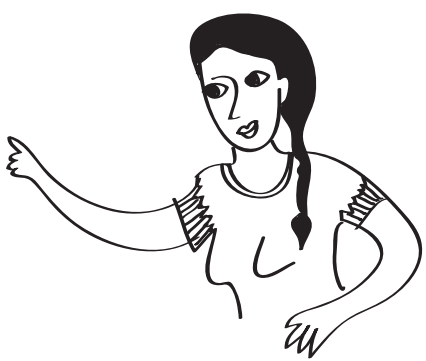
Queridas socias, amigas y amigos de ANAMURI:

Hacemos llegar a sus manos la Cartilla Nº3 sobre el ***Derecho al Trabajo, a la Salud y a la Educación,*** *temas que reflexionamos y discutimos todas las participantes en el* ***II Congreso Nacional de ANAMURI, Luchando contra el Capitalismo, el Patriarcado y por Nuestros Derechos ¡¡Nosotras tenemos la palabra!!****, realizado los días 28, 29 y 30 de noviembre de 2014 en la comuna de San Miguel, Santiago, Chile.*

Estos temas fueron debatidos en los diversos Congresos Locales que tuvieron lugar en diferentes regiones desde Arica hasta Aysén y que posteriormente se trabajaron con mayor profundidad en este II Congreso. En su elaboración hemos tenido en cuenta, las experiencias que ustedes han tenido en talleres y capacitaciones a lo largo de sus vidas en ANAMURI.

Esta cartilla es parte de las acciones comprometidas en el Plan de Trabajo y tienen el propósito de capacitarnos, compartir los aprendizajes, reforzar los acuerdos del Congreso y apoyar el desarrollo de algunas de las iniciativas que acordamos realizar durante estos 4 años, hasta el próximo Congreso.

Nº1. *Soberanía Alimentaria, Tierra y Territorio*
Nº2. *Género y Derechos de las Mujeres*
Nº 3. *Derechos al Trabajo, Salud y Educación*
Nº4. *ANAMURI: Una mirada hacia adentro*
Nº 5 *ANAMURI y sus herramientas de Comunicación*
Nº6. *Participación y Asamblea Constituyente*



Para fortalecer el trabajo colectivo y trabajar estos temas, sugerimos que una o dos dirigentes se reúnan con las socias de las agrupaciones de base, asumiendo el rol de facilitadoras de la reflexión y el debate.

En general, cada cartilla se puede trabajar en una o dos sesiones. Esto sólo depende de los tiempos disponibles de las socias y participantes. El orden de los temas de la cartilla se puede trabajar de acuerdo a los intereses de cada organización. Lo óptimo sería que, al finalizar el año, hayan alcanzado la meta de haber estudiado y debatido todas las cartillas y hayan remitido al Directorio Nacional de ANAMURI su opinión y evaluación de este material.

Les saludamos atentamente

Directorio Nacional ANAMURI

¿Qué aporta esta Cartilla?

- *Aporta saberes fundamentales para ser ciudadanas comprometidas y activas en la defensa de nuestros derechos y en la transformación de la sociedad hacia el buen vivir*
- *Contribuye con conocimientos sobre los Derechos al Trabajo, a la Salud y a la Educación para compartir con otras compañeras y llevar a la práctica la lucha por los derechos que deberían estar consignados en la Constitución de nuestro país. Debemos estar preparadas para ejercer la soberanía.*
- *Favorece la motivación para trabajar preparadas, definiendo previamente los temas que va a tratar, cómo los va desarrollar, la duración de las sesiones, los materiales que utilizará y sobre todo con plena conciencia que dialogando sobre estos temas basados en la realidad de las personas que participan será la forma más fácil de aprender.*

Idea Fuerza

***Los derechos** se inspiran en postulados de justicia y constituyen el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La base de los derechos son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y carácter.*

Los derechos humanos son inherentes a la naturaleza de las personas sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, religión, lengua, orientación sexual, o cualquier otra condición, los que resultan esenciales para vivir como seres humanos de pleno derecho.

Todos los derechos humanos, sean estos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación, son universales, indivisibles, interdependientes y están interrelacionados

entre sí.

Así se definen los derechos humanos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que es la piedra angular en la historia de estos derechos. Fue redactada por representantes de procedencias legales y culturales de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse.

Mediante esta Declaración, los Estados se comprometieron a asegurar que todos los seres humanos, ricos y pobres, fuertes y débiles, hombres y mujeres, de todas las razas y religiones, son tratados de manera igualitaria. Establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que tienen derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona, a la libertad de expresión, a no ser esclavizados, a un juicio justo y a la igualdad ante la ley. También a la libertad de circulación, a una nacionalidad, a contraer matrimonio y fundar una familia así como a un trabajo y a un salario igualitario.

Los derechos son los límites básicos al poder y a la acción del Estado. En la Constitución chilena se establece, en el artículo N° 19 y sus respectivos numerales, los diferentes Derechos que el Estado chileno debe garantizar o promover.

La Constitución establece los valores, principios y reglas que debemos acatar todos quienes vivimos regidos bajo esta norma fundamental, por lo tanto debiera ser un acuerdo político de la sociedad que establezca los mecanismos en que el Estado garantice los derechos de las personas.

Esto NO se está cumpliendo en nuestro país

Primera Parte

Tema: Derecho al Trabajo

¿Tenemos derecho al trabajo?

En Chile el modelo normativo que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores se basa en el Plan Laboral impuesto durante el régimen militar, que impone una serie de restricciones a los derechos laborales de los trabajadores, en especial los de índole colectiva. Como dijo José Piñera, ministro del Trabajo entre 1978-1980, el Plan Laboral será la solución de los civiles neoliberales para acabar con la autodeterminación obrera, utilizando ahora su propia vía, que es la reducción de los sindicatos. Este modelo adolece de graves deficiencias e incumple los estándares internacionales en materia de derechos fundamentales del trabajador, lo que deriva en una pérdida significativa de los derechos de los/as trabajadores/as.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en relación con el Derecho al Trabajo, indica que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, es decir, se refiere a que las personas que realizan trabajos similares, o trabajos con la misma productividad, deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera de otros medios de protección social.

El modelo institucional de aplicación de la legislación laboral es un sistema mixto que involucra, por una parte, a la administración del Estado a través de la Inspección del Trabajo, y por otra, a la justicia, por la vía de los Tribunales de Justicia del Trabajo. La competencia de la Inspección del Trabajo abarca toda la normativa laboral comprendida en el Código del Trabajo y las leyes complementarias, salvo cuando la competencia es exclusivamente judicial. Esta nueva regulación institucional del trabajo se sistematizó en el Código Laboral de 1987.

En el gobierno de Lagos (2000-2006), se abandonó la lógica refundacional del modelo y se dio lugar a la Reforma Laboral de 2001, la cual, bajo un esquema "ganar-ganar" (empresarios y trabajadores deben ganar), redujo la jornada laboral y hoy tenemos un derecho colectivo del trabajo con una estructura igual a la generada en dictadura y un modelo laboral, en general, que acentúa las asimetrías de poder entre trabajadores y empresarios en vez de disminuirlas. Se cumplieron 36 años del Plan Laboral, han existido muchas promesas, 6 gobiernos distintos y los trabajadores seguimos sufriendo con las mismas normas que se dictaron en 1979, sin haber logrado recuperar los derechos básicos a una Negociación Colectiva en condiciones de igualdad, ni la Libertad Sindical.

Capítulo 3 de la Constitución
2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay personas ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.
Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

¿Cuáles son los derechos que hoy tienen los/as trabajadores/as?

- ***La jornada de trabajo:*** *la jornada de trabajo tendrá que dividirse en dos, dejando un espacio de media hora destinado a la colación del trabajador, período intermedio que no se considerará como trabajado. En caso de tratarse de una jornada parcial, ésta tendrá que ser continua y no podrá superar las 10 horas de trabajo, pudiendo interrumpirse por un lapso mínimo de 30 minutos o máximo de una hora para la colación.*
- ***Descanso semanal:*** *es un derecho del trabajador que se hace efectivo los domingos y los días que la ley declare festivos. Este descanso empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.*
- ***Descanso para las jornadas bisemanales:*** *las jornadas de hasta dos semanas ininterrumpidas de trabajo, o bisemanales, deben tener días de descanso compensatorios de los domingos o festivos que hayan tenido en dicho período bisemanal, aumentados en uno. La jornada bisemanal no puede exceder de 12 días corridos.*
- ***Feriado anual (o días de vacaciones):*** *para hacer uso del feriado es requisito contar con más de un año de trabajo. Da derecho a 15 días hábiles (el sábado es considerado inhábil), permitiendo la remuneración íntegra. Por regla general, este feriado no puede compensarse en dinero. Debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse. Asimismo, el feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos consecutivos.*
- ***Feriado progresivo:*** *el trabajador aumenta su feriado básico en función de sus años de servicio. Debe contarse a lo menos con 10 años de trabajo. Aumenta en razón de un día por cada tres años de trabajo, por sobre los diez años ya señalados. Sólo pueden invocarse 10 años de trabajo para empleadores anteriores.*
- ***Feriado proporcional:*** *el trabajador cuyo contrato termina antes de completar el año de servicio, percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que se enteró la última anualidad, y el término de*

sus funciones. Este feriado proporcional no procede para los trabajadores que son contratados por 30 días y prorrogados por un mismo período.

- ***Feriado colectivo:*** *es una facultad del empleador que tiene como objeto conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva y concederse a todos los dependientes de la empresa o sección, aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello.*
- ***Permisos por maternidad y afines:*** *las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes y doce semanas después del parto. Además, tendrán derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del período posnatal. Existen tres casos de permisos pre y posnatales suplementarios: Enfermedad de la madre durante el embarazo, parto después de las seis semanas del comienzo del prenatal y enfermedad de la madre como consecuencia del parto.*
- ***Las trabajadoras tendrán derecho a subsidio y permiso*** *cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.*
- ***Las trabajadoras tendrán derecho a permisos especiales*** *cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.*
- ***Las trabajadoras tendrán derecho a disponer de dos porciones de tiempo*** *que en conjunto no excedan de una hora al día para dar alimento a sus hijos. Este tiempo se considerará efectivamente trabajado para el pago de la remuneración.*
- ***Permisos para asumir cargas cívicas:*** *el empleador debe otorgar hasta dos horas de permiso para que los trabajadores puedan sufragar. También deberá otorgar permiso para que actúen como vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegados ante la Junta Electoral, sin descuento de remuneraciones. Del mismo modo, el empleador debe conceder permiso a los trabajadores para que se inscriban en las Juntas de Inscripción Electoral.*
- ***Nacimiento, muerte de hijo o muerte de cónyuge:*** *todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado y sin considerar el tiempo servido.*

- ***Permisos sindicales:*** *los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores.*
- ***Por catástrofe:*** *en caso de sufrir pérdidas humanas o materiales, el trabajador tendrá derecho de permanecer con su familia en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares. Del mismo modo, si el trabajador no se encuentra en condiciones seguras para trasladarse, tendrá justificación para faltar a sus obligaciones laborales durante el tiempo que se permanezca en esta situación. Este tipo de permiso dependerá del sentido común que aplique cada empleador con quienes se encuentren en situaciones extremas.*
- ***Permiso para realizarse exámenes médicos:*** *una vez al año, las/los trabajadoras/es pueden solicitar medio día laboral para realizarse exámenes a la próstata o mamografía, según corresponda, en instituciones públicas o privadas de salud. También sirve para quienes tengan que someterse a otros exámenes preventivos, como el Papanicolaou (utilizado para detectar el cáncer cérvico-uterino).*

¿Las remuneraciones se corresponden con nuestro trabajo?

- ***Se entiende por remuneración*** *las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies (avaluables en dinero) acordadas en el contrato que percibe el trabajador.*
- ***El sueldo es el salario obligatorio y fijo****, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.*
- ***Serán excepciones al sueldo mínimo,*** *los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años, los trabajadores con discapacidad mental y los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, salvo que el empleador haga uso de la bonificación prevista.*
- ***La gratificación corresponde*** *a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. No tienen derecho a este beneficio los trabajadores que han convenido con su empleador una gratificación de origen convencional y aquéllos sujetos a un contrato de 30 días o menos o que prorrogado no supere los 70 días. Están obligados al pago de gratificación legal aquellos empleadores que cumplan los siguientes requisitos: Que persigan fines de lucro (salvo cooperativas), que estén obligados a llevar contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.*
- ***Pago de la gratificación legal:*** *el empleador puede optar entre dos sistemas, distribuir entre los trabajadores el 30% de la utilidad líquida o pagar a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales.*
- ***Descuentos obligatorios a la remuneración*** *de los/as trabajadores/as son, el impuesto único al trabajador en que el empleador es el recaudador del impuesto y debe pagarlo en la Tesorería General de la República. Las Cotizaciones de seguridad social que el empleador debe retener de la remuneración las cotizaciones previsionales y enterarlas en el organismo previsional correspondiente (pensiones y salud), las cuotas sindicales que el empleador debe descontarlas en los casos y plazo que establece la*

ley, y enterarlas a la organización sindical respectiva y Las obligaciones contraídas con instituciones de previsión y organismos públicos.

- ***La Constitución Política chilena, garantiza** en el artículo 19, nº 19, el **derecho de sindicalizarse** en los casos y forma que señale la ley, por lo que, existe una serie de sindicatos y agrupaciones de trabajadores que de manera independiente puede velar por mejoras laborales al interior de sus respectivos lugares de trabajo. Dentro de este marco legal, se crea la Central Unitaria de Trabajadores, CUT: que agrupa a organizaciones sindicales y de trabajadores afiliadas, con la finalidad de conformar un cuerpo representativo que permite proteger los derechos de los trabajadores del país y buscar las estrategias de mejora de las condiciones laborales.*

¿Por qué hay diferencias entre las mujeres trabajadoras y los hombres trabajadores?

En Chile la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento, es todavía una de las más bajas en toda América Latina (OIT, 2008). Además de la baja inserción femenina en el mercado laboral, las mujeres reciben salarios menores que los hombres en trabajos de características similares.

Las desigualdades en términos de género que se producen en el mercado de trabajo se manifiestan en distintos niveles: primero, en referencia al acceso desigual entre hombres y mujeres al mercado de trabajo, segundo, en el tipo de inserción en el mercado de trabajo, la que, producto del carácter segmentado del mercado laboral, genera discriminaciones ocupacionales donde uno de los factores determinantes corresponde al género (Alos 2008; Recio, 1999).

Esta situación es producto de que el modelo socio cultural con que se analizan las diferencias define el quehacer y las actividades que se espera que ocupen hombres y mujeres en el espacio social. Así, se espera que las mujeres cumplan con la reproducción biológica y con la reproducción de la fuerza de trabajo. A los hombres, se les

requiere que cumplan un rol en el espacio público y productivo, es decir, que se integren como ciudadanos a las labores políticas del colectivo, y además, que transen su fuerza de trabajo en el mercado. De esta forma, por medio de la obtención de un salario o de algún mecanismo de retribución económica, serán los principales encargados de mantener a sus familias.

La división sexual del trabajo, entonces, asigna espacios y jerarquías a mujeres y hombres. De ellas se espera que se vinculen principalmente a la esfera privada de la vida (es decir a lo doméstico y a tareas reproductivas). De los hombres se espera que se vinculen principalmente a la esfera pública de la vida. Por otro lado, la división sexual del trabajo asigna representaciones acerca de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza e inteligencia) y de la feminidad (suavidad, pasividad, debilidad y afectividad) que son compartidas socialmente no sólo como diferentes sino como superior e inferior, respectivamente (Wainerman, 2003).

La división sexual del trabajo, en tanto normativa sociocultural, ha generado estructuras y patrones en el mercado laboral, en el sentido de reflejar una composición altamente masculinizada en que prima la presencia de hombres. De la misma manera, de forma común empleadora y trabajadora, por ejemplo, asumen que el salario de las mujeres es un "segundo salario", dado que el rol principal de los hombres es ser los proveedores (18) (PNUD, 2010) lo que constituye un factor sociocultural que "justifica" la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

En base a lo antes descrito se construyen las políticas laborales tanto en el mercado público como en el privado lo que justifica y mantiene las desigualdades de género a pesar del aumento progresivo de la incorporación de las mujeres al trabajo.

¿Qué es la seguridad social?

El 4 de noviembre de 1980 es aprobado el Decreto Ley N°3.500 el cual crea un nuevo sistema previsional basado en la capitalización individual que entró en vigencia el 1° de mayo de 1981, siendo Chile el primer país del mundo en aplicar este sistema de pensiones basado en el ahorro individual, por cuenta personal administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, en manos de empresarios privados.

Este nuevo régimen sustituye al anterior sistema basado en un concepto de reparto, administrado por el Instituto de Previsión Social, IPS, encargado de las pensiones y beneficios sociales de los trabajadores y jubilados del antiguo sistema y que no están afiliados o que no cotizan en las AFP y las obligaciones previsionales asumidas por el Estado. Este sistema en la actualidad está cerrado para nuevos afiliados y sólo ha incorporado a las personas mayores de 70 años que carecen de otros ingresos a las que les concede una pensión mínima asistencial, a los exonerados políticos y a las personas individualizadas en el informe Valech.

- *En Chile hay 1.6 millones de adultos mayores, dos tercios de ellos mujeres que va en aumento al 2.6% anual promedio, menos que el producto interno bruto (PIB) eso quiere decir que cada año hay más recursos para dar pensiones dignas.*
- *La tasa de dependencia, es decir, la población pasiva (adultos mayores + menores de 15 años) divididos por la población activa, no está aumentando sino disminuyendo.*
- *Una amplia mayoría de los afiliados a las AFP no logrará ahorrar lo suficiente para financiar una pensión superior a la mínima.*
- *Los más de ellos no alcanzarán tampoco los 20 años de contribuciones exigidos para acceder a la Garantía Estatal de Pensión Mínima.*
- *Los problemas previsionales de los chilenos no se originan en que vivan más años, sino en las AFP, las que en conjunto con la compañías de seguros, se han embolsado uno de cada tres pesos cotizados desde 1981 al 2015.*
- *Más que un régimen de pensiones, son un sistema de ahorro forzoso para proveer capital a los grandes*

conglomerados, 12 de los cuales se han apoderado de la mitad de los fondos de pensiones invertidos en Chile. Ocho fondos de inversión tienen la mitad de los fondos invertidos en el extranjero.

- *Hoy en día se entregan Pensiones Públicas al 74% de los adultos mayores, de un promedio de 147 mil pesos mensuales.*
- *Las AFP dan pensiones sólo a un 4,3% de los adultos mayores. Financian un promedio de 95 mil pesos por pensión de vejez.*
- *Los motivos principales del daño previsional son: los bajos salarios prevalecientes al momento de crearse el sistema de AFP luego de su drástico recorte posterior al golpe de 1973, los elevados costos del sistema de AFP y; la forma de cálculo de pensiones, que las deja a merced de la incertidumbre de las bolsas de comercio y tasas de interés, y perjudica a todas las mujeres, por su mayor sobrevivencia.*
- *Los destinatarios de los fondos de pensiones: Un 47% está en manos de 200 grandes grupos económicos privados que operan en Chile, de los cuales solo 12, entre ellos los propietarios de las AFP y compañías de seguros, concentran la mitad de estas inversiones. Un 33% adicional se encuentra en manos de conglomerados privados en el extranjero, la mitad de este monto en manos de solo 8 fondos de inversión. Estos han sido los verdaderos beneficiarios de la privatización del sistema chileno de pensiones.*

Las cifras de la encuesta CASEN (1998) indican que un 67.3% de los ocupados agrícolas estacionales no estaban cotizando. Las razones de esta elevada proporción son variadas: desde el incumplimiento legal por parte de los empleadores que declaran, pero no pagan dichas cotizaciones antes de terminar la relación laboral; hasta el poco estímulo que el sistema genera, en la medida que se sabe que un trabajador estacional difícilmente podrá cumplir con el requisito mínimo. Es necesario asumir, que el sistema actual de cotizaciones individuales fue diseñado para un tipo de trabajo permanente, muy distinto de la realidad estructural de la estacionalidad en la agricultura. Sin duda que ello implica, extender el derecho a negociación colectiva a estos trabajadores, con características también muy distintas a la negociación en otras actividades económicas.

¿Por qué normas se rige el contrato de la trabajadora agrícola temporera?

Se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de maderas y otras afines. Según diversos estudios, las mujeres constituyen aproximadamente el 52% de los trabajadores temporeros agrícolas, representando esta fuente de ocupación para las mujeres de sectores populares.

En su mayoría se desempeñan bajo un sistema de remuneración basado en el incentivo económico individual de producción, el llamado "trabajo a trato", donde también son recurrentes las jornadas prolongadas. Cuando la duración de la faena para la cual es contratado el temporero sea superior a 28 días el empleador tiene la obligación de enviar una copia del contrato a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 5 días contados desde que se haya escriturado.

Según la Dirección del Trabajo, la relación laboral de un trabajador agrícola se rige por las disposiciones especiales contenidas en los artículos 87 y siguientes del Código del Trabajo, y en todo aquello no regulado por ellas, se aplica la normativa general de dicho Código. También le resultan aplicables las disposiciones contenidas en los artículos 118 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Respecto de la jornada de trabajo resultan aplicables las disposiciones del Reglamento Nº 45, de 16.05.86, el que establece que su duración no puede exceder de un promedio anual de 7,5 horas diarias, la que se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola.

En cuanto a las condiciones climáticas, cabe indicar que el referido reglamento especifica que los trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar sus labores, tendrán derecho al total de las

remuneraciones en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente el día anterior. Respecto del control de asistencia, si éste consiste en un libro de asistencia, su formato es determinado libremente por el empleador, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa.

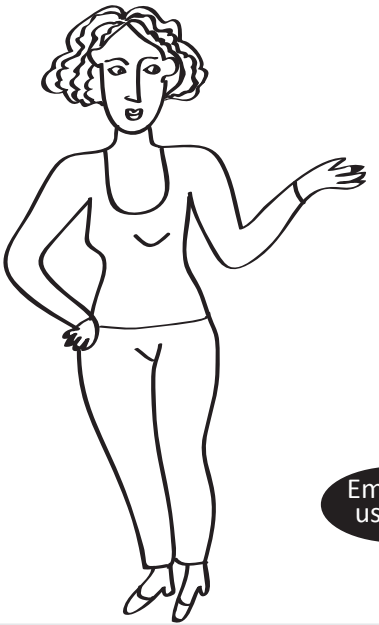
Respecto de la remuneración, la norma legal establece que ésta puede estipularse en dinero y en regalías, pero en ningún caso puede pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración. Se entiende por regalía el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador. La Resolución que fija los valores de las regalías es la N° 170, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta resolución valora las regalías de tierra, cerco, talaje, leña obtenida en el predio y preparación de tierra para siembra, disponiendo que los valores asignados deban reajustarse de acuerdo al porcentaje de alzas que experimenten las remuneraciones del sector privado.

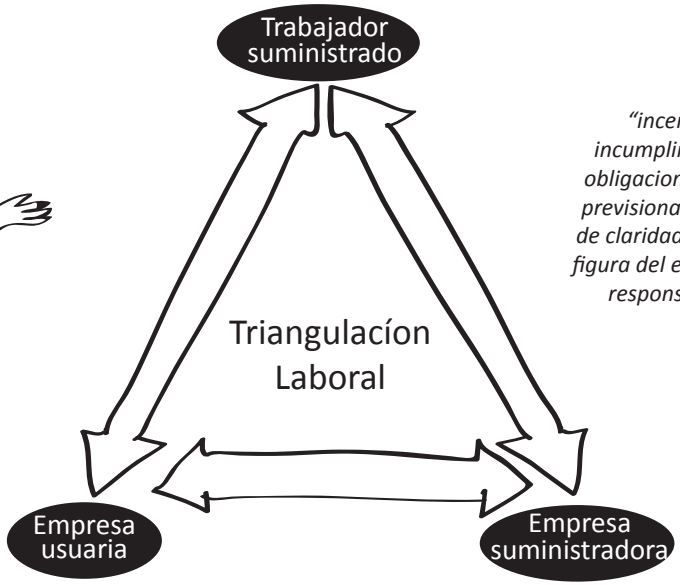
Esta situación en algunos casos se ve intermediada por la presencia de figuras de triangulación laboral: subcontratación de servicios o suministro de trabajadores. Esta forma de relación puede generar incertidumbre e incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por la falta de claridad respecto de la figura del empleador y sus responsabilidades. Desde un punto de vista de la legislación laboral, en Chile existen dos tipos de contratos de trabajo que definen una relación laboral por un tiempo determinado: el contrato a plazo fijo y el contrato por faena, obra o servicio.

El tipo de contrato que estos hacen es a plazo fijo, sujeto al período y duración de la obra, servicio o faena como se considera el trabajo estacional, como es la siembra o cosecha de frutas, hortalizas, flores, semillas, embalajes (poda, amarre, raleo, limpieza, cosecha, polinización, etc.) hasta las faenas de post cosecha, en las plantas embaladoras y de proceso (selección, limpieza, embalaje, etc.).

Este tipo de contrato es de absoluta desprotección laboral, no considera ninguno de los derechos antes mencionados, como la extensión de los horarios de trabajo, vacaciones, licencias por pérdida de salud, protección ambiental, etc. En muchos casos el incumplimiento laboral por enfermedad, que en muchos casos,

por intoxicaciones agudas por el uso de químicos extremadamente peligrosos o agotamientos por exposición al clima, significa la pérdida del trabajo.





"incertidumbre incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por la falta de claridad respecto de la figura del empleador y sus responsabilidades"

"...porque somos personas, porque tenemos derechos humanos, porque debemos tener igualdad de oportunidades y porque aportamos de manera importante a la riqueza de nuestro país, es que exigimos el respeto a nuestros derechos laborales". Alicia Muñoz, ANAMURI

Primera Asamblea Nacional de Mujeres Asalariadas Agrícolas Temporeras de la Agroexportación

TEMA: DERECHO A LA SALUD

¿Qué es el derecho a la salud?

Es el derecho de todas las personas a un estado de bienestar integral, sin distinción de raza, religión, género, ideología política o condición económica o social. La salud es el resultado de las condiciones en que vivimos, trabajamos, y nos relacionamos con nuestras familias, con la comunidad y con la sociedad. La salud está relacionada con el bienestar, crecer y desarrollarse a través del acceso a alimentación, educación, trabajo, recreación, deporte, el medio ambiente, cultura, y accediendo a la atención de salud o pérdida de esta, en caso de necesidad.

El derecho a la salud con pertinencia cultural está reconocido en tratados y normas internacionales. En la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, artículo 24 dice: Los pueblos indígenas tienen derecho a sus propias medicinas tradicionales y a mantener sus prácticas de salud, incluida la conservación de sus plantas medicinales, animales y minerales de interés vital. Las personas indígenas también tienen derecho de acceso, sin discriminación alguna, a todos los servicios sociales y de salud.

¿Tenemos derecho a decidir sobre nuestra salud?

La Constitución Política del estado de Chile establece, en su capítulo III artículo 19º, Nº 9, "el derecho a la protección de la salud. El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo. Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud. Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determine la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias. Cada persona tendrá el derecho a elegir el ***sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado".***

Esta forma de definir el derecho a la salud de los chilenos, nos deja claro que no es un derecho a tener una vida sana, sino que sólo se refiere a tener acceso a atención por razones de salud. Además permite entender que se promueve claramente

un derecho con distinción de clases sociales, los que pueden pagar y los que no pueden pagar. Por otra parte, promueve dos sistemas de salud en iguales condiciones, el público y el privado (pagado) y por lo tanto, las personas y familias que no pueden pagar no tienen derecho a elegir y deben recibir la atención en el sistema público, es decir, el sistema público es para los pobres.

Henry E. Sigerist, fue el primero en ***diferenciar salud de enfermedad*** *al definir que la medicina debía desarrollar cuatro grandes tareas: La promoción de la Salud, la prevención de la enfermedad, el tratamiento del enfermo y la rehabilitación. El definió que: "La salud no es simplemente la ausencia de enfermedad, es algo positivo, una actitud gozosa y una aceptación alegre de responsabilidades que la vida impone al individuo" Asimismo, escribió que "en cualquier sociedad dada, la incidencia de la enfermedad está determinada mayormente por factores económicos… Una baja calidad de vida, falta de comida, ropa y combustible, malas condiciones de vivienda y otros síntomas de pobreza han sido siempre las mayores causas de enfermedad".*

¿Por qué no mejora por igual la salud de toda la población?

Joan Benach y Cales Montaner en el 2005, en su libro Aprenda a Mirar la Salud, nos dicen ¿Quieren saber por qué?

"Algo parece evidente. La enfermedad y la muerte están mal repartidas, la salud no se distribuye en forma equitativa. Los países pobres, los barrios marginados y los ciudadanos más desaventajados padecen una discriminación social múltiple: disponen de menos recursos socioeconómicos, tienen menos poder en la toma de decisiones, disponen de una peor atención sanitaria y están más expuestos a los factores de riesgo que empeoran su salud, ya sean éstos de tipo personal, social o ambiental. Las clases sociales más desfavorecidas, los pobres, los explotados, los trabajadores precarios, las mujeres... los de abajo; los desempleados, los emigrantes, los excluidos... los de afuera, sufren en carne propia la peor epidemia de nuestro tiempo: la desigualdad social".

"Si los enormes riesgos para la salud hallados en los estudios de las desigualdades sociales en salud fueran el resultado de la exposición a productos tóxicos, las fábricas serian clausuradas automáticamente y los productos quedarían retirados del mercado". "Entender que las desigualdades en la salud no son sino el espejo

de las desigualdades sociales generadas por un sistema económico y social como es la globalización neoliberal capitalista, que a su vez se rige por la enormemente desigual distribución del poder político y económico. Buscar las verdaderas causas y dejar de echar la culpa a las víctimas. Generar respuestas que nos alejen del conformismo".

En nuestro país, el sistema privado, al que se le destina el 57% de los recursos que el país gasta en salud, beneficia a la población con mayores ingresos, más joven y sana. Mientras, el sistema de Salud Pública, desfinanciado, debe cubrir las necesidades de más de 14 millones de habitantes (más del 80% de la población) de menores ingresos, de mayor edad y por ende, con mayores factores de riesgo de enfermar. El Sistema Público para otorgar todas las prestaciones del AUGE requiere de especialistas y como no cuenta con ellos le compra servicios a las instituciones privadas, lo que ha hecho que cada día sea más grande el negocio para la industria de la salud, los laboratorios y la grades transnacionales de los insumos médicos.

Es central, cambiar el Sistema de Salud chileno por un sistema donde se asegure de forma integral el derecho a la salud mediante cobertura universal. No como en la actualidad, donde la cobertura está segregada de acuerdo a la capacidad de pago o al riesgo de enfermar.

Cambiar la Constitución es la tarea para cambiar integralmente la salud de la población. No al lucro, NO a la discriminación, SI a la cobertura universal de la salud, esto significa que el Estado debe reconocer como un derecho el acceso, la calidad y la protección financiera al conjunto de los habitantes, respecto de sus necesidades sanitarias.

¿Qué es la Salud Intercultural?

Interculturalidad es cualquier relación entre personas o grupos sociales de diversas culturas. Por extensión, se puede llamar también intercultural a las actitudes de personas y grupos de una cultura en referencia a elementos de otra cultura. Un enfoque de salud intercultural reconoce que los pueblos tienen diversas formas de entender salud y enfermedad, vida y muerte, y que en algunas ocasiones éstas pueden ser diferentes a las defendidas por la medicina formal. La interculturalidad aplicada a la salud busca reconocer y respetar las diferencias sociales, culturales, lingüísticas, generacionales, de género, y las diferentes formas en que entendemos la salud en función de estas características. En nuestro país convivimos diferentes culturas y por lo tanto diferentes creencias y saberes acerca de la salud y la enfermedad. Podemos distinguir las culturas de salud de los pueblos originarios, de la sociedad occidental, de los grupos afrodescencientes.

En Chile las Medicinas Alternativas y Complementarias están reconocidas y reglamentadas a través de Decreto Ley N° 42 del 12 de febrero de 2004. Fruto de este decreto, el Ministerio de Salud ha iniciado un proceso de Reglamentación de aquellas que son las más reconocidas y usadas por la población y ya se encuentran con sus respectivos Reglamentos la Acupuntura y la Homeopatía, y en proceso, la Naturopatía y la Terapia Floral (Flores de Bach), sin embargo cabe destacar que este Decreto 42 especifica que: "La medicina popular tradicional chilena, entendida como las actividades y procedimientos de recuperar y mantener la salud, de origen sociocultural autóctono en el país, ejercida por sanadores formados tradicionalmente en sus propias comunidades de pertenencia y que gozan del respeto de éstas, quedará al margen de la aplicación de este reglamento".

¿Enfermamos de manera distinta hombres y mujeres?

Hombres y mujeres enfermamos de manera distinta, no sólo por nuestras diferencias biológicas, la diferencia parte de la situación social. Se ha comprobado que en el caso de hombres y mujeres que desarrollan el mismo trabajo, las mujeres tienen peor estado de salud y se debe a la carga de trabajo que corresponde a la suma de la jornada laboral y el trabajo doméstico, el cuidado de los niños o personas mayores dependientes, este alargamiento de la jornada incrementa los ***riesgos de enfermedad.***

Ambos géneros tienen una percepción distinta de la salud, al igual que del trabajo. El trabajo doméstico que realizan las mujeres, por ejemplo, no está socialmente reconocido ni remunerado. Las mujeres viven más que los hombres y, en consecuencia, su salario debiera ser superior al de estos últimos. Los salarios de hombres y mujeres no se aproximan a una paridad.

¿Qué son los Derechos Sexuales y Reproductivos?

Cuando hablamos de derechos sexuales, nos referimos a aquellos que nos permiten tener el control sobre nuestra sexualidad, sin ningún tipo de presión, obligación, violencia, discriminación, enfermedad o malestar.

Para las mujeres los derechos sexuales son muy importantes, puesto que hemos sido víctimas de múltiples abusos y que desde la Iglesia, durante siglos, se nos ha dicho que las relaciones sexuales deben practicarse sólo en el matrimonio y para tener hijos/as. Si preguntáramos a nuestras amigas: cuántas de ellas tienen sexo satisfactorio con sus maridos o parejas, cuántas tienen sexo cuando ellas lo desean, cuántas deciden cuándo y cuántos hijo/as tener, podríamos darnos cuenta si realmente las mujeres gozan de derechos sexuales y derechos reproductivos.

Tenemos derecho a desarrollar una vida sexual placentera, satisfactoria, libre de miedos y prejuicios. Es necesario conocer bien nuestro cuerpo, descubrir las cosas que nos gustan para poder disfrutar tanto solas como en pareja. Es probable que la mayoría de las mujeres no nos damos cuenta cuando violan nuestros derechos sexuales y reproductivos. Es decir otros toman decisiones por nosotras, el parlamento, la iglesia, los médicos, las matronas, las parejas, las familias, o los hijos, en caso de mujeres adultas mayores.

Tenemos derecho a elegir nuestra pareja sexual y poder vivir libremente nuestro deseo, en la compañía de quien queramos sin dejar que las presiones de la sociedad nos impongan un determinado tipo de vida. En la actualidad muchos movimientos de mujeres indígenas y campesinas caminan de la mano de los grupos de mujeres lesbianas, uniéndose en una lucha que reconozca nuestros derechos como mujeres a vivir de una manera libre e igualitaria. Los derechos reproductivos permiten a las personas tomar decisiones libres y sin discriminaciones sobre la posibilidad de procrear o no, de regular el número de hijos y de disponer de la información y medios para ello.

Para gozar de una buena salud sexual y reproductiva sin riesgos, necesitamos tener acceso a servicios de salud de calidad donde: se eduque y garantice acceso a los métodos anticonceptivos, atención para adolescentes respetando sus derecho, la prevención de embarazos no deseados, garantizando el acceso a la píldora del día después, atención humana del parto y trato humanitario para las mujeres que llegan con aborto a los maternidades. Atención digna y oportuna para prevenir y tratar el cáncer cérvico uterino y de mamas, no pensar que estamos enfermas en la menopausia, sino que son etapas de la vida.

Así como las mujeres rurales defendemos nuestra tierra y territorio, luchamos contra las grandes agroindustrias, también debemos preocuparnos de defender nuestro cuerpo cuando está en riesgo y tener libertad para decidir sobre nuestro cuerpo sin que ninguna persona o institución pueda obligarnos a hacer lo que no queremos con nuestra sexualidad o capacidad de procrear hijos.

¿Por qué es nuestro el derecho vivir sin Violencia?

¿Qué pensamos cuando escuchamos hablar de violencia de género? La violencia de género es todo ejercicio de poder abusivo basado en las diferencias de género (roles sociales establecidos por el sexo de cada persona); que ha colocado, generalmente, a las mujeres y las niñas en una posición subordinada respecto a los varones.

La violencia hacia la mujer tiene distintas manifestaciones y distintos niveles de ejercicio. Generalmente se reduce a la violencia sufrida a manos de una pareja o ex pareja en el espacio doméstico y ha sido históricamente relegada a un conflicto en el espacio privado que debe ser resuelto entre las partes implicadas. Sin embargo la violencia de género tiene múltiples caras:

***Violencia física,** que es cualquier agresión al cuerpo físico, puede ser un pellizco, un empujón, un puñetazo, una patada u otros ataques más fuertes.*

***Violencia sicológica:** que nos griten, insulten o amenacen, afectando así nuestro bienestar y autoestima.*

***Violencia sexual:** Cuando nuestra pareja, amigo, familiar, persona conocida o desconocida quiere obligarnos a tener*

relaciones sexuales cuando no queremos.

Violencia económica: *hace referencia a la desigualdad en el acceso a los recursos económicos que deberían ser compartidos entre hombre y mujer como el derecho de propiedad o la educación de los hijos. Así, constituyen ejemplos de violencia económica aquellas conductas tales como no pagar la pensión alimenticia, el mantenimiento del hogar y de los hijos o el impago de la hipoteca que debe dividirse entre la pareja. Todo tipo de conductas que puedan ser de control de los recursos económicos de los ingresos familiares, de información sobre esos recursos.*

Todas estas situaciones descritas son injustas y evitables.
Debemos desnaturalizar la violencia hacia las mujeres

¿Qué es el derecho a la Salud en el Trabajo?

Es aquel Derecho a no perder la Salud en el Trabajo. Nuestro derecho a tener un trabajo remunerado contribuye a desarrollar nuestra autonomía y a romper situaciones de dependencia económica. ¿Qué derechos a proteger nuestra salud tenemos cuando trabajamos? Existen múltiples causas por las cuales podemos perder nuestra salud. Hay riesgos derivados de las condiciones de empleo: como por ejemplo la temporalidad de los contratos, la Informalidad, los Subcontratistas o "Enganchadores ", las listas mal llamadas "negras", el salario a trato, los montos del salario, la extensión de las jornadas sin respetar las horas de descanso y el no poder negociar colectivamente.

Hay condiciones de trabajo que producen daño como por ejemplo: el trabajo intensivo, trabajo permanentemente de pie, trabajo repetitivo en el caso de las seleccionadoras, el exceso de fuerza, la exposición a Plaguicidas al tener contacto o cuando "les caen los líquidos encima", el maltrato de las jefaturas, el acoso sexual, la separación familiar por desplazamiento a jornadas lejos del hogar, la discriminación, Insuficientes condiciones sanitarias básicas en el lugar de trabajo , baños, comedores ,entre otros, la pérdida de trabajo por razones injustificadas como por ejemplo el embarazo, el incumplimiento de las leyes de protección al estado de gestación, parto, posparto y lactancia, entre otras. Una frase reiteradamente escuchada por las asalariadas es, "en muchos casos no hay horarios definidos de salida, hay que esperara hasta la última caja y cuando pagaban era mucho peor, salíamos más tarde"

Haciendo una revisión en la Inspección del Trabajo sobre las leyes de protección para estos casos, encontramos que muy escasas causas están protegidas y más aún en referencia al trabajo de las mujeres, en su mayoría están referidas al trabajo de los hombres. Sin embargo en el ***Artículo 184 incisos 1º y 2º, señala que*** *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias* ***para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores,*** *manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica."……" el empleador debe adoptar toda clase de medidas destinadas a salvaguardar eficazmente los intereses legítimos del trabajador en relación a su salud y vida.*

Es importante señalar que en relación con el trabajo, en el sector Salud y hay varias leyes y reglamentos y una de ellas es el DS 594 del Ministerio de Salud, que Reglamenta las Condiciones Sanitarias Básicas en los lugares de trabajo, indica en el Art.3 que "La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo 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". En el Artículo 121.dice "En las faenas a campo abierto, el empleador deberá proveer a los trabajadores de equipamiento de uso personal necesarios para protegerlos de las inclemencias del tiempo. En ningún caso el empleador deberá cobrar por la entregas de los elementos de Protección Personal. En el Artículo 124.- "En las faenas que se realicen a más de 75 metros de las fuentes de agua potable deberá proveerse un volumen mínimo de 10 litros por jornada y por trabajador de agua fresca para la bebida, sea que ésta provenga de una red permanente de agua potable, de pozo, noria o vertientes autorizadas.

En relación al trabajo de Mujeres Temporeras, encontramos el ORD. N° 1589/131, que se refiere a la provisión de servicios higiénicos y sus condiciones como duchas con agua caliente en casos de trabajadoras cuyo trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal. Y en aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo de una letrina sanitaria o baño químico, el transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador".

Ley Nº 20.096, referida al agotamiento de la capa de ozono en su Artículo 109 a.- Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año. En estos casos el empleador debe proveer de todas las medidas de prevención para evitar la exposición, y protegiendo del cáncer de piel a las y los trabajadores, ya sea a través del uso de bloquedores, como de ropa especial todo ello con cargo al empleador.

Por otra parte, todo empleador está obligado a contratar el Seguro contra riesgo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744. Este seguro debe contratarlo a un Organismo administrador de la Ley 16744 privado, es decir a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción (Mutual), o Instituto de Seguridad Laboral (IST) o al Instituto de Seguridad Laboral que es público. Este seguro es de cargo del empleador y todas

las prestaciones son sin costo, es decir gratuitas para el o la trabajadora. Esta Ley otorga beneficios preventivo como por ejemplo Control de Salud por exposición a un agente de riego, ej. Plaguicidas. Otorga beneficios de atención medica, dental, quirúrgica, traslados, medicamentos, hasta la recuperación completa, incluso contempla la reeducación.

Otro de los beneficios que otorga la Ley 16.744 son los beneficios económicos, en caso de una trabajadora que haya tenido accidentes, le otorga la licencia médica, además de indemnización o pensiones. Esta ley protege frente a eventos como accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Una Accidente del trabajo es "Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte como se define en el artículo 5 de la Ley 16744. Esta Ley también se refiere a los accidentes a causa del trabajo, que son los que se producen directamente por la ejecución de las tareas o labores. Además incluye los accidentes con ocasión del trabajo son aquellos en los que existe una relación aunque sea indirecta entre el trabajo y lesión que puede ser física o síquica. También están protegidos por la Ley 16.744 los accidentes sufridos por una persona en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo o entre dos trabajos y los accidentes ocurridos a los(as) dirigentes(as) Sindicales a causa o con ocasión de su cometido gremial o los ocurridos durante la capacitación Laboral y la Ley 19.303 considera que son accidentes del trabajo los derivados de robo, asalto y otras formas de violencia.

La enfermedad profesional según el art. 7 Ley 16744 "Es aquella causada de una manera directa, por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le cause Incapacidad o muerte". Le corresponde al organismo administrador calificar el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional. EL empleador debe presentar a este organismo la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), o "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP) en un plazo no superior a 24 horas de conocido el hecho y mantener una copia en la empresa.

Si esta denuncia no se hace efectiva en el plazo establecido ésta debe ser efectuada por el o la trabajadora, o por sus familiares o por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa o por el médico tratante o cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos, por ejemplo una compañera de Trabajo o una Dirigenta de ANAMURI.

- *Proteger eficazmente la vida y la salud de las y los trabajadoras(es)*
- *Procurar atención en caso de accidentes y enfermedades profesionales*
- *Establecer y mantener al día el Reglamento de Higiene y Seguridad*
- *Constituir y mantener vigente los Comités Paritarios*
- *Tener en programa de Vigilancia epidemiológica los trabajadores(as) según riesgo*
- *Proporcionar los Elementos de Protección Personal según riesgo*
- *Denunciar los Accidentes y Enfermedades Profesionales al organismo administrador de la Ley 16744 dentro de las 24 horas que tuvo conocimiento, en formulario DIAT O DIEP según corresponda. Registrar los accidentes y Enfermedades Profesionales*
- *Denunciar los Accidentes Fatales y Graves según lo establecido por la SUSESO a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud inmediatamente de conocido el hecho a través del "Salud Responde" o cualquier otro medio.*
- *Paralizar la "Faena afectada" en caso de accidentes graves y fatales.*
- *Informar oportuna y convenientemente acerca de los riesgos y capacitar en Prevención de Riesgos específicos para dar cumplimiento al Derecho a Saber.*

El Derecho a Saber

"Es la OBLIGACION que tiene todo empleador/a de informar y el DERECHO que tiene todo/a trabajador/a de conocer los riesgos a que se expone en su lugar de trabajo y la forma de prevenirlos. Es uno de los instrumentos de prevención que la ley establece para prevenir, controlar o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo"

Hagamos cumplir nuestros derechos y no sigamos aceptando la explotación y el abuso de los empresarios que cada día burlan las leyes e irresponsablemente generan daño a la salud de las trabajadoras rurales.

¿Qué es el derecho a tener una Alimentación sana?

A lo largo de las últimas décadas, se han desarrollado tendencias con consecuencias muy negativas para las personas que se dedican a la agricultura y ganadería a pequeña escala, la población y su entorno: Las/os pequeñas/os productores/as están excluidos del mercado nacional e internacional. Los alimentos producidos se venden por debajo del costo de producción. La biodiversidad y el medioambiente están amenazados por la explotación extractivista de las mineras y petroleras. La salud de las poblaciones empeora, aparecen y se desarrollan nuevas enfermedades debido a la contaminación.

Las costumbres alimentarias de nuestros antepasados se pierden. El mercado induce a la mala alimentación y al consumo de comida chatarra. ¿Cómo nos afecta esto como mujeres? Desde el principio de la historia las mujeres han producido la alimentación para el conjunto de la comunidad, con el trabajo de la tierra, los pequeños cultivos o huertos y el cuidado de las semillas y diversidad de especies. A través del manejo y conservación de los recursos naturales como la tierra o el agua, garantizan su subsistencia y la de los miembros de su familia. Sabemos, por las crisis alimentarias que hemos vivido, lo importante que son los cultivos domésticos de alimentos, el manejo del ganado menor (gallinas, chanchos, cuyes) y las producciones destinadas al autoconsumo. Si las personas que se dedican al cultivo del campo ven sus tierras contaminadas por pesticidas, ¿cómo proporcionarán una alimentación adecuada a sus familias?

Soberanía Alimentaria fue un concepto acuñado formalmente en 1996 en la Cumbre Mundial de Alimentos de la FAO por la Vía Campesina, para plantear un modelo contrario al actual sistema de mercado que rige la producción y distribución de alimentos en el mundo.

"El modelo dominante de las grandes compañías de agro negocios industriales han planeado deliberadamente la dominación de la agricultura y toda la cadena de distribución y producción de la agricultura. Este modelo explota a los trabajadores, concentra el poder económico y político, acaba con los recursos naturales y el medio ambiente y afecta la salud de todos los seres vivos", declara la organización en su carta fundante, por lo que "La Vía Campesina promueve un modelo descentralizado donde la producción, el procesamiento, la distribución y el consumo están bajo el control de las comunidades mismas y no por las compañías trasnacionales."

¿Por qué es importante nuestra participación en lucha por el derecho a la salud?

Toda la ciudadanía somos los titulares de los derechos, por lo tanto nosotras somos titulares de los derechos. A tener acceso a la atención gratuita. Recibir un trato amable. Recibir información en tu idioma, ser consultada antes de un examen o vacunación u otros. Recibir tratamiento. Participar en la organización de la prestación de los servicios. No ser discriminada ni violentada. Reconocer los saberes de la medicina tradicional. Disfrutar de un embarazo y parto saludable. Es justo reclamar nuestros derechos cuando no se cumplen.

Actualmente el Sistema Público de Salud es sumamente jerarquizado y con escasa participación de la comunidad. La participación se ha entendido solamente desde una perspectiva consultiva como por ejemplo los Consejos Locales de Salud, o los Consejos Consultivos de los Hospitales.

Las recomendaciones de los últimos 30 años de organismos internacionales, como la Organización Panamericana de la Salud, define que la participación social es uno de los puntos básicos de los procesos de modernización y reforma de la gestión pública. Es el fundamento de la democracia, juega un papel central en las propuestas de desarrollo con equidad.

Su ejercicio es estratégico para que mujeres y hombres incidan en las decisiones y el devenir de sus comunidades, de sus localidades y regiones del país, en los ámbitos social, político, económico, cultural y ambiental.

Lo que está en juego es el poder, *es decir la distribución del poder dentro de la sociedad, uno es la participación formal reglamentada (Ley 20.500) y otra, es cuando la sociedad ejerce el poder político a través de los movimientos sociales.*

La Salud es una Lucha Social.
Debemos luchar por los derechos, cuya vulneración es causa de enfermar y morir y no solo a una persona, sino que a una comunidad, a un pueblo, o a una clase social, a los más pobres, a los excluidos.

TEMA: DERECHO A LA EDUCACION

¿Cuál es el rol de la educación en la sociedad?

La Educación constituye un factor determinante en el progreso o retroceso de una sociedad. Hoy debido al acelerado y permanente desarrollo en los aspectos económicos, sociales, de las fuerzas productivas, la tecnología y la informática se han establecido nuevas formas de enseñanza y aprendizaje las cuales rápidamente se expanden en función del acceso de la población a los canales de información masivos y a las instituciones de educación.

El rol social de la educación debe fijar su énfasis en poner todo el desarrollo del conocimiento, la ciencia, la tecnología y el arte, al servicio de las necesidades sociales, es decir, que toda la sociedad sea parte activa y conciente de colocar el proceso de conocimiento y aprendizaje a resolver el problema de la sobreexplotación del trabajo y la sobreproducción de mercancías, el problema del hambre y los transgénicos que terminan exterminando el planeta y los seres humanos, al problema de la contaminación del medio ambiente y la excesiva explotación de recursos naturales por parte del empresariado capitalista.

¿Cuál es el problema de la educación en nuestro país?

El problema fundamental de la educación en Chile tiene que ver directamente con las transformaciones sociales y políticas que vivió el país durante la dictadura militar y específicamente con la constitución de los años 80', cuando se reafirma la derrota de la clase obrera y se entra en términos de la economía mundial a la etapa de decadencia del orden social capitalista. El carácter de esta etapa dirige y arrastra a la sociedad hacia el sobreendeudamiento, producto de que el Estado y los gobiernos de turno, tanto como de la Concertación y la Derecha le entregan a los bancos y a los capitalistas del sector privado la inversión de los derechos sociales como la Salud, la Seguridad Social (AFP, seguros, etc.), el transporte público y la educación, bajo un enfoque altamente mercantil, donde se ve como negocio lo que debería ser garantizado como derecho social.

La educación atraviesa una profunda crisis en la cual se pasó de un sistema gratuito con orientación pública hasta el periodo de la Unidad Popular, a un sistema de privatización de la educación el que debe estar financiado por las familias de los estudiantes, en el período post dictadura. Todas estas políticas de privatización de la enseñanza no fueron elegidas por la sociedad en su conjunto, sino que son los mandatos de los organismos financieros internacionales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), organismos internacionales los cuales orientaron la educación desde la básica a la superior al servicio de una reproducción del sistema capitalista, la destrucción del medio ambiente y la explotación del hombre por el hombre en todas las aulas y casas de estudio, en todas las mallas curriculares y en la planificación y gestión antidemocrática por parte de las políticas de Estado y los gobiernos universitarios, donde el enfoque social de la educación que busca solucionar los males y problemáticas sociales paso a ser un enfoque completamente mercantil y lucrativo.

Los inversionistas del sector privado, avalados por las reformas del período de dictadura, crean instituciones como colegios particulares, particulares subvencionados, universidades privadas, institutos profesionales y centros de formación técnica, instituciones que destruyeron y desmantelaron la educación pública y que sólo buscan reproducir profesionales y mano de obra barata para llenar el mercado laboral.

¿Por qué debería ser gratuita la educación?

La educación debe ser gratuita porque actualmente el Estado confisca el salario de los trabajadores y trabajadoras a través del cobro de impuestos al consumo (IVA) que es el 50% de dinero que recauda junto al pago por los derechos sociales privatizados como la salud, la seguridad social, el transporte público y la educación mencionados en el punto anterior.

Hoy el sistema de educación en Chile, cuenta con alrededor de 1.300.000 estudiantes a nivel nacional, donde el 80 % de esas matriculas son de Universidades privadas , Institutos Profesionales (IP) y Centros de formación técnica (CFT), es decir, el Estado con sus reformas avaladas por todos los gobiernos hasta la actualidad, en la educación desvía el presupuesto fiscal entregando la plata de todos los trabajadores y trabajadoras a los bancos y capitalistas dueños de estas instituciones de educación, además del pago del autofinanciamiento que someten a pagar a los estudiantes y sus familias traducidos en

aranceles y matriculas que año a año suben mermando las condiciones de existencia de la clase trabajadora.

La lucha que históricamente ha dado el movimiento estudiantil en Chile, comprende que el país cuenta con recursos naturales el cual le da el carácter de ser un país monoexportador de materias primas, las cuales están en las manos de una minoría de familias parte de la elite y de transnacionales que se llevan nuestros recursos naturales para devolverlos en tecnología y mercancías con precios de mercado poco accesibles para la sociedad en su conjunto, producto de lo bajo que es el sueldo mínimo y el alto costo en pagar deudas junto al excesivo cobro de la privatización de los servicios. En esta línea los estudiantes comprenden que la lucha por la educación gratuita es la lucha por la defensa del salario de la clase trabajadora, es la lucha para que tributen todos los mercaderes que convirtieron nuestros derechos sociales en mercancías transables en un mercado que solo aumenta las tasas de ganancia de estos inversionistas a costa de la miseria social que viven la clase explotada día a día.

Solo la movilización popular puede llevar la lucha por educación digna.
¡A poner la educación al servicio del pueblo para solucionar las necesidades sociales y no las del mercado!

¿Por qué debe ser democrática?

No basta con que la educación sea gratuita si sigue bajo el mismo enfoque capitalista, es decir, con un enfoque de servicio de consumo y a través del cual se puede lucrar. Actualmente existe un decreto, heredado de la constitución pinochetista, con fuerza de ley, que impide la toma de decisiones por parte de los actores o estamentos que forman parte de la comunidad educativa de cada casa de estudios.

Una educación democrática debe cumplir la función central de contribuir a la constitución de un pueblo con conciencia colectiva, organizado, capaz de desarrollarse como sujeto social en que sus decisiones y acciones políticas transformen la estructura social. Una educación democrática debe ser problematizadora, estimular la conciencia crítica, opuesta a la educación unidireccional como es la tradicional. Una educación en que ambos, educador y educandos, se eduquen entre sí mientras se establece un diálogo en el cual tiene lugar el proceso educativo. Con esta educación problematizadora se apunta claramente hacia la liberación y la independencia, pues destruye la pasividad del educando y lo incita a la búsqueda de la transformación de la realidad.

Los criterios metodológicos son fundamentalmente participativos y enfatizan en la organización y la movilización de la sociedad civil.

Los métodos se centran en la producción del conocimiento popular a través del trabajo grupal participativo. De esta manera se pretende reivindicar la "sabiduría popular", los valores y conocimientos ya adquiridos por las personas. Con materiales educativos que se producen in situ y su elaboración surge del grupo mismo con el fin de problematizar la realidad.

¿Cómo se asume la educación de las trabajadoras agrícolas temporeras?

Frente a las exigencias de los mercados de destino y el aumento de la competitividad entre las empresas, la capacitación de los trabajadores para una oferta de personal especializado emerge como un problema. Uno de los aspectos pendientes en la

actividad agroexportadora ha sido la escasa inversión en capacitación para el trabajo de los/las trabajadores temporeros/as.

En el caso de las mujeres temporeras, se ha enfatizado que sus destrezas –delicadeza, minuciosidad, agudeza visual, entre otras adquiridas en el proceso de socialización de género, no requeriría de una capacitación específica. Sin embargo, ¿es posible que una actividad de exportación tan importante como la fruticultura, se base solamente en los procesos de socialización de su mano de obra?.

Otra actividad en la cual los problemas de capacitación son críticos, es la de los fumigadores/as y, en general, la de todo el personal que entra en contacto con pesticidas. La capacitación sobre los peligros asociados a estas faenas hace la diferencia entre un/una trabajador/a vulnerable y otro que informadamente asume las medidas preventivas necesarias para evitar un accidente, una intoxicación o un efecto posterior por la exposición a agrotóxicos.

En el país existen diversas modalidades para acceder a la capacitación, una de ellas es a través del uso de la franquicia tributaria administrada por SENCE. Se cuenta con escasa información respecto de la capacitación para el trabajo que se realiza a los/las temporeros/ras. En un estudio realizado por Labarca (1999) se consigna que en el año 1990 se utilizó un 30% del potencial ofrecido en la agricultura, lo que equivale a 3.000 trabajadores. Dicho número, en el universo de trabajadores/as permanentes y temporeros/as, constituye una ínfima parte del total. Si bien no se cuenta con información desagregada, es probable que el uso de la franquicia tributaria por parte de las empresas beneficie mayoritariamente al personal permanente.

Un diagnóstico sobre las temporeras del agro en la Región de O'Higgins, señala que el 82% de los trabajadores declaró no haber recibido ningún tipo de capacitación. En general, en esta actividad la capacitación se realiza de un modo no formal, en la misma empresa, a través de los supervisores y jefes de línea en las plantas de embalaje y, en los huertos, por los técnicos y agrónomos de las exportadoras.

La naturaleza específica del trabajo, temporal y las extensas jornadas laborales, ofrece dificultades adicionales para que *una vez iniciada la temporada se pueda beneficiar a los temporeros con actividades de capacitación. Por ello, la nueva ley del SENCE (1997) otorga la opción de capacitación, vía franquicia tributaria, luego de terminada la relación laboral o antes de la*

vigencia de la misma, que se operativiza mediante un contrato de capacitación entre el empleador y el trabajador. Asimismo, las propuestas de reformas laborales refuerzan esta idea y la hacen explícita como un beneficio para los/las trabajadores/as temporeros/as, aumentando el plazo de ejecución del post contrato, de modo que puedan capacitarse, a través del uso de la franquicia tributaria, una vez terminada la vinculación laboral formal. Esto constituye un avance que deberá ser difundido y promovido, buscando su utilización efectiva por las empresas, además de su conciliación con la actual ley SENCE.

¿Por qué no debe ser sexista?

La educación debe ser no sexista, porque en la actualidad la educación sexista es heteronormada y patriarcal a conveniencia del capitalismo y el patriarcado que contribuyen a la especificación de tareas y de una sexualidad definida, agudizando las miserias, la doble opresión a las mujeres, profundizando la división de clases, la explotación y la opresión de una por sobre otra. En este marco de conjunto existe una imposición de roles. La educación sexual que nos enseñan sigue siendo tradicional y normada por la moral conservadora y eclesiástica, principalmente preventiva y con una imposición de la heteronorma.

La educación sexista promueve una educación técnico profesional que impone una división del trabajo y establece que ciertas funciones se desempeñen profesionalmente según el sexo, la subordinación del placer sexual al rol reproductivo. Además, impulsa la imposición de roles, la educación sexual que nos enseñan sigue siendo normada por la moral conservadora y eclesiástica, principalmente preventiva y con una imposición de la heteronorma reconociendo sólo la constitución heteroparental..

¿Por qué debe ser intercultural?

Hablamos de interculturalidad como un concepto que se opone al de "multiculturalidad", porque asume que en la interculturalidad hay una interacción, una relación de comunicación dialógica entre las distintas culturas que coexisten en un mismo territorio. Hoy en nuestro país coexisten al mismo tiempo una gran diversidad de culturas diferentes a lo largo y ancho del territorio nacional, las cuales están hoy, en su totalidad, sometidas completamente por la cultura chilena, la cual está fuertemente determinada por intereses marcadamente capitalistas y oligárquicos; intereses que necesitan mantener a

las otras culturas existentes bajo un estado de permanente opresión y sometimiento, para perpetuar las lógicas de mercado que operan en todos los niveles de la sociedad.

La generación de una educación intercultural es tarea de todos los pueblos, por cuanto les compete y les es necesaria la emancipación cultural de la matriz chilena oficial, que no es otra cosa que la cultura del capitalismo, impuesta, difundida y reproducida en todos los lugares, niveles y escalas que podamos imaginar. La elaboración de este proyecto educativo intercultural, si bien es tarea de todos los pueblos (incluido el chileno), debe hacerse desde las comunidades particulares, en un proceso constante de diálogo y construcción colectiva, para generar un proyecto común y transversal, pero no centralizado en su ejecución, debido a que esta tarea debe recaer en las comunidades.

¡Por una educación gratuita, 100% financiada por el Estado, democrática, no sexista e intercultural. ¡Nosotras tenemos la palabra!

Bibliografía consultada

1. *Documentación de la Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl*
2. *Constitución de la República de Chile.*
3. *Tríptico Anamuri. El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores.*
4. *Karina Narbona T. Antropóloga UCH, Investigadora en Fundación SOL. Para una Historia del Tiempo Presente: lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura.*
5. *Verónica Uribe-Echevarría B. Socióloga. Inequidades de Género en el Mercado Laboral. El Rol de la División Sexual del Trabajo. Cuaderno de investigación Nº 35 División de Estudios. Dirección del Trabajo*
6. *Verónica Riquelme G. Psicóloga. Temporeros Agrícolas. Desafíos Permanentes. Temas Laborales Nº 15*
7. *Benach J, y Montaner C (2005), Aprender a mirar la salud ¿Cómo la desigualdad social daña nuestra salud?, Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon", Maracay, Venezuela.*
8. *Marco Donaire. Educación en Chile*