si a veces ni siquiera tienen pa' 100 pesos;  
390 yo no les niego el pan, porque mi madre nos enseñó así, nunca cerrarle las  
391 puertas a nadie.

392 Además en FOSIS encuentran que hago muy grande el pan y me dicen: -  
393 "Señora Juana, es que sacó la cuenta"-, -"no señorita"- le digo yo, -"déjeme  
394 llegar tranquilita no más"-. Es que ellos no entienden cuando les digo que  
395 yo no me quiero hacer rica, es algo que yo hago aquí en mi casa porque ya  
396 no puedo salir al campo.

397 El trabajo en los campos es duro. Yo trabajo desde chiquitita que ayudando  
398 al papá, que en los campos, que en las casas de los patrones, en los  
399 potreros, en los packing, y ahora en la casa con el horno y el pan. Nunca se  
400 deja de trabajar.

401 En el potrero se trabajaba como animal. Todo el día dele que dele con las  
402 manzanas, y más si era fecha de temporada, entre 10 a 12 horas  
403 trabajábamos.

404 En el packing todas las compañeras se quejaban de dolores de las piernas  
405 por estar todo el día de pie, las rodillas, las pantorrillas, ni una silla le  
406 tienen. Las manos, la artrosis, la tendinitis, así estamos todas.

407 Yo tuve que dejar de trabajar porque mis piernas no me dieron, a parte que  
408 tengo diabetes entonces me coloco insulina todos los días, entonces ya no  
409 estoy como pa' salir, antes salía en mi bicicleta ahora la bicicleta está  
410 guardada.

411 Una tiene que trabajar porque no alcanza. Cuando chica que trabajaba para  
412 ayudar al papá porque no les alcanzaba para todos. Después, de casada,  
413 porque tampoco alcanza, y una no es floja, si hay necesidad se trabaja  
414 nomás. Y ahora pa' la vejez, y para ayudar a los hijos, los nietos.

415 Algunos patrones valoran lo que hacemos, otros nada. Antes eran más  
416 cercanos, ahora en los packing creen que somos máquinas.

417 En el packing hay que estar súper concentrado porque o si no se te llena la  
418 mesa, entonces si te pones a pensar en otras cosas o a conversar se te caen  
419 y eso está mal.

420 En los potreros el jefe daba una orden, daban las instrucciones, y una tenía  
421 que cumplirla; si te veían paveando te llamaban la atención. En los packing  
422 la cosa era igual, pero más dura, porque en los campos una igual conversa  
423 con las compañeras, pero en el packing somos realmente máquinas.

424 En la fábrica de Malloa yo trabajé cosechando el tomate y la frambuesa; nos  
425 daban una tarea de 35 cajas, cortábamos las cajas y si le faltaba al  
426 compañero le echábamos la ayudaita'; éramos buenos compañeros de  
427 trabajo, uno a los otros nos ayudábamos.

428 Yo me doy vuelta con el pan y con mi pensión de 77 mil pesos. No me gusta  
429 encalillarme, no debo, yo si tengo compro. No soy vanidosa, no me gusta  
430 mucho la trapería de estar llevando las modas porque uno ya no está pa'  
431 eso y nunca fuimos así; nunca me han gustado las pinturas, jamás me he  
432 pintao', nunca me he teñido mi pelo, pa' qué si uno tiene que ser sencilla  
433 como la criaron y como la enseñaron, nada más, uno no puede aspirar a lo  
434 que no puede.

435 Pero yo soy feliz, he sido feliz así, tengo hartos amigos, esta casa nunca  
436 pasa sola. Soy fanática, fanática, pero fanática por mi institución donde  
437 juegan a la pelota mis hijos: Club Deportes Malloa. Y así yo soy feliz (...) a mí  
438 me dicen: -"vo soy fanática del Club"-, -"anday metida con los jugadores"-.  
439 No importa, yo soy feliz, mientras yo sea feliz, a mí no me van a quitar  
440 nunca eso. De la edad de cinco años que tengo conocimiento pertencí a mí  
441 club, porque, mire, cuando yo he tenido tropezones, en la vida los tuve, el  
442 club estuvo siempre con nosotros; cuando mi yerno se me enfermó de  
443 cáncer el Club inmediatamente vinieron a cooperarme: -"¿qué necesitai?"-  
444 me dijeron; cuando ella se enfermó, quedó ciega, estuvo 18 años ciega, le  
445 hicieron un beneficio a mi madre; cuando mi madre murió llegaron ellos  
446 con un sobre; cuando mis tíos murieron también; cuando mis hijos han  
447 tenido problemas, ahí ha estado el Club. Entonces yo soy agradecida de eso,  
448 a mí nunca se me han olvidado esas cosas, por eso digo, no importa que

449 ande con mis patas a la rastra, llego allá a la institución y hago aseo y dejo  
450 la sede impecable.

451 Yo soy feliz pudiendo hacer un favor a otra persona, no importa que usted  
452 no me lo pague, muchas veces me dicen a mí: -“pucha Juana ¿podí hacerme  
453 esto, podí hacerme esto otro?”-, -“ya”-, le digo -“tráigalo pa’ acá yo se lo  
454 hago”-, -“¿y cuánto me vay a cobrar?”-, -“cuando se saque la Polla Gol  
455 usted me paga”-, le digo yo. A veces viene gente y me dice: -“señora Juana,  
456 sabe, no tenemos nada para comprar pan y no hemos tomado once”-, -  
457 “una bolsa tome, ahí tiene pa’ que tome once”-, -“después se lo paso”-, -  
458 “no señora porque lo que usted llevó hoy día Dios me lo va a devolver  
459 mañana”- le digo.

460 Pude trabajar porque mi madre y la Rosario, la hermana menor, cuidaba a  
461 los chiquillos; a mi madre le gustó mucho criar nietos, pidió infinidades de  
462 nietos. Yo me casé y nunca me separé del lado de mi madre. Siempre  
463 vivimos juntas, en los conventillos y después nos vinimos aquí a estos  
464 ranchos, y mi hermana vive aquí al lao’.

465 La mamá nos ayudaba a cuidar a los niños, sí, y si no, no hubiéramos podido  
466 trabajar porque con los niños no se puede, entonces prácticamente los  
467 chiquillos le tenían más respeto a mi mamá. Aunque yo también fui bien  
468 estricta con mis cabros, también les inculqué lo mismo que nos inculcó mi  
469 madre: ser gente de buena voluntad, honrado, y no andar metido en líos  
470 que no tienen por qué estar metidos.

471 Yo fui la estricta porque mi marido juuuuuh! mi marido no toma, no fuma y  
472 es tranquilo y bueno pa’ la talla, como mi papá.

473 Una no se puede desligar de la casa, una llega del trabajo y se pone a hacer  
474 las cosas de la casa.

475 Yo por mis cabros los di todo, muchas veces quedaba sin un veinte pero  
476 igual les daba plata para el pasaje. Lo importante era que se educaran, que  
477 no tuvieran que trabajar como trabajamos nosotros. El mecánico, ese  
478 aprovechó, se educó en San Fernando gracias a una composición que hizo  
479 con la junta escolar, él salió ganador, aquí en la Sexta Región, con esa  
480 composición, todavía tengo guardada; no la quería presentar y la profesora  
481 le dijo: -“no Panchito, yo te la voy a presentar”-, él tuvo la educación por

482 intermedio de eso. Y así, siempre preocupada por darle todo lo que uno  
483 podía a los hijos.

484 Todos los días amaso, ande como ande, ande a penas con mis piernas, yo  
485 igual me levanto a las cinco de la mañana, porque por el malestar de las  
486 piernas no aguantó en la cama y me levanto.

487 Yo no le doy a nadie esta enfermedad, las varices, diabetes, colesterol alto,  
488 la presión; a las 3, 4 de la mañana me han venido a poner suero aquí a la  
489 casa; esa es una cosa bonita que tenemos aquí en Malloa, la atención del  
490 personal de la posta. Yo le hice un escrito de agradecimiento al personal de  
491 la posta; nunca se salía a atender a los pacientes a las casas y eso ahora lo  
492 hacen. Antes yo tenía que salir a pata a la posta pa' que me atendieran  
493 cuando me daban las crisis, cuando me bajaba la diabetes, ahora no, mi  
494 esposo llama y la ambulancia la tengo aquí.

495 Las doctoras o las enfermeras en cuanto me ven en la posta me preguntan:  
496 -"Señora Juana ¿Qué se le ofrece, qué quiere, qué le falta?"-; muchas veces  
497 no he sacado ni número pa' ver médico en la posta, ellas me hacen pasar de  
498 emergencia.

499 Los remedios los tengo todos los meses, mi insulina la tengo todos los  
500 meses, si la posta no me diera la insulina ¿Con qué iba yo a comprarla?

501 No importa que esté enferma, achaques de vieja ¿Qué más le puedo pedir a  
502 Dios? tuve buenos hijos, buen marido, mi madre duro cuántos años.  
503 Entonces la vida, a pesar de todo, ha sido buena.

504

505 9.3.3. HISTORIA DE VIDA N°3: NOMBRE ENTREVISTADA:  
506 ISABEL

507 Me llamo Isabel, tengo 38 años, nací en Rengo pero fui criada en Los  
508 Choapinos. Somos dos hermanas y un hermano. Mi hermana tiene 37 años  
509 y mi hermano 25. Yo soy hermana sólo de Mamá, mis otros dos hermanos  
510 son de mamá y papá. Mi hermana también es temporera.

511 Mi mamá trabajaba de nana en Santiago antes de que yo naciera. Luego  
512 quedó embarazada, y mientras me esperaba conoció a mi papá/padrastro y  
513 se casaron.

514 Ambos son de pueblos cercanos a Salamanca, mi mamá de Camisa y mi  
515 padrastro es del Tambo.

516 Los Choapinos antes era la Hacienda El Retiro, esa hacienda fue expropiada  
517 por la Reforma Agraria hace más de 40 años; las tierras de la hacienda  
518 fueron repartidas entre los campesinos. Los campesinos de Los Choapinos  
519 son gente que viene del norte, de Salamanca, ellos vinieron acá como  
520 pioneros, sacaron piedras, moras, todo y empezaron desde cero; 40 familias  
521 viajaron debido a la sequía, a la falta de trabajo y oportunidades, migraron  
522 desde el norte buscando un futuro. Por eso el pueblo se llama Los  
523 Choapinos, porque eran del valle del Choapa.

524 La mayoría de los campesinos han perdido sus tierras, o porque nos las  
525 pudieron o no supieron trabajar, o porque los estafaron, o porque los  
526 obligaron a vender a precio de huevo.

527 Acá hubo una estafa bien grande, un señor estafó a más de 20 personas, los  
528 engañaba diciendo que le arrendaba la tierra pero en realidad los hacía  
529 firmar papeles de venta. Uno de los estafados fue mi abuelo materno, él  
530 perdió la tierra pero peleó años y la recuperó. Nosotros lo acompañábamos  
531 cuando el sembraba los porotos, los tomates, los choclos, y después cuando  
532 los cosechaba.

533 Mi abuelo por parte de mi padrastro también perdió su parcela. Y mi abuela  
534 materna también perdió su tierra. Todo esto fue una gran estafa. Todo es  
535 tan injusto que mi hijo el año pasado “2013” trabajó en la fruta en unas  
536 parcelas que pertenecían a mi abuelo.

537 Con la muerte de mi abuelo materno se acabó la parcela porque ninguno de  
538 sus hijos quiso hacerse cargo, entonces decidieron vender.

539 Cuando fue el golpe militar casi mataron a la gente de aquí porque  
540 Choapinos estaba indicado como un punto rojo por ser socialista; la misma  
541 noche del 73’ vinieron a allanar, los sacaron a todos de sus casas, y los  
542 pusieron a todos formados en una bodega que hay acá, en la pared con  
543 fusil, los iban a matar a todos; y llegó un milico que era amigo de alguien de  
544 aquí presentó un papel que detuvo la ejecución. No los mataron pero  
545 detuvieron y se fueron presos varios, y por varios meses, e incluso años. Mi  
546 padrastro estuvo preso varios meses, fue detenido político, él no habla de  
547 ese tema, él no lo puede hablar, mi mamá dice que se lo llevaron y que

548 cuando volvió llegó flaco, todo demacrado y mudo. A mi padrastro le decían  
549 el Che, porque él se vestía como Che Guevara, usaba la misma boina, y la  
550 misma barba.

551 Toda la gente de por aquí tiene que ver con el campo, trabajan en el  
552 campo, y las mujeres todas trabajan en el packing y en lo que es la parte del  
553 agro. Yo empecé chiquitita, mi mamá trabajaba ahí, a veces nos llevaba al  
554 trabajo -antiguamente se permitía que se llevaran a los hijos-, y también  
555 nos ponían capachos pa' trabajar. Nuestra casa quedaba cerca del manzanal  
556 donde trabajaba. Mi mamá trabajaba en los manzanales del señor que se  
557 hizo de las tierras de los campesinos por estafas.

558 A nosotros se nos crió así: -“¿Ustedes quieren algo? Tienen que luchar por  
559 lo que quieren, no se puede dar todo gratis”-. Entonces siempre nos criaron  
560 con la conciencia de que, tanto mi papá como mi mamá, no nos podían dar  
561 todo lo que quisiéramos.

562 A los 11 años acompañaba a mi mamá a cosechar tomates. A los 14 años  
563 entre a trabajar en un predio de parra, de uva de exportación, la moscatel,  
564 en un packing que está cerca de Choapinos. Entre a trabajar con mi  
565 hermana que tenía 13 años. Ahí fue la primera vez que ya nos dimos cuenta  
566 lo brutal que era trabajar. Primero no ponían trabas para que los niños  
567 trabajaran, y nos exigían igual que los grandes. Nosotras igual éramos  
568 chicas, trabajábamos ara comprar los útiles y el uniforme para el colegio,  
569 para ayudar a los papás. Trabajamos en el raleo de la uva. Nos dolía todo, el  
570 cuello, los brazos, los hombros. La jefa y las compañeras nos trataron súper  
571 mal. Al final nos fuimos porque no estábamos para aguantarle el griterío a  
572 la jefa, que era una mujer mala, apatronada más encima. Esa fue la primera  
573 vez que me echaron, entramos a trabajar y nos echaron al tiro.

574 Al año siguiente partimos con mi hermana a la cosecha de durazno. El jefe  
575 era un poco más consciente y nos dijo: -“no, ustedes son muy chicas, no van  
576 a ser capaces con el capacho”, nosotras insistimos hasta que aceptó y nos  
577 dejó floreando. Florear es seleccionar la fruta que llega al coloso, en los  
578 campos; la mejor se va a exportación, la que tienen hoyos, con polillas,  
579 machucada se queda en Chile. Con esa fruta hacen jugo. En ese packing  
580 trabajamos floreando primero duraznos y luego manzanas.

581 Como éramos chicas no teníamos contrato, nos pagaban 3 mil pesos  
582 diarios; para nosotras era plata, porque, por ejemplo, en la cosecha del  
583 tomate nos hacíamos 20 mil pesos al mes. En el potrero no habían baños,  
584 hoyo nomás, ni agua potable, pura agua de acequia, tampoco había  
585 comedores, comíamos debajo de las parras, o en ramadas que se hacían en  
586 los campos. Era el año 89' nada de lo que se ve hoy existía, eran puros  
587 potreros, no habían packing.

588 Antes en un mismo potrero podías encontrar muchos cultivos, muchos  
589 tipos de árboles frutales diferentes, duraznos, manzana, peras. Ahora está  
590 el monocultivo, o son todas manzanas, o son todas peras o son todos  
591 duraznos, entonces no hay mucha variedad de trabajo. Antiguamente los  
592 pocos lugares donde a una la contrataban, eran por la temporada, es decir,  
593 empezaba en los duraznos, seguía con la manzana, la pera, y así, la  
594 temporada completa.

595 El packing el Cortijo, por ejemplo, tenía todo tipo de árboles frutales, y  
596 tenía además tenía un packing. Uno se quedaba casi todo el año trabajando  
597 ahí. Los trabajadores estaban hasta agosto, septiembre, luego paraban un  
598 mes, daban vueltas por otras partes, y volvían al Cortijo, en noviembre,  
599 diciembre. Los jefes te contrataban por tres meses, te cortaban, y te volvían  
600 a contratar. Así funcionaba, trabajábamos toda la temporada para un  
601 mismo jefe, pero nos iban haciendo distintos contratos, nunca contrato  
602 estable.

603 Fui a la escuela de Choapinos hasta sexto básico, y el séptimo y octavo  
604 básico lo hice en la escuela Rengo. El primero y segundo medio lo hice en  
605 un liceo de Rengo. Después mi padrastro quedó sin trabajo, y ese mismo día  
606 llegó a la casa y dijo: -"miren, yo tengo pa' darle estudios a una de ustedes  
607 dos, no a las dos", entonces como yo no era su hija real me lo hizo sentir.  
608 Ahí dejé de estudiar, a los 16 años, y trabajé la temporada completa; en  
609 invierno amarrando parras, con frio, tanto frio que me dio  
610 bronconeumonía. Cada platita que ganaba la metía al banco, abrí mi  
611 primera cuenta, libreta de ahorro dorada, del Banco del Estado, y empecé a  
612 depositar plata para poder sacar el tercero y cuarto medio; y así lo hice,  
613 saqué el tercero y cuarto medio en un colegio dos por uno, porque pensaba  
614 que no me iba a dar el cuero para juntar plata 2 años en los campos.

615 Después cuando quise estudiar en la universidad, o en un instituto, hasta  
616 ahí llegó el vuelo porque en esos años era mucho más difícil que ahora, y  
617 aparte nosotros no teníamos mucho el apoyo de mi padrastro porque no  
618 podía, y después nació mi hermano chico, entonces mi Mamá tampoco iba  
619 poder salir a trabajar para poder ayudarnos. Entonces hasta ahí no más con  
620 los estudios.

621 A los 17 o 18 años salí del cuarto medio, frustrada y con rabia porque yo  
622 veía futuro en el campo, yo decía: “voy a estar toda mi vida trabajando así,  
623 con gente explotadora, muerta de frío”, me imaginaba todo mi futuro tan  
624 sombrío. Y entonces conocí a la señora Yolanda Rivera que es de la  
625 organización Newen, y que creó, junto a la señora Alicia Muñoz, el sindicato  
626 de temporeros Hermanos Carrera. Y ahí yo empecé a meterme y, a través  
627 de ese sindicato, a tomar cursos de computación, cursos de buenas  
628 prácticas agrícolas, cursos de varias cosas más, curso que había yo estaba  
629 ahí. Y así empecé a especializarme más en el campo, sobre todo en el  
630 trabajo de packing y así empecé mi ruta en los packing.

631 La primera vez que trabajé en un packing fue en el que se llamaba Clee,  
632 actual Bucaray, trabajé como control de calidad. En ese tiempo existía un  
633 especie de acuerdo con SENSE, fue a través de eso que me pude  
634 especializar con ingenieros agrónomos en cuestiones de control de calidad.  
635 En Clee trabajé tres temporadas, hasta que cambiaron de dueño, y cambió  
636 la empresa a Bucaray, y Bucaray exigía gente con título, o sea, técnicos  
637 agrícolas o ingenieros agrónomos, y como yo no tenía título, y no me  
638 validaban el tema con SENSE, ni los años que yo llevaba trabajando, ni  
639 nada, salí de ahí, y peregriné en por varios packing, hasta que llegué a  
640 Unifruti.

641 En Unifruti tampoco me tomaron en cuenta, me dijeron: -“tení harta  
642 experiencia y recomendaciones, pero como no tienes título no te podemos  
643 dar trabajo como control de calidad”, entonces les dije que me dieran  
644 trabajo en lo que hubiera, y me destinaron a la mesa de selección.

645 La selección es horrible porque dan vuelta unos rodillos, y va dando vuelta  
646 la fruta, y uno está sacando la fruta buena, la fruta mala, me mareaba, me  
647 daban ganas de vomitar; después que se me pasaba la náusea, estaba así,  
648 como un robot, miraba las manzanas y empezaba a cabecear de la  
649 monotonía del trabajo, y seguía trabajando, pero yo veía que me caía de

650 cabeza y no, era mi mente que estaba tan agotada; mi mano se movía  
651 monótonamente y monótonamente sacaba todas las pifias, los daños, la  
652 grieta, la polilla, era un robot, entonces me dije: -“no, no puedo estar  
653 eternamente aquí”-. Entonces me fijé en el trabajo de los embaladores. Los  
654 empleadores los respetan porque saben que si un embalador se manda a  
655 cambiar no les funciona el packing, porque ¿quién les saca las cajas y se las  
656 embalaba? Pueden tener muchas que acomodan la fruta, pero que meten  
657 la fruta en la cajita y le pones el código es el embalador, y eran puros  
658 hombres, no aceptaban mujeres porque decían que las mujeres se ponían  
659 nerviosas. Entonces hablé con mi jefe y le dije: -“quiero aprender a  
660 embalar”-, -“pero si tu soy mujer”-, me dijo, y yo: -“sí, soy mujer ¿cuál es la  
661 diferencia, no puedo trabajar igual? tengo motricidad fina”-.

662 Lo catatié tanto que mi jefe aceptó. Yo los admiraba porque ellos podían  
663 moverse, yo veía que iban a un lado, se iban a una mesa, a otra mesa y  
664 conversaban, y entonces yo decía: -“que rico sería poder moverme y no  
665 estar pegada como planta aquí”-, yo lo único que quería era eso, moverme.  
666 Entonces los hombres embaladores me enseñaron a trabajar, me cuidaban  
667 como si que de oro.

668 Después fui a David del Curto, en David del Curto también había sólo  
669 hombres embaladores. Cuando me fui a presentar le dije que hacía control  
670 de calidad, pero como no tenía título no me pescaron, y les pedí trabajo  
671 como embaladora, y se quedaron Plop! Porque no conocían mujeres  
672 embaladoras.

673 Los embaladores trabajaban a trato, entonces se ganaba plata, sacándose la  
674 cresta sí, pero se ganaba plata. Mensualmente un embalador se hacía unas  
675 400 lucas, comparado con lo miserable que se gana en un packing, el sueldo  
676 de embalador era mucha plata.

677 Me casé a los 21 años, conocí a mi esposo, pololeamos 7 meses y nos  
678 casamos, sin tener nada, nos casamos enamorados.

679 Al poco tiempo de casada quedo embarazada, pero mi hija murió en el  
680 parto, murió un 17 de diciembre del 98'. Fue una experiencia horrible,  
681 porque mi hija murió en mi guata, y todo por negligencia médica, se  
682 demoraron mucho, la niña se ahorcó, se le enredó el cordón umbilical,  
683 entonces eso da rabia porque uno dice: -“chuta, todo por sr pobre”.

684 Puse una demanda, estuve cinco años luchando contra el hospital de Rengo  
685 y no logré nada. Entonces ya todo lo que pase de ahora en adelante en  
686 nada se compara con el dolor de perder a un hijo.

687 Luego de haber perdido nuestro primer hijo mi marido y yo también  
688 estábamos muy mal. Yo empecé a trabajar después de dos meses de la  
689 muerte de mi hija, pero era como para sentirme acompañada, reírme con  
690 las compañeras, pero nada, me ponía a llorar cada 15 minutos. Me dieron  
691 licencia médica. De la empresa me venían a ver, a preguntaban cómo  
692 estaba, igual me acompañaron.

693 Cuando con mi marido habíamos perdido todas las esperanzas de vivir  
694 quedé embarazada de mi hijo mayor, y a los 9 meses de nacido quedé  
695 embarazada de mi otra hija.

696 Después trabajé en packing más pequeños donde el trato es un poco mejor.  
697 Trabajé en los temas de control de calidad, y de operaria, de embaladora,  
698 llegué a ser jefa de las operarias; era buena jefa, comprensiva sobre todo.

699 Yo creo que el Estado debe valorar y proteger al trabajador temporero.  
700 Debe existir negociación colectiva, en la que se pueda negociar el sueldo, la  
701 jornada de trabajo, las horas extras, los permisos, los turnos, y otros temas.  
702 Debe haber sindicalización automática, uno entra a un empleo, y se  
703 entiende que está sindicalizado, a menos que señale lo contrario. El  
704 sindicato sirve siempre y cuando se le fortalezca y el Estado lo proteja.

705 Yo digo que los buenos empleadores aceptan los sindicatos porque ven a  
706 sus trabajadores como iguales, tan necesarios como el que pone la plata.

707 Por la misma fecha en que yo estaba embarazada había una compañera  
708 que también lo estaba, yo trabajé hasta el quinto mes, y me dejaron  
709 trabajando en pegas administrativas, en una oficina, no iba al packing, en  
710 cambio mi compañera trabajaba adentro del packing, y respiraba todo el  
711 etileno que tiraban los yales, las grúas horquillas. Mi compañera perdió el  
712 bebé un mes antes que yo; a ella y al bebé les descubrieron niveles muy  
713 altos de etileno en la sangre, y era porque ella trabajaba muy cerca de los  
714 yales.

715 A mi compañera la trataron muy mal. Ella tuvo su guagüita una semana  
716 muerta en su guatita, y en el Hospital no se habían dado cuenta, más

717 encima le indujeron el parto, ni siquiera fue una cesárea pa' quitarle todo  
718 ese dolor; más encima por inducirle el parto, quedó con secuelas en su  
719 útero y le sacaron toda la matriz y nunca más pudo tener hijos. Ella también  
720 puso demanda pero no logró nada. Entonces estos son temas que también  
721 tienen que ver con la salud laboral. Por eso digo: -"Todo por ser pobres".

722 El trabajo en packing es muy exigente, el trabajo es muy mecánico, muy  
723 agotador, y son muchas horas de trabajo, además que trabajamos muchas  
724 horas extras. Los jefes te presionan mucho con las horas extras, que la cosa  
725 es voluntaria, pero cuando una dice que no, no te siguen contratando;  
726 además si una está trabajando en un packing alejado no hay como irse,  
727 entonces una tiene que esperar igual que salga el bus que lleva a las  
728 compañeras que se quedaron haciendo las horas extras; una se queda  
729 trabajando nomás; entonces mientras más lejos quede el packing y donde  
730 el trabajador dependa del transporte que pone la empresa, en esos packing  
731 se hacen más horas extras, solapadas. En esos packing uno puede entrar a  
732 las 8 de la mañana y salir, fácilmente, a las 12, 1 de la mañana, y al otro día  
733 vuelta a trabajar a las 8 de la mañana y salir otra vez 12, 1 de la mañana; así  
734 funciona, por ejemplo, la temporada de la cereza.

735 Lo importante para todos los empleadores es que "la fruta no puede  
736 esperar", es una palabra que tienen clavada; la empleada puede esperar,  
737 pero ellos no, la fruta no puede esperar; si pueden sacar tres embarques,  
738 felices, porque más plata pa' ellos, pero todo a costo de los trabajadores.

739 El transporte muchas veces tampoco es bueno. Un vez quedé colgando por  
740 un forado que había en el piso del bus, y el chofer en vez de parar y  
741 ayudarme, se reía, el viejo lo tomaba pa' la talla y decía: -"una menos no  
742 más".

743 El mal trato de los patrones y de los capataces era muy grande. A mi mamá  
744 a veces la pillaba llorando y le preguntaba: -"¿mamá qué te pasó?"-, -"nada,  
745 es que este caballero, me trató mal, a puro garabato (...) estas viejas tal por  
746 cual que no sirven pa' na"-, y mi mamá decía: -"yo no sé por qué aguanto  
747 tanto"-, y yo decía: -"pero mamita ¿por qué aguanta tanto? Tiene que  
748 salirse no más"-, y me respondía: -"hija estás muy chica todavía, cuando  
749 seai grande vai a entender".

750 Mi papá trabajaba en la misma parcela donde trabajaba mi mamá, mi papá  
751 era tractorero, él manejaba los tractores, los colosos. Una vez mi papá se  
752 comió una manzana de vino y el viejo andaba de mala y lo echó y no le pagó  
753 nada, ni finiquito, ni nada. Estábamos en plena dictadura, o sea, no había  
754 derecho a nada, y mi mamá obligaba a mi papá a que fuera a la  
755 municipalidad pa' que le pagaran el finiquito. Mi mamá insistió tanto que al  
756 final le pagaron el finiquito. El dueño del fundo era malo, echaba gente a  
757 diestra y siniestra, él decía: -"yo levanto una piedra y hay 5 hueones igual  
758 que tú esperando, y si no te gusta las puertas del fundo están anchas pa'  
759 que te vai". Así era la vida con esos patrones de fundo.

760 Me metí al sindicato para conocer mis derechos, para poder reclamar lo  
761 que es justo con fundamentos, con conocimientos.

762 En los packing nadie valora el trabajo que hacemos. Los jefes nos piden  
763 producción, que nos trabajemos rápido, que la fruta se va perder, y cuando  
764 terminamos la temporada y ellos están felices, nadie se acerca a nosotros a  
765 agradecerlos, eso es muy injusto.

766 Si uno sumas trabajo excesivo, presión, un empleador que te grita e insulta  
767 todo día, que no te valora el trabajo que haces, la insidia y mala onda de las  
768 mismas compañeras, doble trabajo, trabajo en el packing y en la casa, un  
769 marido flojo, que no te ayuda y más encima te trata mal o te golpea, o sea,  
770 la mujer temporera no está bien.

771 Mi mamá se llevó todo el peso de la crianza de mis hijos, mientras mi  
772 esposo y yo trabajábamos, en los campos o en los packing. Mi madre ha  
773 sido apoyo fundamental para mí, sin ella no hubiera sabido qué hacer. Las  
774 compañeras que no tienen sus mamás vivas o hermanas u otro familiar que  
775 les ayude hacen de todo, se las inventan, para cuidar a sus hijos.

776 Mi esposo igual se hace cargo de las cosas de la casa; él no tenía problemas  
777 de mudar a los niños, de hacerles la papa, de sacarle los chanchitos; por  
778 ejemplo cuando a mí me tocaba trabajar en los packing en los turnos de  
779 noche, y como él trabajaba independiente, él los llevaba a los controles  
780 médicos. En ese sentido tuve todo ese apoyo, porque en el fondo yo le  
781 decía: -"estamos los dos remando pal mismo lado, si tu remai' pa' allá y yo  
782 pa' el otro lado no nos vamos a poner nunca de acuerdo"-.

783 Él se da cuenta que mi trabajo es también importante, son pocas las  
784 mujeres que pueden decir eso. La mayoría de las compañeras se sienten  
785 súper solas en el tema de la casa y la crianza, los maridos nunca están, y  
786 cuando están ni las ayudan.

787 Yo le decía a mis compañeras: -“fuerza chiquillas, ya van a llegar a su casa a  
788 descansar”-, y ellas me respondían: -“ojalá, voy llegar a tomarme otro  
789 ibuprofeno, y a seguir trabajando como burra”-, -“¿y tu marido?”- le  
790 preguntaba, -“ese tal por cual no hace ninguna cuestión, se queda echado  
791 en el sillón, y más encima hay que servirle la comida”. La mayoría de los  
792 maridos son así, hay mucho machismo acá en la sexta y séptima región; las  
793 mujeres aun le piden permiso al marido, o le entregan el sobre del sueldo  
794 cerrado, o si no el marido se enoja. Hay también mucha violencia  
795 intrafamiliar con las mujeres temporeras.

796 Mis compañeras cuando se enfermaban seguían trabajando, tomaban la  
797 dipirona y seguían dándole, ahora toman ibuprofeno e igual. Entonces te  
798 tomas la pastilla y trabajas re bien, pero cuando llegas a la casa empiezan  
799 de nuevo los dolores, la espalda, los brazos, las manos, las piernas, las  
800 rodillas, y no podemos descansar, no podemos dormir del dolor, y pastillas  
801 pa’ dentro, y al día siguiente a trabajar. Algunas compañeras tienen  
802 gastritis, hoyos en la guata, de tanta pastilla que toman. El ibuprofeno es el  
803 rey de todos los analgésicos acá en los packing.

804 ‘Antiinflamatorio’ es como una palabra mágica para las temporeras, por el  
805 sólo hecho de tomarlo una se siente mejor. Es tanto la necesidad de  
806 sentirse mejor, de trabajar bien, de producir, que cualquier cosa ayuda.

807 Los baños son otro tema, muchas veces no están en buenas condiciones, o  
808 no son suficientes. Entonces las compañeras se enferman del estómago,  
809 colitis, diarrea o cistitis.

810 Las mujeres vamos más al baño (...) además el baño debe estar limpio, en  
811 buenas condiciones, siempre andamos con infecciones urinarias por  
812 aguantarnos ir al baño, o por ocupar baños en pésimas condiciones.

813 Una vez hicimos una denuncia a la inspección del trabajo porque los baños  
814 eran muy pocos, no funcionaban, y no tenían agua para lavarnos las manos.  
815 De la inspección llegaron 2 semanas después, conversaron con el jefe de  
816 packing, de lo más amigos, se reían; y nos hicieron entrar a la oficina en la

817 que estaban, el jefe nunca se fue, el inspector nos preguntaba acerca de las  
818 condiciones de los baños con el jefe presente, la situación era súper  
819 intimidante; las compañeras no querían hablar porque las podían echar,  
820 entonces yo hablé y le conté lo que pasaba: sobre las condiciones del baño,  
821 de que eran muy pocos, de que nos cambiaban de función cuando querían,  
822 de los insultos, y muchas otras cosas más; cuando terminé el jefe me dijo:  
823 “me gusta tú sinceridad, después vamos hablar”; entonces yo dije: -“Estoy  
824 lista, con esto me cociné”-. Al terminar el día, yo estaba en el bus, el jefe se  
825 subió al bus y sentó al lado mío y me dice: -“tú sabí que ya mañana no tení  
826 pega aquí”-, -“si sé”- le dije yo, y me dice: -“no sacas nada con ser la Che  
827 Guevara, toda esa gente ha terminado mal, salen en algún poster, alguna  
828 foto, en alguna polera, pero no son nada”-, y me dio un consejo: -“no  
829 pelees por este tipo de cosas, porque lo único que vas a lograr es quedarte  
830 sola y sin pega”-, entonces yo le dije: “soy una persona creyente, creo en  
831 Dios, creo en la justicia y en algún momento Usted va a bailar con la fea”-.

832 Al final multaron a la empresa y yo salí cascando de ahí. Y claro no pude  
833 trabajar el resto de la temporada, nadie me contrataba, había pasado a la  
834 famosa lista negra, la lista de las trabajadoras conflictivas que los  
835 empresarios se pasan.

836 Las compañeras tienen miedo de sindicalizarse porque las pueden echar. Y  
837 eso es así, nos echan por conflictivas, encuentran la manera, o nos vuelven  
838 a contratar.

839 El tema de Fonasa es otra cosa, como una gana 300 lucas nos colocan en el  
840 tramo D, y la D paga, y como las temporeras pasan enfermas por lumbago,  
841 por problema a los hombros, manos, tendinitis, carpiano, piernas, várices,  
842 colon irritable, se nos va mucha plata en atenciones y medicamentos.

843 Los médicos de los consultorios no saben tratar a las mujeres temporeras,  
844 por ejemplo, las recomendaciones que me daban eran: -“tiene que trabajar  
845 menos, no haga el trabajo repetitivo que hace todos los días”-, -“es que tu  
846 tení la culpa ¿pa’ qué estay trabajando tanto?”-, y yo decía: -“pero si no  
847 tengo opción”-, -“bueno, salte, si hay tantos packing”, me decía-, yo le  
848 respondía: -“pero si no es llegar y pedir pega en cualquier lado, andar  
849 picoteando de un lado pa’ otro llenándose de finiquitos”-. Son muy pocos  
850 los médicos que se ponen en la piel de uno.

851 Ojala que en los consultorios de la cuarta a la séptima existieran médicos  
852 que se dedicaran a la salud laboral; que estuvieran ahí donde se necesitan.

853

854 9.3.4. REGISTRO BIOGRÁFICO N°1: NOMBRE ENTREVISTADA:  
855 ROSARIO

856 Mi nombre es Rosario y tengo 50 años. Empecé a trabajar de pequeña. A  
857 los nueve años salía del colegio y me iba a cuidar niños. Las tareas las hacía  
858 cuando llegaba en la mañana al colegio. Por eso me costó aprender a leer,  
859 quedé dos años repitiendo, y mi mamá me dijo que me daba la oportunidad  
860 de ir al colegio de nuevo pero si yo quedaba repitiendo ella me sacaba. Fue  
861 el profesor Julio Barras el que me enseñó a leer; siempre he vivido  
862 agradecida de él por su dedicación; él se dio la oportunidad de enseñarme,  
863 y aprendí; y después de haber aprendido les enseñé a los que no sabían  
864 leer.

865 Llegué hasta octavo año básico. Yo tenía el primer puesto en octavo y la  
866 mamá no quiso que siguiera estudiando, ella siempre me decía que no tenía  
867 dedos pal piano. En el colegio le decían que me diera la oportunidad de  
868 estudiar. Yo quería ser azafata o carabinera. Los vecinos también le decían  
869 que me diera la oportunidad, que con segundo medio podía postular a la  
870 Escuela de Carabineros. Pero mi mamá dijo finalmente que no, que para  
871 qué, si ya yo había aprendido lo que tenía que saber y bastaba ahí, y hasta  
872 ahí llegué. Después de eso empecé a trabajar en los campos.

873 El primer lugar que trabajé fue en el tomatal de Don Yemo. Mi papá  
874 cuidaba esos tomatales, tomates de conserva, de salsa, estuvo como dos  
875 años con Don Yemo. Yo trabajé cortando los tomates; cortábamos desde  
876 temprano y a las siete de la tarde todavía estábamos cortando.

877 Después trabajé donde Don Juan Cuadra en el tomate salsero. Para llegar a  
878 sus campos había que cruzar un canal, y ahí estábamos a las seis de la  
879 mañana cruzando por el agua fría, y quedábamos todos mojados. No había  
880 dónde cambiarse, no habían baños, no había nada, sólo potreros.

881 En ese tiempo no se hablaba de los contratos, no firmábamos nada, nos  
882 pagaban al día por el total de cajas de tomates..

883 Después me fui a los manzanales del fundo Santo Domingo, se trabajaba al  
884 día y sin contrato. Se pagaban entre tres a cuatro lucas, de esos años “20  
885 años atrás”, el día. Trabajábamos cosechando manzanas con capacho, los  
886 hombres iban con escaleras y nosotros por el medio, alcanzando todas las  
887 manzanas que podíamos; cuando las manzanas estaban muy arriba mis  
888 compañeros me decían que yo me subiera, es que yo era flacucenta:  
889 entonces me ponía el capacho atrás y lo empezaba a llenar de manzanas;  
890 una vez se me corrió la escalera y quedé colgando del árbol, gracias a Dios  
891 no aflojó el gancho porque me hubiera quebrado, el árbol se balanceaba y  
892 yo gritaba, pero mis compañeros no me escuchaban porque habían ido a  
893 vaciar, entonces yo gritaba y gritaba y gritaba y, por suerte llegó un amigo y  
894 yo le decía: -“¡ponme la escalera porque se me corrió y me voy a caer,  
895 tengo el capacho lleno!”, y él pescó la escalera y la puso para que yo bajara.

896 Después de eso trabajé con Don Eduardo Cuevas en el tabaco. Me llevó mi  
897 hermana, trabajé 16 ó 17 años. Se trabajaba al día y sin contrato, sin pago  
898 de imposiciones, sin nada. Se trabajaba, primero, seleccionando la hoja:  
899 primera, segunda, tercera, cuarta y quinta selección. Y después haciendo  
900 los fardos y prensándolos.

901 En el 86 entré a la fábrica Malloa. Trabajé sólo una vez en la fábrica. Cuando  
902 uno entra a una pega una es pájaro nuevo, las compañeras se creen que  
903 pueden humillarte porque llevan años ahí, porque tienen experiencia en la  
904 fábrica o no sé por qué. Cuando entré me pusieron en la mesa donde  
905 estaba el durazno en mitades, habíamos dos pa’ allá y tres pa’ acá,  
906 entonces ¿qué hicieron ellas, las supuestas compañeras? se les antojo ir al  
907 baño, entonces la mesa se me fue llenando y se fue cayendo el durazno al  
908 suelo, y viene un jefe de delantal blanco y me dice: -“¡oye, pajarona! ¿No  
909 veí cómo está el durazno en el suelo?!”, y me pregunta: -“¡¿y las otras  
910 dónde están?!”, y yo le respondí: -“vaya a buscarlas al baño”, -“¡¿y sabe  
911 qué más? Dios me dio dos manos, no me dio cuatro, porque si me hubiera  
912 dado cuatro hubiera sido una súper mujer”!, y me sentí mal, y le dije: -“¡yo  
913 no aguanto que nadie, nadie me humille!”-. Entonces iba pasando mi  
914 cuñado, que era jefe en la fábrica, y le dije: -“Ven pa’ acá”-, -“¿qué te  
915 pasó?”- me dijo, -“me voy”- le dije, y me saqué el delantal, y él me  
916 preguntó: -“¿por qué te vas a ir?”-, -“porque yo no aguanto que nadie me  
917 venga a humillar”- le dije yo, y le expliqué lo que había pasado; entonces le  
918 dije: -“si me mandai pa’ la mesa del tomate me quedo y si no, no”-, y me

919 mandaron a la mesa del tomate. Después hubo una cortá y ya no volví a la  
920 fábrica.

921 También trabajé varios meses en la casa de Don Juan Carlos Guajardo, que  
922 era uno de los gerentes de la fábrica Malloa. La casa donde vivía la ponía la  
923 fábrica para que vivieran los jefes.

924 En la fábrica fue la primera vez que firmé un contrato. Estaba contratada  
925 hasta el término de la faena. Me pagaron por primera vez las imposiciones.  
926 En la casa de Don Juan Carlos también me hicieron firmar contrato.

927 Después me fui a trabajar a Limahue, a los parrones. Yo no sabía nada de  
928 uva, entonces yo dije: -“voy a ir medio día y me van a echar porque no sé la  
929 pega y a lo mejor no voy a servir”-. Y entonces llegué de nuevo como  
930 pajarita, ahí todas se conocían, llevaban años trabajando. Y como una no  
931 conoce el trabajo alguien le tiene que enseñar y nadie se quiere poner a  
932 trabajar con usted porque no saben cómo trabaja, cómo es, si es rápida, si  
933 es lenta; si la que le ponen al lado tiene buena voluntad, a usted le va a  
934 enseñar y si no, no, la deja atrás sencillamente, entonces uno se siente mal  
935 porque el jefe pregunta: -“ya ¿quién se va a poner con ella?”-. El parrón es  
936 difícil porque se hacen muchas cosas, y se va por etapas. Y entonces nadie  
937 se quería poner conmigo, hasta que una niña de Pelequén me enseñó, y me  
938 dijo: -“yo te voy a enseñar a trabajar”-. Ella me enseñó a deshojar, a  
939 descolgar racimo, a ralear, a pelar parras, cosechar uva.

940 Ahí en Limahue igual nos mandaban a otros a trabajos, íbamos a la  
941 remolacha, a cortar tomate, a echar una grasa a las parras.

942 Por el 92 quedé embarazada. Trabajé todo mi embarazo. Salía en bicicleta,  
943 andaba 8 kilómetros y llegaba al campo. Entraba a las 7 de la mañana y salía  
944 a las 7 de la tarde. Me ponía los cajones en la cadera y dele nomás, a veces  
945 me venían contracciones y me sentaba, descansaba unos minutos y seguía.  
946 Ese año había seis embarazadas trabajando ahí en Limahue.

947 Y después del trabajo llegaba a la casa a partir leña, a hacer todo lo de la  
948 casa y después cuando me tocó ir a mejorarme, nada, no me pasó nada,  
949 que si no me voy tengo aquí a mi hijo. Lo tuve en Rengo. Empecé el trabajo  
950 de parto el día viernes, como a las diez de la noche me empezó un dolor de  
951 cola, entonces yo dije: -“no, tiene que ser porque he trabajado mucho”-, y  
952 no me acosté sino que arreglé el bolsito por si acaso, porque yo no sabía

953                   cuándo me iba a mejorar. Yo no supe que estaba embarazada hasta que  
954                   cumplí cinco meses. Yo no tenía ni un vómito, ni me crecía la guatita; la  
955                   duda empezó porque empecé a comer uva verde; y yo decía: -“yo nunca he  
956                   comido cosas verdes”-. Entonces me fui a pagar de la pensión del papá y  
957                   dije: “tengo que estar embarazada”, y me hice la prueba, y estaba  
958                   embarazada.

959                   A mi hijo lo dejé de cinco meses pa’ volver al parrón, a la cosecha de la uva.  
960                   Había que alimentarlo, vestirlo, comprarle sus cositas, entonces tenía que  
961                   salir a trabajar.

962                   El patrón de los parronales vendió el fundo y el caballero que lo compró  
963                   sacó el parrón y puso kiwi. Este señor no quería dar trabajo a las mujeres  
964                   porque le habían dicho que las mujeres en Limahue eran flojas; ahora, hace  
965                   tres años que le trabajo, porque él cambió el concepto de las mujeres,  
966                   ahora dice que las mujeres son más responsables.

967                   En el kiwi en invierno los hombres podan y las mujeres amarramos; nos  
968                   demoramos como 22 días, trabajamos a trato, a 300 pesos la mata, sin  
969                   descuento, porque él paga las imposiciones. Y las paga, no como otros, que  
970                   no las pagan y a una se la deben y cuando se les reclama te niegan.  
971                   Trabajamos de 7 de la mañana hasta las 2 y media de la tarde, tiene agua  
972                   potable, baño, bloqueador, las cosas que tienen que tener.

973                   Ahora estoy en el fundo San Alberto cosechando uva rosada y después me  
974                   voy a cortar uva blanca. Aquí estamos contratadas a trato, entramos a las 8  
975                   hasta las 12, almorzamos, y empezamos de nuevo a la una hasta un cuarto  
976                   pa’ las seis de la tarde. El día sábado trabajamos hasta las 11 ó 12.

977                   Y así una se da vuelta en el año, buscando dónde trabajar según la  
978                   temporada. El año pasado terminé la temporada en abril, descansé mayo,  
979                   junio y julio, en agosto partí a Limahue a amarrar, y después entré en  
980                   noviembre a ralear.

981                   Todo lo que hemos vivido, todas las experiencias que nosotros hemos  
982                   tenido nos han servido; dirán que no tuvimos infancia, pero yo digo que  
983                   igual fuimos felices, del modo que fue fuimos felices.

984                   Cuando empecé en la tomatera de Don Yemo yo me plantaba de dos  
985                   cajones en el hombro y los sacaba a la punta de la hilera, ahí hacíamos los

986 altos de caja para después contar lo que uno hacía, uno no sentía dolor, no  
987 sentía nada, pero ahora se ven las consecuencias.

988 Cuando trabajaba en los parronales nos mandaban a echarle grasa a las  
989 parras para que no se llenaran de chanchos blancos, un insecto. Nos  
990 pasaban mascarilla y a veces guantes y algo nos explicaban de cómo y  
991 porqué usarlos. Estuvimos dos años echando esa grasa y después no mandó  
992 más a mujeres, y mandó a los hombres.

993 Cuando estábamos en los campos, a veces, pasaban los tractores echando  
994 productos. En diciembre se le echa un ácido a la uva, el ácido es para que el  
995 grano crezca, para empezar el raleo; eso lo echaban los hombres temprano,  
996 y cuando llegan las mujeres las parras aún están mojadas con el producto.  
997 Entonces nos dicen que nos lavemos bien las manos, pero yo no sé si será  
998 suficiente.

999 Trabajar en los campos es agotador, se trabaja todo el día, se come ahí  
1000 mismo, y luego se vuelve a la casa a pie o en bicicleta, yo me muevo en  
1001 bicicleta, pero antes no la tenía, y me venía caminando.

1002 Mi salud no está muy bien. En la uva anduve trabajando con muchos  
1003 dolores en la espalda, en las manos, en los hombros; no podía subir el brazo  
1004 izquierdo y las manos las tenía muy hinchadas.

1005 Aquí en la uva nos pagan por la cantidad de cajas que llenamos. La caja la  
1006 están pagando a 350 y el repase a 400. Lo importante es llenar cajas, sino  
1007 no hay plata. Este año “2014” el primer día me hice 77 cajas a 350.

1008 Con las peras, cuando estamos formando la matita, nos pagan 10 mil pesos  
1009 semana corrida.

1010 En los campos se trabaja así, al día o a trato, y eso significa hacerse la paga,  
1011 cuanto trabajas es cuanto te pagan.

1012 Al final del día empiezan los dolores, de espalda, de brazos, de manos, de  
1013 cuello, de cadera. Uno se toma las pastillas y ahí pasa algo y una puede  
1014 dormir; las compañeras toman para todo: para trabajar, para dormir, para  
1015 estar en la casa, es el único modo, una no puede dejar de trabajar.

1016 Lo que me pasó en la fábrica de Malloa me quedó marcado, el mal trato de  
1017 las compañeras, la humillación de los jefes, no se la doy a nadie. A una le  
1018 viene una impotencia que lo único que quiere es mandarse a cambiar a

1019 cualquier parte. Por eso cuando me cambiaron a la mesa de los tomates allí  
1020 trabajé súper bien, porque allí no trabajé estresá', las compañeras te  
1021 apoyaban, y no te humillaban.

1022 El patrón de los kiwi es súper comprensivo, paga bien, paga las  
1023 imposiciones y cuando corresponde. Incluso los días de lluvia nosotros no  
1024 trabajamos, pero él los paga igual. Eso es súper tranquilizador para una que  
1025 vive de esto, de su sueldo.

1026 Me da miedo pensar en los tóxicos, el tener alguna cosa por los tóxicos que  
1027 respiramos o que tocamos.

1028 Cuando se acaba el trabajo hay que salir a buscarlo, ir a otros lados nomás,  
1029 ir a Rosario, pa' donde hayan packing. Pero este año "temporada 2013"  
1030 está mala la cosa; aquí mismo a la uva rosada se le hacían tres pasadas, este  
1031 año se le hizo sólo dos, en la primera se fue casi toda, y ahora llegué a  
1032 cortar y el primer día alcancé a cortar una hilera buena y lo otro fue puro  
1033 repase, lo último que va quedando y el desecho.

1034 Aquí en la uva nos ayudamos harto con las compañeras, por ejemplo la que  
1035 terminó de llenar sus cajas y ve que a otra le quedan cajas, va y la ayuda.

1036 En la industria no se ayudan, la industria es otra cosa, piensan que somos  
1037 puras máquinas.

1038 Yo siempre digo que uno cuando tiene patrones buenos hay que cuidarlos;  
1039 una trabaja tranquila, y si estamos tranquilas cumplimos con el trabajo.

1040 A las chiquillas les da miedo hablar con los patrones porque piensan que las  
1041 van a echar. Yo cuando tengo que decir algo se lo digo al patrón, si le gusta,  
1042 le gusta y si no, si me quiere echar, me echa, pero yo creo que por la verdad  
1043 nadie se enoja o cuando usted está alegando por algo justo.

1044 Para los trabajadores es muy importante que los escuchen, que escuchen  
1045 sus problemas, la cuestión no es solo ganar plata, hay cosas también que  
1046 son importantes como por ejemplo: el buen trato.

1047 Yo tengo que ser papá y mamá, trabajar, hacer las cosas de la casa; el papá  
1048 del niño no vive con nosotros, me ayuda, pero igual esto es una tarea de  
1049 todos los días y a cada momento.

1050 Una llega cansada a la casa, con dolores, y tiene que ponerse a hacer las  
1051 cosas de la casa; es como si una no parara nunca de trabajar.

1052 Entre los hermanos nos ayudamos; vivo al lado de mi hermana y ella me ha  
1053 ayudado mucho, yo le agradezco por ello; la mamá o yo le ayudamos a  
1054 cuidar a sus niños, nos ayudamos todos, así somos, así nos crió el papá y la  
1055 mamá, a no dejarnos solos.

1056 Cuando terminé la temporada (temporada 2012) me sentía pésimo  
1057 trabajando. Aguantaba el día de trabajo, yo no me venía, aunque el jefe me  
1058 dijera que me fuese para la casa, yo seguía trabajando, yo le decía: -“no, es  
1059 que no me puedo ir, yo sigo hasta el último trabajando, yo no me voy”-.

1060 Recién el año pasado “2013”, fui a Santiago a hacerme unos exámenes, me  
1061 hice una endoscopía, nunca me la había hecho, y resultó que tenía una  
1062 bacteria en el estómago. Andaba sin ánimo, como que me iba a desplomar,  
1063 me ponía blanca como un papel, comía y partía al baño, nada sujetaba en el  
1064 estómago. Además me salió un quiste en el riñón derecho. Pero ahí estaba,  
1065 lo dejaba pasar, siempre hay otras cosas que hacer, la casa, los hijos, una  
1066 queda siempre para el final. Además yo soy sola, no soy casada, él igual me  
1067 ayuda pero no es como recibir un sueldo todos los meses de un marido.

1068 Yo además tengo muchos dolores de espalda, me hice una radiografía a la  
1069 columna y salió que tengo una escoliosis severa en la columna y una pierna  
1070 unos centímetros más corta. El médico me dijo que tenía que fajarme, y  
1071 tratar de no hacer trabajos agachada. Entonces como no puedo dejar de  
1072 trabajar lo único que puedo hacer es tomar medicamentos.

1073 Cuando estoy en la uva aguanto nomás los dolores, a veces estoy en las  
1074 últimas, pero igual me aguanto y termino el día.

1075 El año pasado (2013) logré, con lo que trabajé, cambiar todo el techo de mi  
1076 casa, porque en los inviernos yo me llovía entera, además esa plata la  
1077 ocupé para medicinarme un poco.

1078 Me controlo en el consultorio de Malloa, pero no voy nunca, pasan los años  
1079 que no voy ¿En qué momento voy a ir?

1080 Yo estando trabajando o no me levanto temprano. Es que en una casa hay  
1081 muchas cosas que hacer. Ahora es la época que hay que juntar leña para el

1082 invierno. El año pasado me traje, a puro hombro, parras enteras, me eché  
1083 dos días en traer todo el parrón.

1084 El día que yo no pueda trabajar no sé qué voy a hacer, es que una está tan  
1085 acostumbrada a trabajar, eso es lo que una ha hecho toda la vida.

1086 Es que una no puede estar mal, no puede fallar.

1087

1088 9.3.5. REGISTRO BIOGRÁFICO N°2: NOMBRE ENTREVISTADA:  
1089 LUCÍA

1090 Mi nombre es Lucía, tengo 56 años, he vivido prácticamente toda mi vida  
1091 Rastrojos, una localidad que está a 5 kilómetros de San Vicente de Tagua  
1092 Tagua, pero nací en Temuco.

1093 Mi padre era contador, mi madre era dueña de casa, mis abuelos paternos  
1094 eran obreros fundidores de la maestranza de ferrocarriles, mi abuela  
1095 materna era dueña de casa, y a mi abuelo materno no lo conocí.

1096 Mis padres estuvieron viviendo un tiempo en Temuco, y por eso nací en  
1097 Temuco, y también vivieron en Santiago, pero eran de Rastrojos.

1098 Mi papá era unos de los pocos profesionales que existían acá en el campo;  
1099 en esa época era muy poca la gente que tenía algún título técnico o  
1100 profesional. Cuando el retornó a San Vicente, con la familia ya armada,  
1101 había un contador muy viejito, fue él quien lo recibió y le entregó todos sus  
1102 clientes; el viejo contador, entonces, se retiró muy tranquilo dándose  
1103 cuenta de que sus clientes quedaban en buenas manos; el viejo contador  
1104 quedó muy contento de sentir que él no abandonaba a sus clientes.  
1105 Entonces a mi papá no le costó armar su vida acá en San Vicente,  
1106 ejerciendo la contabilidad hasta el día que murió.

1107 Mi mamá se dedicó siempre a ser mamá, ella nos crió. Somos ocho entre  
1108 hermanos y hermanas.

1109 Vivíamos en una casa que mi papá compró; la casa era muy grande, mucho  
1110 espacio, mucho patio, mucho donde jugar, donde correr pero todo el día.

1111 Estudié la primaria y la media en San Vicente de Tagua Tagua. Después, de  
1112 adulta estudié técnico jurídico.

1113 Yo nunca me he ido de San Vicente, me gusta la vida que se da acá. Siento  
1114 que yo he hecho una buena vida en este lugar, una vida tranquila. Yo vivo a  
1115 cinco kilómetros de San Vicente y ese viaje yo lo hago en bicicleta todos los  
1116 días, y el camino es hermoso con frío, con lluvia, nublado, con sol porque  
1117 siempre hay distintos colores en los árboles, en las hojas, en el suelo, en el  
1118 cielo.

1119 En San Vicente ha habido cambios importantes. Antes existían fundos,  
1120 donde la mayoría de la gente del sector eran trabajadores del fundo por lo  
1121 tanto el patrón decidía muchas cosas con respecto a sus familias porque  
1122 vivían en las casas del fundo. Por ejemplo decidía hasta que edad iban los  
1123 niños, los hombres, al colegio, o sea, cuando consideraba que físicamente,  
1124 estaban en condiciones de trabajar.

1125 En San Vicente había lugares en que el pueblo tenía puertas. Por lo tanto  
1126 tenía horario y control de llegada de toda la gente. Las últimas puertas que  
1127 quedaban, las de Millahue, desaparecieron en el año 71', en el tiempo de  
1128 Salvador Allende.

1129 Mis compañeras de colegio que eran hijas de inquilinos eran mucho más  
1130 tímidas que nosotras, que nuestros papás no se dedicaban al campo;  
1131 entonces nosotros decíamos altiro: -"ah ésa es millahuina"-, de Millahue.  
1132 Toda una vida de opresión viviendo en los campos del patrón, en que los  
1133 papás venían una vez al mes al pueblo y llevaban todas las compras pa' el  
1134 mes y que el patrón distribuía; vida de campo, en la que el patrón y los  
1135 padres vigilaban todo lo que hacían.

1136 En San Vicente había tres colegios: uno era de curas de hombres que era  
1137 para la elite; otro el colegio de monjas de mujeres también para la elite; y la  
1138 escuela consolidada que ahí íbamos todos, hombres y mujeres.

1139 San Vicente es un pueblo muy clasista, a mí en lo personal nunca me afectó  
1140 porque yo, felizmente, me crié al lado de un hombre, mi papá, que era  
1141 marxista. Yo tengo una formación marxista, no de militancia, de vida;  
1142 entonces cuando a una la forman bajo esas doctrinas, una entiende muchas  
1143 cosas desde niña.

1144 Mi papá siempre nos habló del origen de los seres humanos, somos clase  
1145 obrera, por lo tanto jamás podríamos pretender pertenecer a una clase  
1146 social que no era la nuestra, entonces a nosotros nunca nos dañó, o sea,

1147 nunca nos sentimos despreciados, o sea, sabíamos que actuaban así, que  
1148 eran así y que nosotros alimentábamos nuestra vida de otra forma, no con  
1149 dinero.

1150 Cuando uno tiene las cosas tan claras desde niña, los ataques no afectan,  
1151 porque sabíamos que íbamos a estar expuestos a la crítica, al desprecio.  
1152 Entonces tuvimos la suerte de criarnos con este hombre, que nos enseñó a  
1153 ver la vida en forma absolutamente distinta, en todo sentido. Creo que él  
1154 hizo un experimento con nosotros, rompió todo el esquema de lo  
1155 establecido y lo tradicional.

1156 Los abuelos también eran gente de izquierda, pero mi papá tuvo la suerte  
1157 de encontrarse, en su época de colegio, con grupos de estudios trotskistas,  
1158 viejos muy estudiosos, muy visionarios. Mi padre estudió en Santiago.  
1159 Todos ellos eran una biblioteca abierta, todos viejos, yo conocí muchos de  
1160 ellos, porque muchos de ellos se juntaban acá en San Vicente, o íbamos  
1161 nosotros a Santiago, y se pasaban noches enteras conversando; y nunca,  
1162 nos dijeron: -“Vayan a acostarse”-, al contrario, nos quedábamos dormidos  
1163 en los sillones al lado de ellos, escuchando, aprendiendo.

1164 En el año 1973 a mi papá lo detienen por razones políticas, eso nos cambió  
1165 la vida absolutamente; nos desarmaron la vida que teníamos programada,  
1166 la detención nos cambia todo de raíz.

1167 Mi familia tenía un fuerte compromiso con las organizaciones locales y con  
1168 las transformaciones sociales que se estaban gestando con el gobierno de la  
1169 Unidad Popular, con Salvador Allende.

1170 Teníamos muchos sueños, mil cosas por hacer, yo tenía 17 años, y de golpe  
1171 hubo como que rearmar toda la vida. Había mucho miedo, mucha  
1172 desconfianza, y nuestras vidas empezaron a girar en torno a otras historias:  
1173 la de nuestros compañeros, nuestros amigos, presos, muertos,  
1174 desaparecidos, la de sus familias.

1175 La Reforma Agraria generó mucha alegría entre los campesinos.  
1176 Lamentablemente el campesino llevaba muchos años obedeciendo a un  
1177 patrón por lo tanto dirigir algo, un campo, para él era muy difícil. Además  
1178 tampoco estaban las condiciones económicas para que hacer surgir los  
1179 campos solos, eso se pudo haber solucionado con las cooperativas, pero los  
1180 campesinos habían perdido la capacidad de trabajar asociado, por eso de

1181 trabajar toda una vida apatronados. Nos faltó mayor preparación para  
1182 llevar a cabo un proceso así, una Reforma Agraria necesitaba de mucho  
1183 apoyo, y ese apoyo no lo tuvimos.

1184 Entonces los patrones empezaron a presionar a los campesinos a vender  
1185 sus tierras, que no sabían cómo producir las tierras, que iban a tener plata  
1186 al tiro, y cosas así. Y los campesinos vendieron a precios muy baratos, los  
1187 subían a los camiones y los llevaban a firmar a las notarías y les quitaban  
1188 sus tierras.

1189 Eso ocurrió en Millahue, Idahue, Las Cabras. En todos esos lugares luego se  
1190 instalarán las grandes empresas agrícolas, sus campos y los packing.

1191 A los 17 ó 18 años comienzo a trabajar en los campos, en los potreros. Los  
1192 primeros packing eran unas ramadas, no había ni una estructura, no había  
1193 baño, no había comedor, no había nada, sólo ramadas con mesones y con  
1194 pesas. En el packing que entré procesaban uva para la exportación, pero sin  
1195 ninguna regla de higiene ni para la fruta ni para nosotros, nada, por  
1196 ejemplo, nosotros nos lavábamos las manos en una acequia antes de ir a  
1197 almorzar.

1198 Teníamos unos contratos súper cómicos, como de mentira, y eran de  
1199 mentira porque nada de lo que decían se cumplía. Por ejemplo, decían que  
1200 nuestro horario de trabajo era de las 9 de la mañana hasta las 1, de las 2  
1201 hasta las 5, una colación, y vuelta al trabajo de las cinco y tanto hasta las 7;  
1202 pero esos horarios no se cumplían nunca. Trabajábamos tantas horas que  
1203 perdíamos la cuenta. Entrábamos a las 8 de la mañana y era normal salir o  
1204 estar llegando a nuestras casas a las 2, 3, 4 de la madrugada.

1205 Ahora ya no se trabajaba para el dueño de un fundo, se trabajaba para un  
1206 empresario agrícola, pero la mentalidad era la misma.

1207 En una ocasión este empresario agrícola de las uvas para el que trabajaba,  
1208 llegó muy enojado porque nos habían rechazado unos palet, estaba furioso,  
1209 y nos trataba muy mal, y nos empezó a decir: -“yo siempre pensé que tenía  
1210 contratado aquí gente inteligente”-, yo le escuchaba muy tranquila, y él  
1211 seguía insultándonos, que éramos unos tontos, ignorantes; entonces le dije:  
1212 -“No me considero estúpida y creo que usted tampoco, pero dígame ¿Si  
1213 Usted trabaja 10, 12, 15 horas diarias, tendría la capacidad para estar  
1214 viendo un grano de uva malo? Yo no (...) y no porque sea estúpida (...) Usted

1215 está trabajando con gente inteligente aquí, que nos hagamos los estúpidos  
1216 es otra (...) pero que toleremos con toda la naturalidad del mundo sus  
1217 atropellos, no, yo por lo menos no". Entonces el tipo se quedó muy sin  
1218 respuesta, pero me pidió el nombre: "¿Usted cómo se llama?", entonces le  
1219 digo: -"¿Qué importancia tiene eso?, no le voy a negar mi nombre, le voy a  
1220 decir todo lo que Usted quiera saber de mí pero quiero que le quede muy  
1221 claro que el día que tenga agua potable para lavarse las manos, un baño  
1222 para hacer pichí, que es lo mínimo que debe haber en un trabajo, le acepto  
1223 críticas (...) yo sé que Usted no se lava las manos en la acequia y que no  
1224 anda haciendo pichí en el parrón, pero nosotros sí lo tenemos que hacer,  
1225 ¿Qué más quiere de nosotros?". Entonces el tipo estaba vuelto loco, y lo  
1226 único que quería saber quién era yo, estaba desesperado porque nunca  
1227 nadie le había dicho como tan fundamentales.

1228 También he trabajado confeccionando ropa. Por el golpe yo empiezo a  
1229 confeccionar ropa, o sea la confección de ropa era una cosa que me  
1230 permitía ganar dinero, me daba actividad y me permitía estar en contacto  
1231 con las gentes de los colegios. Yo hacía la ropa para los niños que participan  
1232 en teatro, y también hacía la escenografía de las obras. Esa fue mi forma de  
1233 volver a integrarme y seguir participando, de algún modo, de la sociedad.  
1234 De un modo muy diferente a como lo hacía antes, pero era la forma que  
1235 había.

1236 Entonces he trabajado como temporera y confeccionando ropa.

1237 En los packing lo que más he hecho es la selección, porque soy rápida para  
1238 seleccionar. En la selección el sueldo se hace por lo uno produce; yo tengo  
1239 la habilidad de que no necesito mirar la uva si no que al tacto me doy  
1240 cuenta.

1241 A la seleccionadora se le paga por caja seleccionada: de una caja común  
1242 uno tiene que seleccionar los racimos según si son de primera, segunda,  
1243 tercera, y por porte y por color; entonces ahí uno le manda a la embaladora  
1244 la caja de calibre A, B, C.

1245 La estructura de los packing ha cambiado, ahora ya no puede un packing  
1246 que no tenga baño, sanidad no lo permite, son exigencias de las  
1247 exportadoras. Desde hace unos 10, 15 años, la exportación se toma como  
1248 mucho más en serio.

1249 Desde que hubo este asunto de la mosca blanca en Estados Unidos, las  
1250 normas, las exigencias de exportación cambiaron mucho: tienen que  
1251 construir packing, tienen que tener pisos lavables, tienen que tener baño,  
1252 tienen que tener casinos, los baños tienen que tener lava manos y tienen  
1253 que tener gel desinfectante, el uniforme, el gorro, y muchas exigencias  
1254 sanitarias. Pero todo eso porque las exportadoras lo exigen, no es haya una  
1255 mentalidad de que los trabajadores deben estar mejor, no, es porque  
1256 afuera no le reciben la fruta si no cumplen con esas normas.

1257 En los packing existe una forma trabajar que es horrible: en la mayoría cada  
1258 una hace su sueldo, pero hay packing en que hallaron la forma de explotar y  
1259 de exigirse entre todos, en que trabajan “uno para todos”, es decir la  
1260 producción del día se reparte entre todos, es horrible, es horrible, es  
1261 horrible porque uno empieza a exigir a su compañero que trabaje. Yo me  
1262 estoy haciendo mi sueldo, yo salgo al patio me fumo un cigarro y vuelvo,  
1263 porque si yo dejé de producir diez cajas en ese rato son diez cajas más,  
1264 pero en este otro sistema, ni siquiera se puede ir al baño tranquila, porque  
1265 las mismas compañeras empiezan a molestarte y empiezan a decir: -“oye,  
1266 pero esa se lleva saliendo, oye pero esa”-, es lo más horrible; “Uno para  
1267 todos” se le llama a eso.

1268 Según los patrones, el “Uno para todos” es un sistema de igualdad en  
1269 donde no uno va a ganar cincuenta y el otro va a ganar diez; el sistema es lo  
1270 más horrible que hay porque uno no puede ni respirar, ni conversar, nada  
1271 que distraiga, porque éste de aquí está acusando, éste otro de acá  
1272 acusando, -“oye es que mira”, -“es que entró cinco minutos más tarde”-, -  
1273 “es que se retiró antes”-. Este sistema es lo más terrible dentro de la  
1274 explotación de los packing.

1275 En una temporada se puede llegar a juntar entre 500 y 700 lucas. Acá 500  
1276 lucas es mucha plata. Pero en invierno no hay trabajo, las mujeres quedan  
1277 desamparadas en invierno, la plata que se logra reunir en la temporada se  
1278 le hace alcanzar para todo el año.

1279 Este año [2014] no trabajé en la temporada, llevaba trabajando muchos  
1280 años y estaba muy cansada. Después del terremoto fue una época súper  
1281 pobre, porque pedí casa, trabajo, todo, entonces entendí que me venían 2,  
1282 3 años muy crudos y que tenía que darle por donde fuera. Este año con lo

1283 que trabajé en la confección durante el año me pude mantener en los  
1284 meses flojos -enero, febrero- y no salí a trabajar en la temporada.

1285 Entonces estoy contenta porque logré he logrado cierta estabilidad  
1286 económica que me permite estar tranquila, entonces digo: “no me gustaría  
1287 volver al packing, pero si lo tengo que hacer, lo voy a hacer”-.

1288 En un packing se junta mucha plata, pero también se trabajan muchas  
1289 horas. Para las mujeres de aquí esa es la única oportunidad para juntar esa  
1290 cantidad de plata, entonces también es comprensible que las mujeres que  
1291 son dueñas de casa, que tienen sus familia a cargo, trabajen tantas horas.

1292 Yo creo que debería ser una exigencia para todas las mujeres en un packing  
1293 que usaran fajas; es que la fuerza física que se hace es mucha; una caja, dos  
1294 cajas no es nada, pero si uno suma 500, 600, 700, 1000 cajas diarias,  
1295 aunque pesen un kilo, se está cargando mil kilos en un día

1296 Yo lo hice siempre por el amor que me tengo y por lo que me cuido, yo  
1297 jamás me metí a un packing sin faja, pero creo que soy una excepción.

1298 No hay formación de cómo levantar la caja, como trasladar, como hacer la  
1299 fuerza, si a ellos lo único que les importa es que su fruta salga lo mejor  
1300 posible. No les importa lo que les pase a las trabajadoras.

1301 El año pasado “2013” estábamos en un packing y nos dijeron: “hoy día no  
1302 se va a cortar uva, ¿pueden ir al campo y traer las cajas de uva?”, nosotras  
1303 somos seleccionadoras de packing, no cosechadoras, es decir nos  
1304 contrataron para eso, pero igual fuimos. Había caído agua y estaba todo  
1305 con barro, pero las cajas estaban en una altito seco, nosotros teníamos que  
1306 ir por donde estaba el barro, y yo no lo hice así, me fui por donde estaban la  
1307 cajas de uva, que es lo lógico, porque es donde estaba seco, pero me  
1308 retaron porque dijeron que por caminar ahí se podían pasar a llevar las  
1309 cajas y que se cayeran al barro, entonces teníamos que caminar por el  
1310 barro y tomar las cajas (...) me retaron y mi respuesta fue: - “mientras a ti  
1311 no te preocupe mi salud, a mí no tiene por qué preocuparme tu caja”, me  
1312 echaron. A ellos lo único que les interesa es que su fruta salga lo mejor  
1313 posible, como estemos nosotros le da lo mismo. Siempre va a haber alguien  
1314 dispuesto a trabajar en las condiciones que ellos digan.

1315 Existe mucho mal trato, en no darle ningún valor al trabajador, y si uno  
1316 responde algo la echan ¡y la echan!

1317 Para ser temporera hay que tener mucho ñeque, porque en el packing el  
1318 ambiente entre las compañeras de trabajo es terrible, de insidia, de  
1319 veneno, de pelambre, un ambiente de competencia, no hay una cuestión de  
1320 solidaridad; ese ambiente a mí me molesta, me hace mal.

1321 Todas las compañeras están muy preocupadas de cuántas cajas lleva la  
1322 otra, de cuánto ha hecho la otra: -“pero cómo si yo trabajo las mismas  
1323 horas que tú y tu sacaste tantas cajas más que yo”-. O sea, entonces es un  
1324 ambiente muy, muy de mierda, entre los mismos compañeros de trabajo.

1325 La relación con el patrón es de mucha distancia, uno jamás conoce a los  
1326 patrones, jamás porque cuando no son las jefas, son los subcontratistas.

1327 El mal trato los trabajadores lo ven súper natural, y si te mueres qué vas a  
1328 hacer si los patrones nunca van a cambiar, y los patrones son los patrones.

1329 Las mujeres se ven obligadas a aceptar el maltrato porque ¿Qué hace una  
1330 jefa de hogar con 2, 3 hijos?

1331 En los packing las mujeres están muy deprimidas, con muchas ganas de que  
1332 todo desaparezca. Las mujeres no se sienten queridas ni respetadas,  
1333 además sienten que dejan a los hijos un poco abandonados, por no estar  
1334 con ellos.

1335 Frente al trato de los patrones los trabajadores hombres son más  
1336 arrastrados que las mujeres. La mujer reclama más, los hombres hacen  
1337 todo lo que les dicen que haga, o sea, aunque parezca inhumano, alegan  
1338 pero no se paran y dicen: -“no, mira, nosotros no vamos a hacer esto por  
1339 esto”-, o sea las mujeres son más peleadoras.

1340 En los ratos de descanso, en la colación, con las compañeras, conversamos  
1341 de las tristezas, de las penas. Las mujeres están muy insatisfechas con sus  
1342 vidas, son explotadas en el trabajo, nadie reconoce el trabajo que realizan  
1343 en la casa, todo el día tienen que estar cumpliendo, no se pueden  
1344 equivocar. Las mujeres están frustradas en muchos planos, uno de esos  
1345 planos es el sexual. Nadie las escucha, y sus parejas ni se dan cuenta lo que  
1346 les pasa.

1347 Las compañeras, las mujeres tienen como pocas ambiciones personales, de  
1348 desarrollo, como que eso no existe para ellas, como que eso es pa' otra  
1349 gente, de otro grupo, no de ellas; o sea no se plantean ir a ver una película,  
1350 no se plantean un día de paseo, todas sus salidas son en torno a las  
1351 compras, a las diligencias, es muy raro que se planteen momentos de  
1352 distracción, el relajamiento, el tiempo libre no existe. Las mujeres no nos  
1353 decimos: -"Para", parar significa hacer mermeladas, cambiar la rutina, pero  
1354 siguen funcionando. Para las mujeres el ir a la playa es de ricos, es como si  
1355 no tuviéramos el derecho de ir al mar, de disfrutar el agua, el sol; la playa es  
1356 de los ricos, ese lugar es de ello, no de los pobres; los trabajadores sólo  
1357 tenemos que trabajar.

1358 Hay espacios que las mujeres trabajadoras, campesinas, no se permiten  
1359 entrar; por ejemplo yo voy a la piscina, cuesta 500 pesos la entrada, y me  
1360 hace súper bien porque me río, juego en el agua, comparto, me relajo, pero  
1361 eso no lo hacen mis compañeras, y no es sólo que no sepan nadar, es que  
1362 creen que eso no es para ellas.

1363 Con organización sería tan fácil conseguir mejorías para las temporeras, con  
1364 sindicatos fuertes la importancia de las trabajadoras se haría sentir.

1365 Yo no tengo hijos, pero me cuesta entender como las compañeras además  
1366 de trabajar en el packing llegan a sus casas y empiezan a trabajar allí  
1367 también. Por ejemplo, muchas compañeras se levantan todos los días a las  
1368 5 de la mañana a preparar el almuerzo de su familia. Llegan a la casa a la 11,  
1369 12 de la noche, y se levantan a las 5, con la preocupación de hacer la  
1370 comida, de preparar los desayunos, de levantar al cabro chico, de ver su  
1371 ropa, de su cuidado, y del cuidado de toda la familia, o sea, una mujer  
1372 además de todas las horas que dedica a trabajar en el packing, tiene  
1373 comprometidas, por lo menos, 3 o 4 horas más en su casa, velando para  
1374 que todo funcione bien.

1375 Por lo general, a las compañeras les ayuda alguna hermana chica, alguna  
1376 sobrina, la abuela, o las vecinas; las mujeres siempre encuentran el modo  
1377 de cuidar a sus hijos. Es muy raro que queden niños solos, las mujeres son  
1378 bien aperradas, los críos bien cuidados de todas maneras, o por lo menos  
1379 pensando que están bien cuidados, no los dejan a la deriva. Por lo tanto:  
1380 almuerzo todos los días, ropa todos los días y el fin de semana es pa' lavar y

1381 lavar, pa' dejar todo pa' la semana armado, o sea, es que es  
1382 extremadamente matador, es un tiempo en que no se vive, no se vive nada.

1383 A todo se suma que los maridos no ayudan en nada; ellos esperan que la  
1384 mujer le sirva la comida, le lave su ropa, le crie los niños, y ellos no ayudan  
1385 en nada.

1386 Las mujeres no pueden fallar en ninguna parte, ni el packing, ni en la casa.

1387 Todavía acá queda la mentalidad machista, van a pasar muchas  
1388 generaciones para que a la mujer se la valore como persona.

1389 Cuando nos duele algo nos conseguimos algo con las propias compañeras;  
1390 que los antiinflamatorios, que el paracetamol, que el diclofenaco. Pero las  
1391 mujeres no se quejan tanto, porque cuando están en el packing el dolor no  
1392 se hace tan presente, el dolor aparece cuando una llega a la casa.

1393 En la salud primero están los hijos, luego el marido, los padres, pero ellas  
1394 nunca están primero, se postergan, ellas no son nunca personas.

## ENCUESTA: 'DETECCIÓN DE DOLENCIAS Y MALESTARES ASOCIADOS A LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA EN PACKINGS AGROINDUSTRIALES DE LA VI REGIÓN DE O'HIGGINS'

<b>N° de encuesta:</b>	<b>Empresa</b>
------------------------	----------------

### Información general

<b>Edad</b>	<p style="text-align: center;"><b>¿Qué funciones realiza en el packing?</b> (marque todas las funciones realizadas)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"><input type="radio"/> Limpieza</div> <div style="text-align: center;"><input type="radio"/> Selección</div> <div style="text-align: center;"><input type="radio"/> Pesaje</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"><input type="radio"/> Embalaje</div> <div style="text-align: center;"><input type="radio"/> Timbrado</div> <div style="text-align: center;"><input type="radio"/> Paletizado</div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <input type="radio"/> Otro ¿Cuál? _____         </div>
<b>Localidad donde vive</b>	
<b>Integrantes del grupo familiar</b> (Inclúyase en la cuenta de integrantes)	

### Condición física general

*INDIQUE SU HABILIDAD O CAPACIDAD PARA REALIZAR LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DURANTE LA ÚLTIMA SEMANA.*

	Ninguna dificultad	Poca dificultad	Dificultad moderada	Mucha dificultad	Imposible de realizar
1.- Abrir un frasco de vidrio nuevo	1	2	3	4	5
2.- Usar un cuchillo para cortar la comida	1	2	3	4	5
3.- Cargar una bolsa de compras	1	2	3	4	5
4.- Lavarse la espalda	1	2	3	4	5
5.- Realizar tareas duras de casa (trapear el piso, limpiar las paredes, caminar, etc.)	1	2	3	4	5
6.- Actividades de ocio que requieran esfuerzo o impacto para su brazo, hombro o mano (martillar, lanzar una pelota, etc.)	1	2	3	4	5

## Condición hombro, brazo, mano

	No, para nada	Un poco	Regular	Bastante limitado	Imposible de realizar
7.- Durante la última semana ¿ha tenido dificultad para realizar su trabajo u otras actividades debido a algún problema en su hombro, brazo o mano?	1	2	3	4	5

	No, para nada	Un poco	Regular	Bastante limitado	Mucho
8.- Durante la última semana su problema en su hombro, brazo o mano ha interferido con sus actividades sociales normales con la familia, amigos o vecinos	1	2	3	4	5

	Ninguna	Leve	Moderada	Grave	Incapacidad para dormir
9.- Durante la última semana ¿cuánta dificultad ha tenido para dormir debido a dolor en brazo, hombro o mano?	1	2	3	4	5

*INDIQUE LA GRAVEDAD O SEVERIDAD DE LOS SIGUIENTES SÍNTOMAS.*

	Ninguna	Leve	Moderado	Grave	Muy grave
10.- Dolor de brazo, hombro o mano	1	2	3	4	5
11.- Sensación de calambres (hormigueos y alfilerazos) en su brazo, hombro o mano	1	2	3	4	5

## Capacidad física en el trabajo

<i>LA SEMANA PASADA ¿TUVO ALGUNA DIFICULTAD PARA...</i>	No lo pude realizar	Mucha dificultad	Dificultad moderada	Dificultad Leve	Ninguna dificultad
12.- realizar su trabajo como normalmente lo hace?	1	2	3	4	5
13.- realizar las tareas propias de su trabajo a causa del dolor de brazo, hombro o mano?	1	2	3	4	5
14.- realizar su trabajo tan bien como le gustaría?	1	2	3	4	5
15.- emplear la cantidad habitual de tiempo en su trabajo de packing?	1	2	3	4	5

## Percepción de su salud

	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala
16.- En general, usted diría que su salud es:	1	2	3	4	5

*Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal.*

<i>SU SALUD ACTUAL, ¿LE LIMITA PARA HACER ESAS ACTIVIDADES O COSAS? SI ES ASÍ, ¿CUÁNTO?</i>	Sí, me limita mucho	Sí, me limita un poco	No, no me limita nada
17.- Esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora o caminar más de 1 hora	1	2	3
18.- Subir varios pisos por la escalera	1	2	3

<i>DURANTE LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS...</i>	Sí	No
19.- ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?	1	2
20.- ¿Tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?	1	2
21.- ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer en su trabajo o en sus actividades cotidianas, por algún problema emocional? (como estar triste, deprimida, o nerviosa)	1	2
22.- ¿No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, por algún problema emocional?	1	2

*Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le ha ido.*

<i>DURANTE LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS ¿CUÁNTO TIEMPO...</i>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
23.- se sintió calmada y tranquila?	1	2	3	4	5	6
24.- tuvo mucha energía?	1	2	3	4	5	6
25.- se sintió desanimada y triste?	1	2	3	4	5	6

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
26.- Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales y laborales (como visitar a las amistades o familiares)?	1	2	3	4	5

	Nada	Un poco	Regular	Bastante	Mucho
27.-	Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?				

	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca
28.-	¿Con qué frecuencia siente que el cansancio después del trabajo es tan grande que sólo desearía descansar y no hacer nada más?			
	1	2	3	4
29.-	¿Con qué frecuencia siente que el trabajo que realiza en el packing la obliga a estar tan concentrada que no puede pensar en otra cosa?			
	1	2	3	4

## Vinculación laboral

30.- ¿En cuántas empresas agroindustriales frutícolas ha trabajado en el último año? Considere diciembre de 2012-diciembre de 2013.

31.- ¿Cuántos meses del último año usted ha estado trabajando? Considere diciembre 2012-diciembre 2013.

32.- En el último año, y del siguiente listado, identifique todos los trabajos agrícolas que ha realizado.

Cosecha	Poda	Amarre	Raleo	Limpieza	Packing	Otro ¿Cuál?
1	2	3	4	5	6	7

33.- Dentro de packing, ¿qué labores ha realizado en el último año?

Limpieza	Selección	Pesaje	Embalaje	Timbrado	Paletizado	Otro ¿Cuál?
1	2	3	4	5	6	7

34.- En este trabajo, ¿tiene contrato?

Sí, contrato de plazo fijo	Sí, contrato de obra, faena o servicio	Sí, otro tipo de contrato (especifique)	No
1	2	3	4

35.- En este trabajo, usted tiene un contrato:

Escrito		Verbal	No sabe
Lo leí	No lo leí		
1	2	3	88

36.- ¿Quién es su empleador directo?

La propia empresa	Empresa de servicios transitorios	Subcontratista o enganchador	Con otro tipo de intermediario	No sabe
1	2	3	4	88

37.- En este packing, ¿qué tipo de jornada de trabajo tiene?

De día	De noche	En turnos de día	En turnos de día y de noche	En turnos de días de trabajo y de descanso
1	2	3	4	5

38.- En su actual trabajo ¿La remuneración, salario o lo que Ud. gana por su trabajo es?

Sólo fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses	La mayor parte fijo	La mayor parte 'a trato'	Sólo 'a trato'	Otro: Cuál?	No sabe
1	2	3	4	5	88

	Sí	No	No sabe	No responde
39.- ¿Se le paga lo convenido a trato?	1	2	88	99

40.- Habitualmente, de estos tramos de ingreso ¿cuánto es su ingreso líquido en esta empresa?

1.-	Menos de \$64.000
2.-	\$65.000 a \$136.000
3.-	\$137.000 a \$180.000
4.-	\$181.000 a \$250.000
5.-	\$251.000 a \$350.000
6.-	\$351.000 a \$450.000
7.-	\$451.000 o más
88.-	No sabe
99.-	No responde

	Sí	No
41.- ¿Considera que el monto que recibe por su trabajo en packing, es suficiente para cubrir las necesidades de su núcleo familiar?	1	2

42.- Respecto al ingreso familiar: ¿Cuántas personas de su núcleo familiar tienen trabajo remunerado?

Número de personas	¿Quiénes son las personas?	¿Es usted jefa de hogar?

43.- Como parte de su salario o ingreso por su salario, usted recibe

	Sí	No	No sabe	No responde
a.- Bonos o comisión por su producción individual	1	2	88	99
b.- Bonos o comisión por producción grupal	1	2	88	99
c.- Bonos o comisión por producción de la empresa	1	2	88	99
d.- Bonos o comisión por producción por cumplimiento de metas	1	2	88	99
e.- Bonos por asistencia	1	2	88	99
f.- Otro bono o incentivos	1	2	88	99

## **Derechos del trabajo de temporada**

44.- Actualmente, ¿su empleador le cotiza en el sistema previsional y de salud?

No	Sí, pero sólo AFP	Sí, pero sólo salud	Sí, AFP y salud	Yo me cotizo en AFP y salud
1	2	3	4	5

45.- ¿Para qué funciones fue contratada en este packing?

Limpieza	Selección	Pesaje	Embalaje	Timbrado	Paletizado	Otro ¿Cuál?
1	2	3	4	5	6	7

46.- Respecto a los descansos, ¿cuántos días libres tiene al mes?

--

47.- ¿Cuántos descansos puede hacer en su jornada y cuánto dura cada descanso? NOTA: Descanso NO ES horario de colación o tiempo para ir al baño.

Número de descansos	Tiempo de cada descanso
_____	_____

48.- En el packing, ¿Cuenta con un espacio destinado para su almuerzo o colación?

Sí	No	¿Cuánto tiempo tiene para su colación?
1	2	_____

	Muy difícil	Difícil	Fácil	Muy fácil	No sabe	No responde
49.- Actualmente, ¿qué tan difícil sería hacer uso de una licencia por enfermedad?	1	2	3	4	88	99
50.- Actualmente, ¿qué tan difícil sería hacer uso de licencia por enfermedad de hijos menores de 1 año?	1	2	3	4	88	99

### Ambiente de trabajo

	Nunca	Rara vez	Frecuentemente
51.- Respecto a sus compañeras, ¿Con qué frecuencia se apoyan o colaboran entre ustedes para realizar el trabajo?	1	2	3

52.-	En su trabajo, ¿se ha sentido presionada o intimidada por algún jefe o superior?	1	2	3
------	--	---	---	---

## **Doble presencia y economía de los cuidados**

		Sí	No
53.-	Mientras está en el packing trabajando, ¿hay alguien que se dedica a las labores domésticas en su casa?	1	2

54.-	Mientras está en el packing trabajando, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	1	2
------	--	---	---

		Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca
55.-	Cuando está en el trabajo de packing ¿con qué frecuencia siente que las labores domésticas se quedan sin hacer?	1	2	3	4

		Sí, como cuidadora única	Sí, pero con la ayuda de otra persona	Sólo a veces	No
56.-	En su casa, ¿tiene que hacerse cargo del cuidado de niños, adultos mayores, enfermos minusválidos o enfermos crónicos?	1	2	3	4

## **Actividades fuera del trabajo**

		Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
57.-	¿Con qué frecuencia siente que puede usar su tiempo libre y de ocio como desea?	1	2	3	4

58.- ¿Participa usted de alguna de las siguientes organizaciones? (puede marcar más de una opción)

Sindicato	Junta de vecinos	Club deportivo	Iglesia	Centro de padres y apoderados	Otra:
1	2	3	4	5	6

## **Salud y seguridad laboral**

	Sí	No		
59.- ¿Sabe si en esta empresa funciona un Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales?	1	2		
60.- ¿Conoce para qué sirve el Comité Paritario o Departamento de prevención de Riesgos Profesionales?	1	2		
	Si	No	No sabe	
61.- ¿En su empresa hay Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?	1	2	88	
	Sí	Sí, sólo para accidentes	Sí, sólo para enfermedades	No
62.- La empresa o su actual empleador, ¿la han capacitado sobre cómo prevenir los riesgos de accidente y enfermedades producidas por su trabajo?	1	2	3	4
	Sí	No		
63.- ¿Le han entregado los elementos de protección personal que necesita	1	2		
64.- ¿Siente que necesita algún elemento de protección adicional a los que ha recibido?	1	2		
65.- Respecto a los elementos de protección entregados en el packing ¿Los usa?	1	2		
	Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
66.- ¿Con que frecuencia los usa?	1	2	3	4

## **Condiciones laborales**

67.- En el packing ¿trabaja sentada o de pie?

De pie	Alternando, sentada y de pie	Sentada	Otro ¿Cuál?
1	2	3	4

Página 152

EN EL PACKING ¿CON QUÉ FRECUENCIA...	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	No Sabe
68.- le toca estar expuesta a temperaturas muy altas o muy bajas?	1	2	3	4	88

69.-	manipula o su piel tiene contacto con productos químicos?	1	2	3	4	88
70.-	realiza trabajos que la obligan a mantener posturas incómodas	1	2	3	4	88
71.-	levanta, traslada o arrastra cargas u objetos pesados	1	2	3	4	88
72.-	realiza movimientos muy repetitivos?	1	2	3	4	88

		<b>Se atendería por su cuenta</b>	<b>Consultorios</b>	<b>ACHS</b>	<b>Enfermería del packing</b>
73.-	Si usted sintiera un malestar físico en su trabajo, ¿dónde recibiría atención?	1	2	3	4
74.-	Si a usted le ocurriera un accidente laboral en su trabajo, ¿dónde recibiría atención?	1	2	3	4
75.-	Si a usted le ocurriera un accidente en el trayecto de la casa al trabajo (o viceversa), ¿dónde recibiría atención médica?	1	2	3	4

		<b>Se atendería por su cuenta</b>	<b>Consultorios</b>	<b>Salud Privada</b>
76.-	Cuando está fuera de temporada de packing y requiere atención de salud, ¿dónde se atiende?	1	2	3

		<b>Muy difícil</b>	<b>Algo difícil</b>	<b>Poco difícil</b>	<b>Para nada difícil</b>
77.-	¿Qué tan difícil sería para usted que le permitieran ir al médico en horarios de trabajo cuando lo necesitará?	1	2	3	4

		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
78.-	En el último mes, ¿Ha debido tomar medicamentos para disminuir el dolor (analgésicos o anti-inflamatorios)?	1	2	3	4
79.-	En el último mes, ¿Ha debido tomar medicamentos para sentirse más animada?	1	2	3	4