

A decorative border made of small green diamonds surrounds the text on the page.

FEDERACIÓN DE MUJERES DE ICA

**ESTUDIO DE APROXIMACION
LA OTRA CARA DE LA
AGROINDUSTRIA EN ICA:**

**LOS EFECTOS EN LA SALUD
DE LAS TRABAJADORAS**

ICA PERU

2007

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2007 - 10033

Es una publicación de:
FEDERACION DE MUJERES DE ICA

Asesor Medico Ocupacional:
Dr. Manuel Ramos Quintanilla

Colaboración:
Soc. Gladys Robles Gamarra
Educ. Lastenia Aparcana Díaz

Dirección : Calle Capulíes L-28 Urbanización San Isidro, Ica
Telefax : (51 - 56) 216808.
E-mail : fepromuica@speedy.com.pe

Impreso en Lima, Perú
1ra. Edición. Octubre 2007
Derechos Reservados

“A las miles de mujeres trabajadoras que van dejando sus vidas en los campos y plantas de la agroindustria, quienes con coraje, valentía y sacrificio, algún día conquistarán la igualdad con libertad, paz y justicia”.



INDICE

PRESENTACION	7
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Contexto socioeconómico	11
1.2 Definición del problema del estudio	18
1.2.1 Problema principal	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos del estudio	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación del estudio	18
1.5 Limitaciones del estudio	19
CAPITULO II	
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	20
2.1 Antecedentes del problema del estudio	20
2.2 Marco teórico	20
2.3 Marco doctrinario	22
2.4 Marco conceptual	23
2.4.1 Condiciones de trabajo	24
2.4.2 Salud	24
2.4.3 Salud Ocupacional	24
2.4.4 Seguridad e higiene	24
2.4.5 Calidad de atención	24
2.4.6 Accidentes de trabajo	24
2.4.7 Enfermedades ocupacionales	25
2.4.8 Bienestar	25
2.4.9 PEA Subempleada	25
2.4.10 Desarrollo de capacidades humanas	25
2.4.11 Empoderamiento	25
2.5 Marco legal	25

2.6 Hipótesis de la Investigación	26
2.6.1 Hipótesis Principal	26
2.6.2 Hipótesis subsidiarias	27
2.7 Variables e Indicadores	27
2.7.1 Variables de estudio	27
2.7.2 Análisis de Variables e indicadores	27
CAPITULO III	
METODOLOGIA DEL ESTUDIO	28
3.1 Método y diseño del estudio	28
3.1.1 Método	28
3.1.2 Diseño	28
3.2 Población y muestra del estudio	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Determinación de la muestra	28
3.3 Técnicas, instrumentos y procesamiento utilizado en la recopilación y análisis de información	29
3.3.1 Técnicas utilizadas en la recolección de información	29
3.3.2 Instrumentos utilizados en la recolección de información	29
3.3.3 Procesamiento empleado en el análisis de la información	29
CAPITULO IV	
PRESENTACION, INTERPRETACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	30
4.1 Interpretación y análisis de resultados	30
4.2 Contrastación de las Hipótesis	52
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1 Conclusiones	53
5.2 Recomendaciones	56
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	59

PRESENTACION

La **Federación de Mujeres de Ica** (FEPROMU-ICA) desde hace 18 años trabaja por la promoción y defensa de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres en la sociedad iqueña, buscando la equidad de género y su aporte al desarrollo local. Con relación a los derechos económicos, a partir de 1996 venimos abordado la problemática del sector laboral, especialmente de las trabajadoras asalariadas en la agroindustria, porque actualmente el 65% de la mano de obra son mujeres, especialmente de los sectores más pobres y vulnerables.

Esta problemática nos motivó a realizar una investigación denominada "Mujeres asalariadas en la Agroindustria del Espárrago: el caso del valle de Ica" (Octubre, 2000) que nos permitió poner en evidencia las precarias condiciones laborales de este sector laboral; así como, propuestas de corto, mediano y largo plazo respecto de dicha problemática. Los resultados los hemos difundido en diversos espacios de cobertura regional, nacional e internacional, siendo hoy parte de la agenda pública. De otro lado, estos hallazgos dieron lugar a nuevas investigaciones realizadas por otras instituciones especialistas en la temática laboral.

Es necesario destacar que el 25% de las trabajadoras de este sector está constituido por madres jefas de hogar que tienen la responsabilidad económica de la familia y el otro 75% aporta a la economía del hogar. Esta es la base por la cual aceptan la precariedad de las condiciones del trabajo, sin valorar debidamente el desgaste de su fuerza y las consecuencias sobre su salud física y mental, siempre en riesgos de accidentes o enfermedades.

En este sentido, la FEPROMU-Ica, con el objetivo de evidenciar la situación de las salud de las mujeres trabajadoras de la agro exportación, ha realizado este estudio denominado "**La Otra Cara de la Agroindustria en Ica: Los efectos en la Salud de las Trabajadoras**", el mismo que busca contribuir al conocimiento de una situación latente que en un mediano y largo plazo afectarán a miles de trabajadoras, promoviendo la reflexión y crítica constructiva de esta realidad, colocando esta problemática en Agenda Pública y en el diseño de políticas y programas que fomenten el trabajo de las mujeres en condiciones saludables.

En este estudio resaltamos el aporte valioso que nos han brindado las trabajadoras de la agroindustria de la provincia de Ica, quienes se han constituido en una fuerza laboral importante y preferente, contribuyendo al desarrollo y a la economía del país, dejando toda su fuerza y su juventud, por alcanzar una mejor calidad de vida para ellas y sus familias, así como mejores condiciones de trabajo en una actividad productiva que debe valorar y reconocer a la trabajadora mas allá de su cualidad productiva-rentable, como ser humano, como mujer y como ciudadana sujeto de derechos.



La Federación de Mujeres de Ica

INTRODUCCIÓN

Con este estudio queremos dar a conocer que en la provincia de Ica, en las últimas décadas se han producido importantes cambios en la agricultura y en el mercado laboral agrícola, cambios que alcanzan a la vida de pobladores, pobladoras y de las familias y que han captado la fuerza laboral de las mujeres como principal reserva de mano de obra, sobretodo en el sector de la agroindustria. Estos cambios también han generado una oportunidad de ejercer un derecho, como es el derecho al trabajo, oportunidad que les permite a las mujeres ingresar al mundo laboral productivo, sin descargar las responsabilidades que le otorga el cumplimiento del rol doméstico, sumándose otra responsabilidad a las ya existentes.

En este contexto, las mujeres han sido absorbidas por el mundo de la globalización, que si bien ha aportado con la modernización y tecnología, no les garantiza el mejoramiento de su situación y condición de mujer, ni las condiciones básicas para un trabajo digno que respete sus derechos laborales, afirmando sin querer el deterioro de la calidad de vida de trabajadores y, particularmente, de las trabajadoras.

El deterioro de la calidad de vida está determinado por el predominio de un modelo tecno-productivo, cuyo objetivo básico es la concentración de capital, sin tomar en consideración cómo afecta en el ambiente y la salud de las trabajadoras, así como el incremento de los niveles de pobreza y desempleo con especial impacto en la salud de las trabajadoras. De otro lado, la desregularización del mercado laboral --con su consecuencia de flexibilización y precarización del empleo-- también produce un incremento de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En este sentido, es importante prestar atención a los problemas de salud y seguridad laboral en la búsqueda que el trabajo digno desempeñe una función especial en las vidas de las personas, pues la mayoría de las trabajadoras pasa por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, el cual debe tener las condiciones de seguridad en todo sentido. El estudio pone en la superficie que un lugar de trabajo considerado seguro no es siempre un lugar de trabajo saludable. Por esta razón, es necesario resaltar que si bien, en este tipo de trabajo se conocen mejor algunos riesgos laborales, cada año aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para las trabajadoras y la comunidad. Estos riesgos nuevos y desconocidos, constituyen graves problemas para las trabajadoras, al mismo tiempo expresan un reto para quienes son responsables de la salud laboral en el país.

Con este estudio la Federación de Mujeres de Ica, quiere abordar el impacto que está causando las condiciones de trabajo en la salud y seguridad en las trabajadoras de la agroindustria poniendo en riesgo la salud y la vida de las trabajadoras. Si hoy es difícil determinar la causa de las enfermedades relacionadas con el trabajo en un período de latencia (es decir, el hecho que pueden pasar años antes que la enfermedad produzca un efecto patente en la salud del trabajador y trabajadora) cuando se detecta la enfermedad, puede ser demasiado tarde para tratarla o para determinar a qué riesgos estuvo expuesta la trabajadora en otros tiempos. Por ello, la prevención es la finalidad de nuestro estudio y no buscar la solución de los problemas, cuando ya no sea posible.

El presente documento consta de cinco partes, incluyendo las conclusiones generales. En la primera parte aborda la inclusión de la economía y el trabajo de nuestro país en el mundo globalizado, la incorporación de nuevos cultivos de exportación en la agricultura iqueña, así mismo relaciona el desarrollo con la calidad del empleo actual. La segunda parte analiza cómo las condiciones laborales afectan a la salud y seguridad de las trabajadoras de la agroindustria. La tercera presenta una explicación de la metodología aplicada en el estudio, la muestra seleccionada y las diferentes modalidades de recojo de información. La cuarta parte presenta la interpretación y el análisis de los hallazgos y resultados. La quinta parte presenta las conclusiones y algunas recomendaciones, que esperamos sirvan para el debate y su incorporación en el diseño de políticas empresariales y laborales en el marco local, regional y nacional.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO

◆ La Globalización, Economía y el Trabajo

La globalización y progresiva liberalización de los mercados mundiales, ha representado un importante estímulo a países como el nuestro que intentan aumentar la productividad y la competitividad internacional de nuestros productos agrícolas, bajo la bandera de la llamada Revolución Verde, aplicando estrategias basadas en el uso de una variada gama de cultivos con un paquete tecnológico que requiere de una gran inversión, concentrándose exclusivamente el aumento de la producción y las exportaciones en los medianos y grandes productores.

Este éxito de la agroindustria, ha ubicado al Perú entre los principales productores a escala mundial, logrando en el sector agroindustrial el cuarto lugar dentro del ranking exportador, después del sector minero, pesquero y el textil-confecciones. Tal posicionamiento se explica por varios factores, entre ellos: los sistemas de preferencias arancelarias otorgados por los Estados Unidos y Europa, que permiten el ingreso de determinadas partidas libres de aranceles; nuestra particular geografía costera (cuya estacionalidad permanente reporta altos rendimientos agrícolas) y la disponibilidad de mano de obra barata; asimismo, la cercanía a los puertos de embarque ha favorecido también al despegue de la producción y las exportaciones.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado es una tendencia creciente en las últimas décadas, caracterizada como la “feminización de la fuerza laboral y del empleo”. Instituciones como la OIT y CEPAL, entre otras, han realizado diversos estudios y publicado varios documentos sobre el proceso de incorporación de las mujeres al trabajo; lo peculiar es el hecho de los altos costos sociales de la tendencia, determinado por los cambios económicos signados por la globalización de la economía, las políticas de ajuste y el crecimiento de la pobreza. De hecho, estos cambios han afectado a los grupos más vulnerables, entre ellos las mujeres, que efectúan sus desempeños laborales en condiciones muy desventajosas, ante la urgencia de asegurar su supervivencia y de su familia.

Precisamente, una de las consecuencias más sensibles es la búsqueda cada vez más creciente de una fuerza laboral flexible y barata, frente a la cual el sector femenino resulta siendo idóneo para las empresas; más aún, ante la insuficiencia de otras formas de trabajo en nuestra provincia, la agroindustria ofrece empleos como una oportunidad en el mercado laboral, formal o informal.

◆ Agricultura y Agro exportación No Tradicional en Ica

El Departamento de Ica es una zona eminentemente agrícola; hasta la década de los 90' sus principales cultivos eran el algodón, maíz, la vid y las oleaginosas de grano; esta cartera ha variado hacia productos no tradicionales, convirtiéndose actualmente en una importante zona para la actividad exportadora y la agroindustria.

Uno de los cambios más importantes en la base productiva es el incremento del área de los productos agroexportables y para la agroindustria, destacando los sectores de Pampa Villacuri (distrito de Salas Guadalupe) y Pampa de los Castillos (distrito de Santiago), así como los distritos de Los Aquijes y Pachacutec, que son zonas de gran potencial por la calidad de suelo, su clima, horas de sol, luminosidad, recursos hídricos, acceso a puertos, aeropuertos, carreteras y por su cercanía a Lima. Sin embargo, existe una preocupación por la sobreutilización del recurso hídrico debido al descenso de los niveles de la napa freática en el valle de Ica (que se abastece en su mayoría a través de pozos tubulares), recurso que está sobre-explotado por los fundos agrícolas y las plantas empacadoras agroindustriales. En muchos casos, propietarios agroexportadores sin



autorización de la Dirección Regional de Agricultura de Ica y sin medir las consecuencias futuras han perforado más pozos tubulares (actualmente tienen entre 180 y 200 mts de profundidad). Existen estudios especializados que señalan la gravedad de la situación, sosteniendo que de no tomarse las medidas adecuadas Ica podría quedarse sin agua, no solo para la agricultura, sino para el consumo humano en los próximos años.

El valle de la provincia de Ica cuenta con un área cultivada --hasta abril de 2005-- de 35,000 Has. (Dirección Regional de Agricultura de Ica), produce 46 productos de agro exportación no tradicional como espárragos, uva de mesa, cebolla, palta, paprika, tomate, tangelo, mandarina, alcachofa, entre otros. Esta transformación agrícola ha convertido actualmente a Ica en la primera región del país en agro exportación, al poseer el 65% de la oferta exportable del Perú; en los últimos 11 años las ventas al exterior crecieron 260% con envíos por más de mil millones de dólares en el 2005, siendo el destino 134 países, destacando entre ellos los mercados de: Estados Unidos, España, Inglaterra, Canadá, Italia y Holanda.

El siguiente cuadro nos muestra la demanda de los principales productos de agro exportación:

CONSOLIDADO DE EXPORTACIONES DE PRODUCTOS CERTIFICADOS POR SENASA (KG)

PRODUCTO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ALCACHOFA CONGELADA	54	534,593	299,799	457,835	1,082,368	1,308,247	409,699
ALCACHOFA CONSERVA	11,919	5,413	46,004	11,074	154,475	650,939	263,532
CEBOLLA AMARILLA	654,716	1,119,261	2,595,482	869,281	2,922,477	1,681,556	2,485,661
ESPARRAGO CONGELADO	3,940,675	6,721,432	4,787,230	5,055,016	3,896,439	4,440,404	2,257,673
ESPARRAGO CONSERVA	407,080	2,185,017	133,433	64,380	196,960	97,042	28,577
ESPARRAGO FRESCO	3,780,907	8,651,562	4,670,369	6,235,226	7,493,851	7,461,515	5,092,573
MANDARINA	161,787	1,650,485	2,449,600	2,325,025	4,091,495	8,658,927	10,964,393
MANGO CONGELADO				86,418	405,510	706,920	609,002
MELONES FRESCOS	148,540	40,130	118,195	84,000		142,900	239,250
PALTA	254,145	506,604	693,198	1,553,683	2,972,198	4,805,666	5,655,840
PAPRIKA	50	294,254	716,943	1,063,241	829,577	534,015	1,198,429
PECANAS	220	18,632	35,008	27,260	38,758	41,641	50,335
PIMIENTO DESHIDRATADO				137,614	406,641	226,144	17,452
UVA DE MESA	2,080,661	4,547,572	8,182,667	10,456,647	10,613,659	15,527,409	22,699,303

Fuente: SENASA Ica 2,007.

Habiéndose incrementado en Ica la inversión privada, la producción creció en 29.4% y la exportación en los sectores agrícola y agroindustrial se incrementó en \$ 70 millones - Valor FOB (Aduana Pisco Crecimiento de 49.6 mes/año anterior); también aumentaron los beneficios económicos de las empresas agro exportadoras, transnacionales y otros consorcios, contribuyendo la región a la generación de divisas para el país con 3.5% de aporte al PBI y aumentado la Recaudación Tributaria en 103.8%.

Entonces, podemos afirmar que la agro-exportación en la provincia está viviendo un notable crecimiento, expresándose en la enorme ampliación de la superficie que ocupan sus campos y productos, la implementación de nuevas plantas empacadoras y procesadoras, la diversificación de sus mercados y destinos externos, el volumen de exportación que genera, entre los aspectos más relevantes.

◆ Desarrollo y Calidad de Empleo

Mientras han crecido los volúmenes de producción, los mercados, las tierras cultivadas, el número de empresas y, principalmente, las ganancias obtenidas con la agro exportación; el ingreso de

las y los trabajadores agrícolas, han mantenido el mismo nivel en los últimos años, lo mismo que persisten las condiciones laborales inadecuadas y riesgosas aumentando las brechas de desigualdad.

Asimismo, son importantes características de la provincia de Ica la existencia de 49,4% de su población en pobreza y el 19,3% en pobreza extrema; esto se evidencia en la existencia de una insuficiente cobertura de los servicios básicos (agua potable, desagüe, luz eléctrica y vivienda), la educación y salud, principalmente en zonas rurales y urbano – marginal, debido a los bajos niveles de ingreso per cápita de las familias, al subempleo, el desempleo y a la inestabilidad laboral existente.

Según la Encuesta nacional de hogares - ENAHO 2005, la remuneración promedio es de S/. 590.00, cifra que se encuentra por encima del salario mínimo vital y por debajo de la línea de pobreza (762.20 nuevos soles); sin embargo, este monto no cubre el costo promedio de la canasta alimenticia básica. Estudios de la Universidad Católica refieren que una familia cuya composición es de seis personas, necesitaría S/. 1761 mensual (o \$ 506) para sobrevivir sin considerar gastos en educación, salud, ni alquiler de vivienda. Entonces, los ámbitos de la nutrición y salud continúan incubando problemas en las trabajadoras, debido al círculo vicioso de bajos salarios, desnutrición, enfermedades, baja capacidad de trabajo y baja productividad.

Esto se contradice de forma significativa con las utilidades económicas que obtienen las empresas agro exportadoras; así estudios realizados el 2005, demuestran que el 40% de trabajadoras más pobres accedió apenas al 10,8% del ingreso total, en tanto el 10% más rico accedió al 39,2% del ingreso laboral regional.

Con relación al empleo, información oficial refiere que las exportaciones han permitido generar más de un millón 100 mil empleos en el sector exportador, donde uno de cada cuatro empleos formales viene del sector exportador directa o indirectamente; sin embargo, la estimación de trabajadores eventuales no es precisa, pues no ha podido ser medida hasta ahora y constituye un problema pendiente, mucho más si cualquier definición de políticas en el tema requiere conocer su magnitud.

◆ **Situación de las Mujeres en la Agroindustria**

El empleo que ha crecido en Ica, principalmente es temporal (entre julio y diciembre), es decir los y las trabajadoras tienen contrato con plazo definido; este tipo de empleo que en 1998 tenía un total de 3,046 trabajadores en el departamento (MINAG - OIA 1999), actualmente emplearía un aproximado de 70,000 trabajadoras y trabajadores. Las cifras señalan que la agroexportación y agroindustria son actividades de mayor intensidad de mano de obra en la región, destacando la participación de la fuerza de trabajo femenina (65%).

Esta fuerza de trabajo se caracteriza por la inestabilidad laboral, la masificación del trabajo temporal (según producción y demanda del mercado) y la fluctuación del trabajo (no existe un tiempo determinado de trabajo, puede ser meses, semanas o días); sumado a ello, la temporalidad del empleo implica precarias condiciones de contratación, agotadoras jornadas de trabajo y malas condiciones de higiene y seguridad laboral, provocando deterioro en la salud y en su calidad de vida. La encuesta ENAHO-2005 en Ica, hace referencia que dos de cada 10 mujeres, laboran entre 49 a 60 horas semanales; asimismo, tres de cada 10 laboran más de 60 horas semanales.

El proceso de incorporación de las mujeres al trabajo se ha acentuado a costos muy altos. Así tenemos, que en Ica la jefatura de hogar se concentra en el 25% en la población femenina (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-2004) con 2 a 4 hijos por familia en promedio, ante diversas situaciones de abandono e irresponsabilidad de la pareja; además, por su condición de jefa de hogar, estas mujeres asumen otros roles como la atención de la familia y el relacionamiento con la organización y comunidad. Por ello su comportamiento es más heterogéneo que el de los hombres, caracterizándose por condiciones de edad, estado civil, educación, número de hijos, etc.



La contratación de mano de obra femenina se da también en un marco de discriminación a otras mujeres, su salud reproductiva y la edad son elementos de exclusión, pues un requisito para ingresar a este trabajo en muchas empresas, es la presentación de la tarjeta de planificación familiar, limitando simbólicamente la decisión de tener familia para acceder al derecho de obtener un trabajo.

De otro lado, encontramos en las trabajadoras un general desconocimiento de sus derechos fundamentales, de los derechos laborales y de su salud laboral, una débil organización y un incipiente liderazgo, mínima capacidad de negociación y concertación con sus empleadores y escasa protección del Estado, debilitando los pocos intentos de reclamación y exigencia de mejores condiciones laborales por el temor de perder el único trabajo que tienen; con un creciente riesgo de ser reemplazadas por familias completas mas pobres que con distintas motivaciones son trasladadas en época de campaña alta desde Ayacucho, Huancavelica y Arequipa, que a su vez tienen menores demandas de mejoras.

◆ **Salud y Seguridad en el Trabajo de la Agroindustria**

La salud ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo una estrategia de lucha contra la pobreza; sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. No se conoce las normas y los derechos desde una perspectiva de género.

Un informe realizado el 2005 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que en el Perú se produce un promedio anual de más de un millón de accidentes en el trabajo que causan ausencias por más de tres días en el centro de trabajo; así como, anualmente se producen mil 565 accidentes fatales, el 50% se producen en la agricultura. De igual manera, en nuestro país la mayor tasa de accidentes fatales por número de trabajadores se produce en la agricultura (27 por cada 100 mil) siendo superior que el promedio mundial.

La agroindustria, por su naturaleza, a pesar que no aparece como una actividad de riesgo en la legislación vigente, conlleva potenciales riesgos vinculados a la salud y seguridad ocupacional. De acuerdo a la investigación realizada por el Instituto Salud y trabajo (ISAT - 2005) con frecuencia las trabajadoras están expuestas a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos, presentes en las actividades laborales, cuyos síntomas más habituales son las enfermedades bronco pulmonares, la intoxicación por contacto con agroquímicos (fertilizantes y pesticidas), la radiación solar y el riesgo ergonómico, por desconocimiento y ausencia de políticas preventivas de salud y seguridad en el trabajo que diferencien las necesidades de salud y protección a hombres y mujeres..

Esta situación de salud marginalmente abordada por las trabajadoras se agudiza cuando solo permanecen cubiertas por el Seguro Social mientras estén trabajando y la empresa haya realizado la aportación. Según ENAHO (Encuesta Nacional de Hogares), la afiliación al Seguro de Salud en Ica (público o privado) se ha reducido de 33% a 19%; más aún, al no estar consideradas las labores agrícolas como de alto riesgo, las enfermedades y dolencias de salud en este sector no son consideradas como enfermedades ocupacionales y no pueden ser tratadas como tal. En la situación agrícola, los problemas de salud aparecen después de mucho tiempo siendo registrados como enfermedades comunes, porque el Sistema de Registro para la clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) no contempla claramente las enfermedades ocupacionales.

Por ejemplo, la exposición a los plaguicidas y otros productos agroquímicos es uno de los principales riesgos profesionales en el sector de la agroindustria; según estudios realizados en países desarrollados, varios productos agroquímicos están prohibidos por las graves consecuencias que originan. Asimismo, son relacionadas con las distintas particularidades propias de cada trabajadora: condiciones de vida, costumbres de alimentación, normas de higiene, grado de

educación, formación profesional, condiciones de trabajo, calidad y acceso a los servicios, entre otros. Lo grave es el hecho que las empresas no asumen que las enfermedades sean producto del trabajo que realiza su personal.

Otro factor que influye en la salud, es el ambiente hostil del trabajo; en la mayoría de empresas, las trabajadoras reciben mal trato de parte de los ingenieros, supervisores, caporales, afectando su salud mental por el ambiente de tensión y estrés al que están expuestas. No son pocos los casos de amenazas, humillaciones y acoso sexual, que son víctimas las trabajadoras. Por esta situación, la mayoría sufre de cansancio físico y mental severo. A esto se suma las responsabilidades en el trabajo del hogar y las preocupaciones por formar a los y las hijas como los y las ciudadanas del mañana.

Esta situación de intolerancia, marginalidad y agresión familiar, social y laboral, produce cuadros nerviosos y depresivos, irritabilidad, ansiedad, insomnio, todo tipo de trastornos psicósomáticos: úlceras, gastritis, etc. También la tensión y el malestar producen diversas dolencias como trastornos gástricos, de hipertensión, entre otros etc. Asimismo, la falta de mecanismos de supervisión sobre las condiciones laborales impide disponer de una visión completa de los impactos que están teniendo sobre la salud de las mujeres trabajadoras las normas y condiciones labores imperantes en las empresas de la agro exportación.

◆ **Marco laboral Legal**

Los Tratados Internacionales, entienden a la salud de las trabajadoras como un derecho fundamental; la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los convenios y las recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) buscan promover el logro de un trabajo decente garantizando la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Lamentablemente, este marco internacional de protección y amparo de las trabajadoras en nuestro país, poco se conoce que estos dispositivos hayan sido tomados en cuenta tanto por las empresas, como por el Estado, debido a la falta de difusión de los mismos, al desconocimiento de esta normatividad por parte de las trabajadoras y la dificultad para su implementación y la falta de seguimiento por parte de los Gobiernos.

A nivel nacional, el derecho a la protección de la salud de las personas se encuentra recogido en el texto constitucional y se determina la responsabilidad del Estado para determinar la política nacional de salud. Del mismo modo, está establecido que el trabajo es objeto de atención prioritaria por el Estado y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador o trabajadora. Por lo tanto, no es legalmente permitido que el desempeño del trabajo genere un perjuicio o un riesgo a la salud del trabajador y de la trabajadora.

La Ley General de Salud N° 26842, estipula que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción y comercio de bienes y servicios, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en sus instalaciones o ambientes de trabajo, delimitando claramente que la protección de la salud y seguridad de los trabajadores es responsabilidad del titular de la actividad económica. La autoridad de Salud tiene potestad en la regulación de las condiciones de higiene y seguridad de las instalaciones, máquinas y cualquier otro elemento relacionado con el desempeño de actividades económicas.

Bajo el Principio Constitucional sobre la naturaleza de condición básica de la seguridad y la salud en el trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales decentes, fue aprobado el **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo** D. S. N°009-2005-TR en septiembre del 2005. Esta norma novedosa en nuestra legislación laboral obliga al Estado y a los empleadores a promover condiciones de trabajo dignas que les garantice a los trabajadores y trabajadoras un estado de vida saludable, física, mental y social. Siendo el objetivo de dicha norma, promover una cultura de prevención de



riesgos laborales en el país, con la participación de los trabajadores, empleadores y el Estado.

Un aspecto importante de esta norma es la exigencia a las empresas con más de 25 trabajadores de constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en forma paritaria, donde los y las trabajadoras deben elegir a sus representantes para integrar el Comité; así como deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Existen dudas sobre el cumplimiento o aplicación, por el poco control de los Ministerios de Trabajo y de Salud, conociéndose el escaso presupuesto y dinamismo de estas dependencias para realizar estas funciones.

Esta norma reglamentada en el mismo año, lamentablemente no se aplica y su modificación según el D.S. N°007-2007-TR, que prorroga su entrada en vigencia a partir el 1° de octubre de 2007 en parte y desde el 31 de diciembre del mismo año su totalidad, permite el amparo de muchos de los empleadores para dejar de cumplirla. Esperemos que no sufra más modificaciones o postergaciones en aras de asegurar protección a la salud y seguridad de las trabajadoras, en tanto ha sido el sector empresarial que ha planteado la conveniencia de implementar una serie de medidas que permitan una mayor flexibilización del mercado laboral y se reduzcan los llamados sobre-costos laborales.

Con respecto a la seguridad social, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la incluye como un derecho fundamental de la persona humana, puesto que es un elemento básico para la manutención de un nivel de vida digna. El objetivo de la provisión de seguridad social a la fuerza de trabajo (y, a través de ellos, a sus familias) es el de proporcionarles acceso a los servicios de salud y la seguridad en los ingresos, de forma tal que se encuentren protegidos ante la eventualidad de una situación adversa.

En el Perú, han disminuido notablemente los niveles de afiliación a los sistemas de protección social formales, tan es así que la gran mayoría de las relaciones laborales son informales y se encuentran fuera del alcance de regulación, lo cual implica la ausencia de mecanismos de seguridad social para proteger a este tipo de trabajadores y trabajadoras ante los distintos riesgos a los cuales están expuestos, principalmente aquellos relacionados con la salud. Debido a las características del actual sistema de seguridad social, como el pago de tres meses de aportación continua o cuatro meses de manera periódica para tener derecho a atención, entre otros, permite que sólo un reducido número de las trabajadoras del sector formal pueda acceder a éste.

Otro aspecto importante relacionado con el derecho a la salud y seguridad en el trabajo es con relación a la cobertura, tanto médica como económica, que sea la adecuada en el caso de accidentes laborales y enfermedades o problemas de salud causados por el trabajo. En tal caso, la normatividad señala aspectos preocupantes que afectan a muchos trabajadores y trabajadoras, debido a que las trabajadoras en general solo permanecen cubiertos por el seguro mientras estén trabajando. Si el problema de salud se manifiesta con posterioridad, ya no está considerado como proveniente del trabajo, es decir solo puede ser usada en caso de accidente de trabajo, más no en caso de enfermedad profesional cuyos síntomas aparecen tiempo después de haber dejado de trabajar. En el caso particular del sector agroindustrial, las labores no están consideradas como de alto riesgo ni derivadas del trabajo; por lo tanto, a los y las trabajadoras de este sector no les corresponde el seguro complementario de trabajo en riesgo.

◆ Políticas Empresariales y Certificaciones Internacionales

Por lo mencionado en el presente documento, las empresas agro exportadoras no tienen ni desarrollan una Visión de Futuro, como parte de su **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** que señala que la empresa al promover la producción por una rentabilidad económica, debe también tomar en cuenta a la trabajadora y su entorno como persona humana, aportando un ambiente de paz, tranquilidad, seguridad, así como el bienestar mental y físico. De este modo, es compromiso conjunto de la sociedad civil, el Estado y la empresa asumir un rol fundamental en el proceso destinado a lograr una sociedad más justa y sustentable.

Por ello, a pesar que muchas empresas de la agroindustria de exportación no tradicional se han incorporado a las Normas de las Buenas Prácticas Agrícolas en su producción. Hasta el 2005 --según datos del Gobierno-- eran 54 los productores de espárragos de los valles de Ica, Lima y La Libertad que contaban con la certificación Eurepgap que les permite colocar sus productos en el exterior; sin embargo, esto no ha garantizado que efectivamente se respeten el uso de estas normas técnicas, para mejorar las condiciones de trabajo de las personas que laboran en este sector, persistiendo situaciones que evidencian la ausencia de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido, la trasgresión de estos principios y derechos fundamentales, puede llegar a convertirse en el futuro cercano, para las empresas, en una verdadera barrera de ingreso a los mercados; esto se debe a que cada vez más, los clientes y la sociedad en general esperan, e incluso exigen, que las empresas jueguen un rol importante en el desarrollo y aumento de la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, de su comunidad y del país.

Así tenemos que existe una serie de certificaciones que los mercados de destino de los productos de exportación no tradicional exigen a las empresas que comercializan con ellas; una de las primeras exigencias de control es la implementación tanto de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) como de las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM). Ambos tipos de prácticas son la base de programas que apuntan a garantizar la obtención de alimentos sanos en las plantas procesadoras y empacadoras.

Dentro de las buenas prácticas agrícolas tenemos el EUREPGAP, calificada como la norma más exigente en el ámbito de la producción primaria, el cual cubre aspectos de inocuidad de los alimentos, salud y seguridad ocupacional, además de algunos aspectos vinculados a la protección del medio ambiente. Además, tenemos el HACCP (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico) el cual es un sistema preventivo que permite identificar, evaluar y controlar eventuales peligros significativos.

Una buena alternativa que puede constituir una garantía para las trabajadoras de reducir el impacto del trabajo en la agroindustria en su salud, podría ser asegurar que las empresas implementen la especificación OSHAS (Occupational Health and Safety Assessement Series) que busca contar con un estándar reconocido para Sistemas de Administración, donde se adopten reglas de seguridad y salud para proteger a los trabajadores de condiciones o procesos peligrosos.

En ese sentido un aspecto que resulta central en los actuales sistemas de gestión que existen en el país, es la inclusión y activa participación de los y las trabajadoras para que no se conviertan en un Certificado documental que no tiene ninguna relación con la realidad, tal y conforme viene ocurriendo en Ica.

Actualmente, una de las nuevas exigencias del mercado extranjero es que las empresas exportadoras deberán desarrollar Buenas Prácticas Laborales (traducción directa del término labor good practices), buscando el desarrollo social en un ámbito de protección de los trabajadores, que propicien mejorar las relaciones obrero-patronales, buscando mecanismos y fórmulas de interacción que sirvan para mejorar el ambiente laboral, incrementar la productividad en un contexto de respeto a los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir facilitando un trabajo decente.

Con ello, el D.S. N° 009-2005-TR, modificado por el D.S. N° 007-2007-TR, constituye una norma novedosa en nuestra legislación laboral, porque contiene todos los elementos necesarios para la prevención de la salud y seguridad ocupacional; aunque hasta el momento ninguna de las instituciones involucradas en su aplicación se ha pronunciado si se encuentran capacitadas presupuestal y logísticamente para su implementación y cumplimiento. Es una exigencia la inmediata y puesta en vigencia efectiva de esta legislación por parte de las empresas agroindustriales, especialmente en Ica.



1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE ESTUDIO

1.2.1 Problema Principal

Proponemos el problema de la investigación en forma de pregunta:

¿En qué medida las condiciones de trabajo, de seguridad, higiene y salud laboral en las empresas de la agro exportación influyen en la calidad de salud de las mujeres en la provincia de Ica?

1.2.2 Problemas Específicos

- a. ¿En qué medida las inadecuadas condiciones de ocupación referente a las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación contribuyen a la generación de enfermedades ocupacionales y deterioro de la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la Provincia de Ica?
- b. ¿En qué medida la deficiente seguridad e higiene relacionada a las condiciones de trabajo en la agro exportación contribuye a la presentación de accidentes de trabajo y deterioro de la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica?

1.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.3.1 Objetivo General

Realizar un estudio donde se evidencie el impacto de la salud en las trabajadoras frente a las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación en la provincia de Ica.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Determinar cómo las adecuadas condiciones de ocupación referente a las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación contribuyen a evitar y disminuir las enfermedades ocupacionales así como contribuyen a mejorar la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la Provincia de Ica.
- b. Determinar como una eficiente seguridad e higiene relacionadas a las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación influyen en evitar y disminuir los accidentes de trabajo y en lograr una mejor calidad de salud de las mujeres en la Provincia de Ica

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Es importante contar con un estudio actualizado de los principales indicadores de las condiciones de trabajo en la agro exportación y de la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica que permita esclarecer la realidad económica y social en la cual se desenvuelve la actividad empresarial en dos sectores estratégicos de producción y desarrollo para la provincia y Región Ica, como son la agricultura y agroindustria para la agro exportación; más aún que esta última está considerada como la primera de las regiones a nivel nacional.

Los resultados del estudio serán de utilidad institucional para la Federación de Mujeres de Ica, en tanto al conocerse las condiciones de ocupación y el marco legal laboral en el cual se desenvuelven las trabajadoras de la agro exportación; así como las condiciones de seguridad industrial e higiene, los niveles de salario y la responsabilidad social, a cargo de las empresas dedicadas a la actividad económica en referencia; podrán tomar decisiones orientadas a proteger, defender y mejorar las

condiciones de trabajo, de salud y de condiciones de vida de las trabajadoras, con la finalidad de elevar su bienestar.

Asimismo, el presente estudio permitirá conocer las enfermedades ocupacionales o profesionales adquiridas en el trabajo y si se ha deteriorado o no la calidad de salud y bienestar de las trabajadoras, por el exceso de trabajo y las prolongadas jornadas. También permitirá detectar los errores de las empresas y las averías existentes que han originado los accidentes y los riesgos de trabajo y las consecuencias en la salud y vida de las trabajadoras.

Además, los resultados del estudio también serán de utilidad para las autoridades del Ministerio de Trabajo y Salud, Gobierno Regional y Gobierno Central en materia de cumplimiento de las normas legales laborales y de las condiciones salariales, de salud, beneficios sociales, jornada laboral, entre otros aspectos, y de esta manera se declare a la actividad de agroindustria como de alto riesgo y se abra la posibilidad de lograr cambios favorables a la protección de las trabajadoras de este importante sector.

Los resultados del estudio también permitirán conocer los aportes importantes de los empresarios de la agro exportación en materia de inversión, generación de empleo, diversificación e incremento de producción, de tributación y generación de divisas, entre otros factores relevantes; pero, también para conocer sus errores u omisiones, lo cual les permitirá reorientar su política y cultura preventiva empresarial en beneficio de las trabajadoras de la región, del país y de ellos mismos.

El estudio se justifica porque institucionalmente la FEPROMU-ICA busca orientar sus esfuerzos para prevenir el efecto del impacto de las precarias condiciones en el trabajo de la agroindustria en la salud de las mujeres, propiciando acciones que mejoren la organización, el desarrollo y la situación de vida de las trabajadoras. Asimismo, los gobiernos locales de la provincia, el Gobierno Regional de Ica y Gobierno Central podrán generar normas y/o políticas públicas que favorables a lograr mejores condiciones de trabajo y salud, reorientando su gestión e incrementando la inversión social para atender a este importante segmento de mujeres trabajadoras.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El estudio ha encontrado las siguientes limitaciones:

- a) La falta de información actualizada sobre el número de trabajadoras y trabajadores que laboran en la agro exportación, tanto en campaña chica como en campaña grande, por parte de las instituciones competentes encargadas de elaborar los datos estadísticos.
- b) La escasa investigación científica sobre el tema materia del presente estudio.
- c) Las fuentes secundarias de información relacionadas a la investigación no cuentan con información actualizada.
- d) No acceso a registro de enfermedades que algunas empresas manejan, así como los días de permiso que le otorgan al trabajador para relacionarlo con lo que afirma él.
- e) No acceso al registro de enfermedades ocupacionales de ESSALUD y MINSA, pues su registro es limitado sobre la temática.
- f) Los diagnósticos encontrados por enfermedades ocupacionales son de índole presuntivo, siendo necesaria la realización de investigaciones mucho más especializadas y científicas sobre los sistemas afectados.



CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL ESTUDIO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En la provincia y Región Ica, no existen trabajos de investigación científica, específicamente sobre condiciones de empleo en la agroindustria y sus repercusiones en la calidad de salud de las mujeres trabajadoras. Lo que existe es una investigación denominada “Mujeres asalariadas en la Agroindustria del Espárrago” en el Valle de Ica efectuada por la Federación Provincial de Mujeres de Ica en el 2000

Según este estudio, la producción de espárragos del Valle de Ica, se habría asentado en la mediana agricultura a fines de los años 80', desplazando a otros productos como menestras y algodón; posteriormente, en la década de los 90' se incorporó en la gran agricultura experimentando un crecimiento exponencial que la situó como la principal productora de espárragos del país, por su elevado rendimiento por hectárea debido al clima y a la fertilidad de las tierras.

En la agroindustria esparraguera existe predominio de la fuerza de trabajo femenina y joven, con educación secundaria, procedente principalmente de Ica y Sierra Sur del país con necesidades básicas insatisfechas. La feminización de la mano de obra es producto de su condición de ser mujer, por las habilidades manuales que desarrolla y porque constituye el principal grupo capaz de responder en forma rápida y temporal a un mercado flexible y precario.

El trabajo en la agroindustria es extremadamente eventual, se trabaja un promedio 12.5 horas durante 5.3 meses al año. En el caso de las mujeres trabajadoras intercalan períodos de empleo en el espárrago con el trabajo doméstico y el informal; existiendo desigualdad en la división del trabajo en la sociedad, la mujer sigue llevando el peso principal del trabajo reproductivo y el cuidado de la familia.

La precariedad del trabajo es un nuevo modo de dominación, basado en la permanente y generalizada fragilidad del empleo que obliga a las trabajadoras a la sumisión y a la aceptación de la explotación por el capital, ante la amenaza permanente del desempleo. Así, los salarios --en términos generales en la agroindustria del espárrago-- no garantizan un nivel mínimo de condiciones de vida adecuados, a pesar de la buena rentabilidad del cultivo.

La estructura productiva de la agroindustria de exportación, además de conducir al empeoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras, genera la extenuación y el quebrantamiento de la salud, es decir, el empobrecimiento físico de la misma fuerza de trabajo femenino. Debido al proceso de desregulación laboral por parte del Estado, el trabajo eventual agroindustrial no cuenta con normas contractuales estables.

El debilitamiento del tejido social tiene su expresión más crítica en la carencia de un sistema de reclamo colectivo y sindicalizado de las trabajadoras en la agroindustria del espárrago. Aún no existen condiciones para encausar los reclamos a un nivel común organizacional. La precariedad y flexibilidad del trabajo que impone la agroindustria de exportación a la población femenina es la individualización de las relaciones laborales.

2.2 MARCO TEÓRICO

Para este estudio construimos un andamiaje teórico que nos permita analizar y comprender la problemática de la salud laboral y el impacto en las mujeres trabajadoras, lo que nos ayudo a penetrar en dos dimensiones de la vida de las mujeres, desde su condición de mujer trabajadora y desde su situación de mujer en el ejercicio de sus derechos laborales, su rol materno y su rol comunal. En este sentido tomamos algunos conceptos y categorías que nos ayudan al análisis.

La **calidad de vida**, entendida como la capacidad de participación y acceso al disfrute de bienes,

servicios y posibilidades de realización personal y colectiva de la persona, sector o clase social. En general se compone del ingreso, trabajo, alimentación, educación, vivienda, vestido, participación social, seguridad, etc. campos que garantizan el desarrollo pleno de las personas

Las condiciones de trabajo se refieren concretamente a las características técnicas y sociales del proceso laboral, del ambiente de trabajo, el ritmo y tarea, la remuneración, la seguridad e higiene, las características particulares de la mano de obra, las relaciones jurídico-sociales en torno al trabajo.

La organización del trabajo tiene que proporcionar el reconocimiento social de la tarea de cada persona, así como permitir que cada individuo haga compatible su trabajo con su vida familiar y social. En la organización del trabajo existen factores como la **jornada laboral**, que ve la necesidad que tiene el ser humano de trabajar y descansar de manera que permita y favorezca la satisfacción de sus necesidades acercándoles a un estado de bienestar que favorezca la salud de allí; también la necesidad de analizar en cada caso las consecuencias negativas y positivas de las alteraciones de la jornada laboral en la salud de los y las trabajadoras como en el sistema económico de producción de la empresa.

En cuanto al **ritmo de trabajo**, se refiere al tiempo necesario para realizar una tarea y varía según cada persona y cuán complejas o largas sean las tareas, más aún cuando el trabajador se encuentra en proceso de aprendizaje. La organización del trabajo también toma en cuenta **la participación de los y las trabajadoras**, la que tiene que darse en varios niveles entre compañeros de trabajo y con los superiores. Por ello, el propio sistema de trabajo debe estar organizado para favorecer la participación a través de las reuniones y los trabajos en equipo.

También los y las trabajadoras tienen derecho a **la información en el trabajo**, el conocimiento es un derecho de la trabajadora sobre las condiciones de su realización y cómo puede o no afectar su vida presente y futura. Es importante que los trabajadores conozcan, al iniciar una tarea o al usar determinados elementos, cuáles son los riesgos que corre y cómo protegerse para prevenirlos. Las prohibiciones y las órdenes sin la debida explicación no lograrán un personal consciente de los riesgos y, menos una cultura preventiva en el trabajo.

Desde este punto de vista es inaceptable solicitar mejoras salariales, a cambio de arriesgar la vida y la salud. Mediante un estudio técnico se debe perseguir que se libere al trabajador al máximo de los riesgos que atentan contra su integridad, sea esta física o mental y, al mismo tiempo, conseguir que el trabajo esté organizado de forma coherente con las necesidades personales y sociales de la persona, pues el trabajo no es problema, el problema los constituyen los riesgos.

Los accidentes en el trabajo, se deben a la ausencia de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, pues comúnmente se tiende a señalar como fallo humano, debido a la distracción del trabajador. Se pretende encubrir, así, el meollo de la cuestión: que el accidente se produce porque existe el riesgo, que un control adecuado evitaría el accidente a pesar de factores individuales, en tanto el comportamiento de la trabajadora está condicionado por el conjunto de condiciones de trabajo y quien más se perjudica por el accidente es la propia trabajadora; sin embargo, en la mayoría de empresas agroindustriales se trabaja de manera asistemática.

En lo referente a **Enfermedades Ocupacionales**, es evidente que existen ciertas enfermedades que, con un menor tiempo de exposición, se presenta su sintomatología; mientras, en otros casos requieren de periodos de tiempo más prolongados, desde la exposición al factor de riesgo y la aparición de los efectos. Por esta razón, no existe una preocupación por la búsqueda exhaustiva de enfermedades profesionales.

Existe dificultad para reconocer la relación causal entre las condiciones de trabajo y los daños a la salud, por lo cual se afirma la existencia de enfermedades profesionales cuando la relación causa-efecto está legalmente reconocida, y de enfermedades laborales cuando hay pruebas científicas de dicha relación, pero no están legalmente reconocidas.



La falta de reconocimiento de enfermedad profesional, trae dos consecuencias inmediatas; el trabajador no accede a las prestaciones económicas y sanitarias a las que tiene derecho y el empresario no se considera obligado a subsanar los problemas que originan estos peligros para la salud y no hace nada o muy poco por mejorar el sistema preventivo en su empresa. El desconocimiento sobre la importancia del daño laboral dentro de los problemas de salud pública de la población, hace que no se diseñen políticas de salud laboral desde las administraciones sanitarias.

De otro lado, están las alteraciones de la salud como enfermedades comunes; los médicos, para clasificar y notificar correctamente la enfermedad, no sólo deben leer la ley, sino también deben participar en la prevención de los riesgos profesionales. Mientras los profesionales de la salud sigan sin preguntarle al paciente sobre la realidad de su empresa, las estadísticas seguirán careciendo de fiabilidad debido, precisamente, a todas aquellas enfermedades que siendo claramente relacionadas con el trabajo no aparezcan en ningún registro.

De hecho, la mayor parte de la exposición diaria al riesgo de millones de trabajadores y trabajadoras no aparece reflejada en ninguna lista de enfermedades profesionales. El malestar subjetivo diario, el envejecimiento precoz, las múltiples maneras de perder la calidad de vida, no tienen cabida en el concepto de enfermedad profesional. Pero, los trabajadores y trabajadoras saben que son problemas reales y que perciben día a día cómo afectan a su bienestar físico, psíquico y social. Estamos, pues, ante un problema «socialmente invisible», lo cual acrecienta su gravedad, pues no se puede prevenir aquello que no se conoce.

La relación más simple entre trabajo y salud, está dada por las enfermedades derivadas de las relaciones laborales propiamente tales o algunas dolencias afectan a las mujeres de manera especial, por su misma condición de mujer, como aquellas ligadas a la reproducción, por el carácter particular de los trabajos realizados. La relación salud-trabajo, es una relación dinámica como proceso de salud-enfermedad condicionado por la calidad de vida y por las condiciones de trabajo, que son determinados por el modo de producción de una sociedad en particular. La salud laboral depende principalmente de cómo se encuentra el ser humano dentro del proceso de producción, es decir de cómo se consume su vida en el trabajo y las posibilidades que tiene de recuperación de este desgaste.

2.3 MARCO DOCTRINARIO

Los principios básicos que orientan las prestaciones par la atención integral de salud, para los y las trabajadoras del sector agrario y de la agroindustria de exportación son: universalidad, integralidad de la persona y de la atención, calidad de la atención, equidad, ciudadanía, solidaridad y género.

La **universalidad al acceso a la salud** es un principio básico que busca cubrir a toda la población de todos los servicios preventivos y asistenciales.

En cuanto a la **integralidad de la persona y de la atención**, se concibe a los y las trabajadoras como sujetos en sus diferentes dimensiones: biológica, psicológica y social. La política sectorial de salud del Estado peruano señala: "Afirmamos la necesidad de integralidad en el modelo de atención, en el sistema de salud y en el cuidado de la salud. Implica comprender a la persona humana como un todo bio-psico-social en relación con el medio, que permite entender integralmente el proceso de salud-enfermedad. Será necesario conocer de manera oportuna, actualizada y acuciosa la situación de salud de las personas que trabajan en la agricultura y agroindustria, para la exportación y que viven de ellas; tanto en lo que se refiere a daños, riesgos y vulnerabilidad como en lo referente a la presencia del factores protectores, buscando así cubrir de manera integral sus necesidades; de manera particular la de aquellos en riesgo o con mayor vulnerabilidad ante los riesgos laborales y los accidentes de trabajo".

En lo que respecta a la **calidad de atención**, la satisfacción y el bienestar de los y las trabajadoras;

así como el respeto a su integridad --en tanto persona como derechos inalienables-- implica contar con recursos humanos, con aptitudes, actitudes y habilidades específicas, además del desarrollo de tecnologías diferenciales que respondan adecuadamente a los problemas críticos de salud pública y para mejorar la calidad de la atención de los servicios de salud que se rinda a la población particularmente a los y las trabajadoras de la agro exportación que trabaja en condiciones especiales de sobre carga de trabajo.

De otra parte, buscar y lograr la **equidad**, significa cerrar las brechas sanitarias entre los pobres y no pobres, entre el ámbito rural y el urbano, asimismo entre varones y mujeres, teniendo en cuenta sus necesidades y expectativa relacionadas a su salud laboral orientada a mejorar sus condiciones de vida.

En lo que respecta a la **ciudadanía**, los y las trabajadoras que trabajan en este importante y estratégico sector económico, ejercen su ciudadanía solo en el acceso al trabajo, la ausencia de información sobre sus derechos fundamentales y sus derechos laborales, impiden el ejercicio de los mismos, a lo que suma la falta de experiencia en la negociación así como la débil organización de las trabajadoras. A diferencia de la abundante información que reciben sobre sus deberes en el mantenimiento y cuidado de la salud de su familia y la de su comunidad. Por ello, la promoción de la ciudadanía en salud laboral entre los y las trabajadoras del sector implica que el Estado facilite el acceso y promueva el conocimiento de los servicios, que garantice una atención de calidad y mejor cobertura a largo plazo, teniendo en cuenta que las y los trabajadores de este sector no laboran todo el año sino por temporada.

El principio de **solidaridad** implica en este trabajo el compromiso de la sociedad en su conjunto en asumir la responsabilidad de cubrir las necesidades y facilitar el acceso de la población de escasos recursos a los servicios de salud; asimismo, propone garantizar que los servicios de salud de la seguridad social tengan igual cobertura y calidad para los y las trabajadoras y para las usuarias, independiente del monto de sus aportaciones. Ello implica que todos los sectores sociales se conviertan de alguna manera en agentes de promoción y cambio de las condiciones de salud de la población. Se logrará que los y las trabajadoras, así como los empleadores reciban y participen respectivamente en actividades de promoción, prevención, atención y rehabilitación de su salud, pudiendo constituirse en sus pares, contribuyendo de esta manera con el mejoramiento de la salud de las trabajadoras y de sus familias.

El enfoque de **género se refiere** al valor que se les otorga a las personas a partir de los roles que desempeña y que la sociedad ha asignado. El género es una categoría de análisis que trata de visualizar las relaciones desiguales que se dan entre mujeres y hombres, relaciones éstas que se han ido construyendo a partir de los patrones y modelos culturales en función del sexo. Esta construcción social establece una jerarquía de poder de un género sobre otro, de manera que los rasgos y actividades asociadas a los hombres gozan de una mayor valorización y reconocimiento social frente a las asociadas a las mujeres que se consideran de menor importancia. Este sistema de organización está relacionado con la división sexual del trabajo, caracterizada por el mantenimiento de roles estereotipados entre hombres y mujeres.

Este enfoque para efectos de este estudio considera que toda persona sin diferencia de sexo debe gozar de condiciones de trabajo equitativas, justas y satisfactorias, así como la capacidad y posibilidad de ejercer sus derechos económicos, sociales y culturales y de condiciones sociales y culturales que aseguren una existencia y bienestar conforme a la dignidad humana; también significa para la mujer, contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo en condiciones de seguridad, higiene y protección, sin discriminación incluso en salvaguardia de la función de reproducción.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Se ha considerado los principales conceptos básicos y definiciones (términos básicos) que se han empleado en el presente estudio:



2.4.1 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo comprenden a los diversos factores materiales y sociales que intervienen en el proceso de trabajo y que pueden alterar la integridad y el bienestar físico y psicológico de las y los trabajadores. Pueden alterar también, la seguridad de los procesos y la calidad y oportunidad en la entrega de los productos o servicios.

Las condiciones de trabajo tienen que ver con un derecho primario: la garantía y la protección de la integridad física y psicológica, la salud y la vida de las y los trabajadores. Son, por lo tanto, parte constitutiva de las relaciones laborales, estén o no normadas en la legislación existente. Supone también niveles crecientes de capacitación, de formación y calificación técnica de todas las personas que operan procesos y no necesaria delegación en los estamentos técnicos.

2.4.2 Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la Salud, como “el completo estado de bienestar físico, psíquico y social”, lo cual tiene que ver con las posibilidades de desarrollo de todas las potencialidades de las personas para devenir como tales; también la posibilidad de promover un mundo de afectos, con alimentos suficientes, tener acceso a la educación y a la cultura, vivienda y salud dignos, la posibilidad de tener trabajo creador y satisfactorio, tener descanso, recreación y deporte; desarrollar una sexualidad gratificante, tener los hijos que cada persona desee y, por último, en caso de enfermar, tener condiciones para reparar la salud perdida.

2.4.3 Salud Ocupacional

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la salud ocupacional tiene por finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora de todas las profesiones; prevenir todo daño a la salud de esta por las condiciones de trabajo; protegerla en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud colocar y mantener a trabajadores y trabajadoras en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

2.4.4 Seguridad e higiene

La seguridad e higiene del trabajo constituye un campo de estudio y desarrollo relacionado con la tecnología. Consiste en el conjunto de métodos y técnicas destinadas al reconocimiento, evaluación, prevención y control de situaciones de riesgos presentes en el ambiente de trabajo que pueden causar accidentes; que se implementan a través de reglas prácticas, flexibles y adaptables durante la utilización de materiales, máquinas, herramientas, procesos o instrumentos.

2.4.5 Calidad de atención

La calidad de atención implica contar con recursos humanos con aptitudes, actitudes y habilidades específicas, además del desarrollo de tecnologías diferenciales que respondan adecuadamente a los problemas críticos de salud pública y para mejorar la calidad de la atención de los servicios de salud que se brinda a la población, particularmente a las trabajadoras de la agro exportación que trabajan en condiciones especiales de sobre carga de trabajo.

2.4.6 Accidentes de trabajo

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que la trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2.4.7 Enfermedades ocupacionales

Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

2.4.8 Bienestar

El concepto de bienestar está relacionado con la calidad de vida de las personas. Los indicadores de bienestar pretenden medir el nivel de vida de un grupo específico de la población, tomando en cuenta el carácter multidimensional y complejo de su composición.

2.4.9 PEA Subempleada

Está constituida por los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú, se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos:

- Subempleo por horas (visible): Es aquel en el cual se labora menos de 35 horas a la semana; se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.
- Subempleo por ingresos (invisible): Es aquel en el cual se labora 35 o más horas semanales; pero, su ingreso es menor al ingreso mínimo de referencia.

2.4.10 Desarrollo de capacidades humanas

Proceso por el cual se posibilitan las condiciones y oportunidades de modo que las personas, los grupos humanos o actores sociales e institucionales accedan a desarrollar sus condiciones físicas y mentales; su afectividad, su autoestima, sus conocimientos, su creatividad e imaginación; como los factores determinantes para acceder a oportunidades para su aporte y realización integral de la sociedad.

2.4.11 Empoderamiento

El empoderamiento como enfoque privilegia el desarrollo de las personas en situación de desventaja, con quienes se desarrollan un conjunto de acciones orientadas a otorgarle poder para el ejercicio de sus derechos, la toma de decisiones y el incremento de la capacidad de negociación, para el caso de este estudio, el empoderamiento para la mujer trabajadora es fundamental para lograr la igualdad de género en las políticas laborales de las empresas en relación al derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas, justas y satisfactorias; así como, de sus derechos económicos, sociales y culturales y que aseguren una existencia y bienestar conforme a la dignidad humana; también significa para la mujer, contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo en condiciones de seguridad, higiene y protección.

2.5 MARCO LEGAL

MARCO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES

- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos: Resolución N° 217 A (III) del 10-12-48.
- ❖ La Plataforma de Acción adoptada en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995
- ❖ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vigente a partir del 03-01-76.
- ❖ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, suscrito el 18-12-79; vigente a partir del 03-09-81; y ratificado en el Perú en 1995.



- ❖ Constitución Política del Perú de 1993.
- ❖ Metas del Milenio
- ❖ PIO
- ❖ LIO

MARCO DE LOS DERECHOS LABORALES

Marco Internacional

- ❖ Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento considerados en los siete convenios centrales de la OIT (entre los 182 adoptados entre 1919 y 1998)
- ❖ Estos derechos obligan a los países y empresas a respetar y hacer valer los derechos laborales fundamentales, ello ayudaría a establecer y generalizar prácticas en los centros de trabajo de nuestro hemisferio en los que:
 - Se eliminarían las formas más extremas de explotación laboral.
 - Las trabajadoras y los trabajadores podrían aspirar al mejoramiento de sus sueldos y condiciones de trabajo sin temor a amenazas a su integridad física o de perder su empleo.
 - Trabajadores y los empresarios podrían resolver sus diferencias pacíficamente.
- ❖ Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita el 22-11-69, vigente a partir del 18 de julio de 1978; vinculante con el Perú.
- ❖ Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos: "Protocolo de San Salvador"
- ❖ Decisión N° 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, vinculante para el Perú
- ❖ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vigente a partir del 03-01-76

Marco Nacional Laboral

- ❖ Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360.
- ❖ Decreto Supremo N° 049-2002-AG, que Reglamenta la Ley N° 27360.
- ❖ Ley de Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud N° 27812.
- ❖ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 5, 155; 161.
- ❖ Recomendación N° 164 que establece la Lista de Enfermedades del 2002.
- ❖ Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo D. S. N°009-2005-TR

2.6 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.6.1 Hipótesis Principal

Las inadecuadas y deficientes condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación constituyen un factor que contribuye directamente al deterioro de la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica.

2.6.2 Hipótesis subsidiarias

H1. Las inadecuadas condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación constituyen un elemento que contribuye directamente a las apariciones de enfermedades ocupacionales y al deterioro de la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica.

H2. La seguridad e higiene en las empresas de agro exportación es un factor que contribuye a disminuir los accidentes de trabajo y a mejorar la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica.

2.7 VARIABLES E INDICADORES

2.7.1 Variables de estudio

Variable independiente (V_i): condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación.

Variable dependiente (V_d): Calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica.

Variable interviniente (V_{int}): Entorno socioeconómico y político de las mujeres trabajadoras en la agro exportación de la provincia de Ica.

2.7.2 Análisis de Variables e indicadores

Tal como planteamos en la hipótesis principal, existe una relación directa entre las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación (variable independiente) y la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica (variable dependiente). La expresión matemática de esta relación de variables es la siguiente:

$$V_d = f(V_i)$$

Como la variable independiente está expresada en sus dos (02) indicadores que se analizarán, entonces la variable dependiente estará expresada matemáticamente por la siguiente relación de variables:

$$V_d = Vi (i_1, i_2)$$

Donde:

V_d = Calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica.

V_i = Condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación.

Los indicadores de la variable independiente son los siguientes:

i_1 = Condiciones de ocupación

i_2 = Seguridad e Higiene



CAPITULO III

METODOLOGIA DEL ESTUDIO

3.1 MÉTODO Y DISEÑO DEL ESTUDIO

3.1.1 Método empleado en el estudio.

Se ha empleado el método teórico de pensamiento, vinculado con el razonamiento, como es el Método de Inducción y Deducción. Es un Estudio Transversal, Descriptivo No Experimental

3.1.2 Diseño empleado en el estudio

En el presente estudio fueron empleados los diseños no experimentales de investigación que corresponden a la investigación Ex Posfacto (después del hecho) y a la descriptiva para determinar las relaciones entre las condiciones de trabajo y la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en la provincia de Ica, tal como se presentan en la realidad, sin la influencia o intervención en su comportamiento por parte de los investigadores.

En el contexto de la investigación ex posfacto usaremos los estudios retrospectivos para buscar las posibles causas en el pasado de los principales indicadores de la variable independiente, es decir de las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación.

Asimismo, se han empleado los estudios prospectivos para observar algunos factores o elementos de los indicadores de la variable independiente para tratar de buscar sus efectos, particularmente en los últimos cinco años. También se ha empleado los estudios descriptivos para buscar detallar las características centrales de las condiciones de trabajo en las empresas de agro exportación, particularmente las investigaciones correlacionadas con el objetivo de analizar las relaciones entre los indicadores más significativos de la variable independiente y los indicadores de la variable dependiente. Dicha correlación de variables puede ser positiva o negativa. Si se demuestra la referida correlación, puede deducirse el comportamiento de cada uno de ellos, en dependencia de las características de las otras.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.2.1 Población

La población del estudio estuvo comprendida en las actividades agrícolas, realizadas en campo; así como, las actividades agroindustriales realizadas en fábricas o empresas agroindustriales relacionadas a la agro exportación en el ámbito de la provincia de Ica. Esta población está conformada por mujeres trabajadoras que laboran en empresas agrícolas y empresas agroindustriales, vinculadas a la agro exportación. Los datos corresponden a fuentes primarias de información, obtenidas en base a encuestas a las trabajadoras de campo y de fábricas; así como, información de fuentes secundarias obtenidas del Ministerio de Agricultura, de la Producción y de Trabajo y Promoción del Empleo. El período de estudio corresponde a los últimos cinco años (2000 – 2005).

3.2.2 Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra (n) de la presente investigación, se ha seguido el procedimiento para el cálculo con muestras grandes ($n > 30$), es decir para poblaciones finitas o muestreo sin reemplazamiento, para lo cual trabajamos con los valores “Z” de la distribución normal, empleándose la fórmula siguiente:

$$N = \frac{Z^2 p q N}{(X - u)^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Número determinado según la tabla de valores críticos de la distribución normal estándar

Donde Z de 95% es igual a Z de 0.4750 = 1.96

P = Proporción o tasa de mujeres trabajadoras en la agro exportación para la provincia de Ica (0,65)

Q = (1 – p) = Tasa de varones trabajadores en la agro exportación para la provincia de Ica (0,35)

(X – u) = Error de estimación máximo permitido del 5%

u = Media de la muestra

N = Número de trabajadoras y trabajadores en la agro exportación en la provincia de Ica (50,000). Entonces el cálculo de la muestra es de 348 mujeres trabajadoras en las empresas de agro exportación en la provincia de Ica.

3.3 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

3.3.1 Técnicas que se utilizaron en la recolección de información

Para la recolección de información se emplearon las siguientes técnicas:

- ❖ Análisis de bibliografía especializada.
- ❖ Análisis de investigaciones especializadas.
- ❖ Análisis de fuentes documentales secundarias diversas.
- ❖ Análisis de estadísticas poblacionales y NBI del INEI.
- ❖ Encuesta a mujeres trabajadoras de empresas agrícolas.
- ❖ Encuesta a mujeres trabajadoras de empresas agroindustriales.
- ❖ Entrevistas a autoridades locales.
- ❖ Selección y capacitación de encuestadores
- ❖ Observación directa

3.3.2 Instrumentos que se utilizaron en la recolección de información

- ❖ Documento para capacitación de encuestadores.
- ❖ Guía de entrevistas.
- ❖ Cuestionario para mujeres trabajadoras de empresas agrícolas.
- ❖ Cuestionario para mujeres trabajadoras de empresas agroindustriales.
- ❖ Cuadros estadísticos para procesamiento de datos.

3.3.3 Procesamiento y análisis de información

- ❖ Almacenamiento de información.
- ❖ Uso del programa de EXCEL y WINDOWS XP Profesional.
- ❖ Uso de Software estadístico SPSS Ver. 12.
- ❖ Ajustes para cruzamiento final de la información obtenida.
- ❖ Procesamiento de información obtenida en cuadros de resúmenes estadísticos.
- ❖ Análisis e interpretación de información recolectada y procesada.



CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el estudio se ha aplicado una muestra de 383 trabajadoras, de las cuales se han encuestado 243 trabajadoras de campo (63.4%) y a 140 trabajadoras de plantas empacadoras y/o procesadoras que conforman (36.6%).

El Cuadro N° 01, nos indica que las empresas agrícolas y plantas empacadoras y/o procesadoras de la provincia de Ica, concentran la mayor cantidad de masa laboral, ubicándose en el distrito de Salas Guadalupe, sobretodo en el Sector de Villacurí que antes del boom agroexportador concentraba gran cantidad de terrenos eriazos y que los empresarios encontraron atractiva para la inversión por las condiciones de clima, calidad de tierras, agua del subsuelo y un gran ejercito de mano de obra, elementos básicos para el cultivo de productos no tradicionales.

**CUADRO N° 01
UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS**

DISTRITOS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Salas Guadalupe	40.7	32.9	37.9
Santiago	21.4	0.0	13.6
Ica	3.3	21.4	9.9
Pueblo Nuevo	2.1	20.7	8.9
Los Aquijes	9.9	6.4	8.6
Pachacutec	7.4	7.9	7.6
La Tinguiña	7.0	0.0	4.4
Subtanjalla	0.8	9.3	3.9
Los Molinos	3.3	0.0	2.1
San Juan Bautista	2.5	0.0	1.6
Parcona	1.2	1.4	1.3
Tate	0.4	0.0	0.2

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

Otro distrito importante de la provincia de Ica, es Santiago que concentra gran cantidad de terrenos agrícolas aptos para el cultivo de productos de exportación; según antecedentes, este distrito se ha caracterizado por contar con cultivos de algodón y menestras, concentrándose en las grandes haciendas. Posteriormente las cooperativas agrarias de producción y usuarios más importantes de la provincia y en los últimos años un gran sector, han sido absorbido por las grandes empresas agroindustriales.

La muestra nos indica que el cercano de la provincia de Ica y el distrito de Pueblo Nuevo, concentran --en un tercer nivel-- a un número representativo de empresas empacadoras y/o procesadoras, centralizando y canalizando los productos de los intermediarios o medianos y pequeños empresarios.

CUADRO N° 02
EDAD Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LAS TRABAJADORAS

EDAD	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Entre 15 y 21 años	8.2	5.7	7.3
Entre 21 y 27 años	23.9	23.6	23.8
Entre 27 y 33 años	22.2	24.3	23.0
Entre 33 y 39 años	16.9	18.6	17.5
Entre 39 y 45 años	18.5	20.7	19.3
Entre 45 y 51 años	6.6	5.0	6.0
Entre 51 y 57 años	2.9	1.4	2.3
Mas de 57 años	0.8	0.7	0.8
GRADO DE INSTRUCCIÓN	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Secundaria Completa	37.9	45.7	40.7
Secundaria Completa	23.5	20.0	22.2
Primaria Completa	12.3	9.3	11.2
Primaria Incompleta	12.8	7.1	10.7
Superior Completa	5.3	11.4	7.6
Superior Incompleta	3.7	5.7	4.4
Analfabeta	4.5	0.8	3.2

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

Según el Cuadro precedente, las mujeres trabajadoras de la agro exportación están comprendidas entre 21 y 45 años de edad, especialmente entre 21 y 33 años; esto nos indica que las trabajadoras de campo y plantas procesadoras y/o empacadoras se insertan a trabajar principalmente en una edad donde estaría concentrada toda su fuerza y su vigor, son más dinámicas, ágiles, con muchas destrezas y habilidades, respondiendo a las exigencias de las empresas, siendo más eficaces en cuanto a productividad.

Podemos afirmar que según Investigación realizada por la Federación de Mujeres en el 2000, estas características se mantienen, condicionando a gran parte de las trabajadoras que se encuentran en edad de procreación, estén casadas, unidas o sean madres solteras.

En esta población encuestada se refleja el predominio de secundaria completa en trabajadoras de campo y plantas procesadoras y/o empacadoras y debido a la precariedad económica en sus hogares, no han continuado estudios superiores o técnicos, no quedando otra alternativa que insertarse en estos centros laborales.

En el campo encontramos que predomina el sector de trabajadoras con educación primaria, procedentes de los ámbitos rurales y urbanos marginales. Una peculiaridad es el hecho que en el trabajo de campo y planta encontramos grupos de trabajadoras con estudios superiores que, al no encontrar oportunidad en su especialidad, se ven obligadas a trabajar en esta actividad productiva.

De otro lado, aún se mantiene un nivel de analfabetismo entre las trabajadoras de campo, siendo esta condición favorable a la continuidad en estas mujeres de sus desventajas como a ser pasibles de mantenerse en sumisión y discriminación.



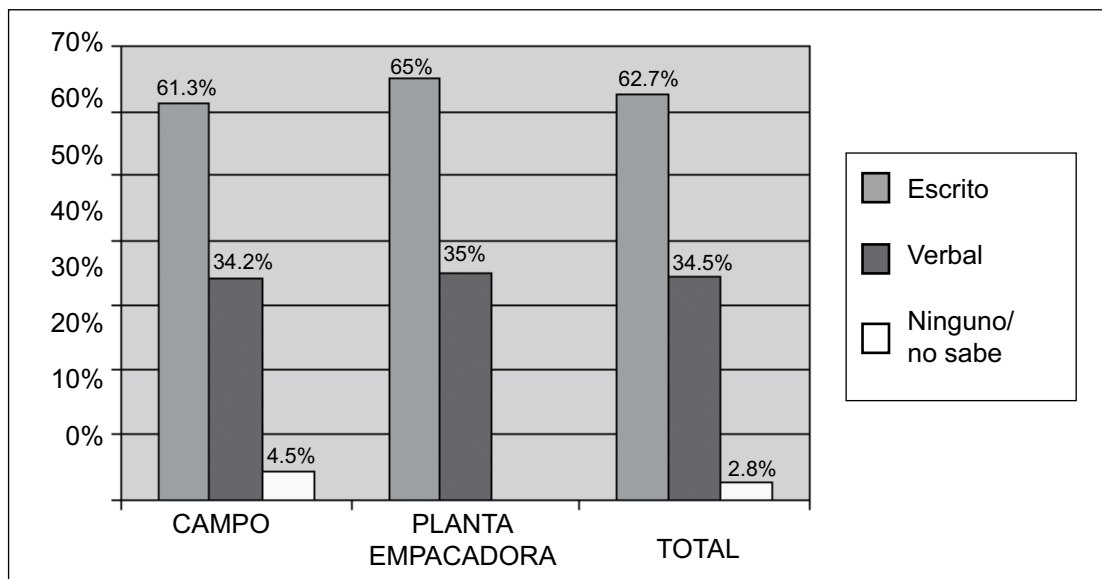
CUADRO Nº 03
AÑOS DE TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA

AÑOS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Entre 0 y 5 años	49.0	56.4	51.7
Entre 5 y 10 años	30.0	30.7	30.3
Entre 10 y 15 años	11.2	5.8	9.1
Entre 15 y 20 años	8.6	6.4	7.8
Entre 20 y 25 años	0.4	0.7	0.5
Entre 25 y 30 años	0.4	0.0	0.3
Entre 30 y 35 años	0.4	0.0	0.3

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

En el sector de la agroindustria, más de la mitad de mujeres trabajadoras tiene experiencia en labores de campo y planta procesadoras y/o empacadora; sin embargo, en este tipo de actividades no hay oportunidades para ascensos que promuevan su desarrollo, se mantienen realizando labores de obreras, siendo la modalidad del trabajo eventual o temporal con predominio de las labores mecánicas, manuales y rutinarias.

GRAFICO Nº 01
TIPOS DE CONTRATOS



Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007

Con relación a los tipos de contratos, encontramos que más del 60% de las trabajadoras de campo y planta empacadora y/o procesadora cuentan con contratos escritos, presentando avances en relación a la investigación realizada en el 2000 (FEPROMU-Ica); ello no garantiza que las trabajadoras conozcan el contenido del contrato y cuenten con una copia del mismo. De otro lado, más de un tercio de trabajadoras encuestadas tienen contrato sólo verbal. En ambos casos, desconocen sus derechos, lo cual es facilitado por su procedencia del ámbito de desempeño exclusivo de roles domésticos y productivos familiares. Para participar como fuerza de trabajo en la empresa privada no fueron preparadas ni informadas detalladamente, del mismo modo que su aprendizaje para hacer frente a la pobreza y extrema pobreza fue al ritmo de su propia experiencia, insertándose en las actividades productivas de agro exportación en una situación de aceptación sumisa de las condiciones que les ofrecían estas empresas.

Si bien hay oportunidades de empleo, el 91% tiene ingresos inferiores a la canasta básica familiar (S/. 762.20) ubicándose por debajo de la línea de la pobreza; esto nos lleva a afirmar que no ha habido cambios en las condiciones de vida propias y de su familia. Sus salarios no alcanzan para cubrir los costos de una alimentación adecuada y balanceada, que permita recuperar el desgaste físico debido a las intensas jornadas prolongadas o extensivas que desarrollan en la agroindustria, menos aún para priorizar su salud y educación de manera adecuada y oportuna.

CUADRO N° 04
INGRESOS MENSUALES DE LAS TRABAJADORAS

DISTRITOS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Entre 237 y 344 Nuevos Soles	2.9	1.4	2.3
Entre 344 y 451 Nuevos Soles	12.3	15.7	13.6
Entre 451 y 588 Nuevos Soles	60.9	42.1	54.0
Entre 558 y 665 Nuevos Soles	21.0	27.9	23.5
Entre 665 y 772 Nuevos Soles	2.9	7.9	4.7
Entre 772 y 879 Nuevos Soles	0.0	2.1	0.8
Entre 879 y 986 Nuevos Soles	0.0	0.7	0.3
Entre 986 y 1093 Nuevos Soles	0.0	1.4	0.5
Entre 1093 y 1200 Nuevos Soles	0.0	0.8	0.3

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Asimismo, las empresas de agro industria, al pagar bajas remuneraciones por la mano de obra, reducen sus costos unitarios de producción o de fabricación y, al aumentar sus volúmenes producidos y de venta para la exportación por las horas extras trabajadas (y muchas veces no pagadas) y contratar mano de obra en abundancia, particularmente en campañas grandes, logran incrementos significativos en sus utilidades económicas.

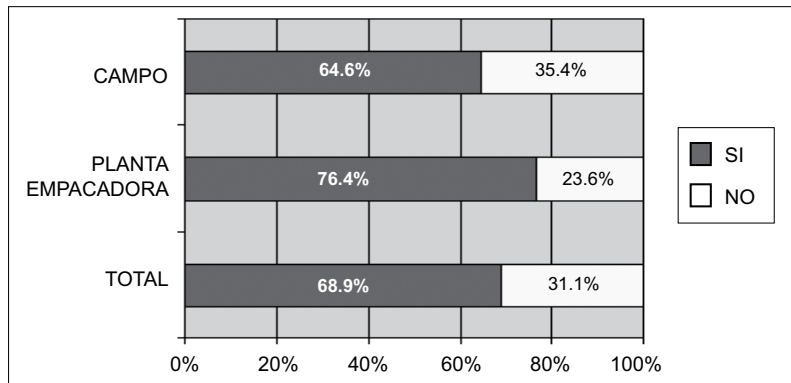


“El dolor en mis rodillas y columna es insoportable, todos los días se me hinchan los pies, eso de estar en cuclillas me deja muy adolorida, a veces tenemos que arrodillarnos e ir arrastrándonos por la tierra porque tenemos que acabar la tarea, porque sino solo te pagan 10 soles diarios...”

(Inés, trabajadora de campo)



**GRAFICO N° 02
DESCUENTO POR SALUD
¿TIENE DESCUENTO?**



Elaborado: FEPRMU-Ica.- 2,007

En este gráfico se puede apreciar que las empresas agroindustriales que realizan el descuento a la Seguridad Social son las plantas empacadoras y/o procesadoras (76,4%) y, en menor porcentaje, las empresas agrícolas (64,6%). Estos datos ponen en evidencia que las empresas están cumpliendo con el descuento correspondiente a la atención en la salud de trabajadoras. Sin embargo, las trabajadoras encuestadas manifestaron que debido a las largas jornadas laborales y en período de campañas altas, no priorizan la atención a su salud porque no tienen tiempo para ello.

De otro lado, existe el incumplimiento de un gran sector de empresas agroindustriales, con mayor incidencia en el campo que no aportan a la Seguridad Social de las trabajadoras, generando la exclusión de sus derechos de seguridad social y salud.

**CUADRO N° 05
HORAS DIARIAS DEDICADAS AL TRABAJO**

PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS	CAMPO	FÁBRICA
Entre 08 y 10 horas	91.8	47.1
Entre 10 y 12 horas	7.0	22.2
De 12 horas a mas	1.2	30.7
TOTAL	100	100

Elaborado: FEPRMU-Ica.- 2,007

El promedio de horas trabajadas es mayor a las ocho horas, sea en campo o en las plantas empacadoras y/o procesadoras. En el campo las actividades se realizan mientras la luminosidad lo permite para el manipuleo del producto; en las empresas procesadoras y/o empacadoras, las horas de labor normalmente son impuestas por las empresas de acuerdo al volumen de producción, por ello más del 50% de trabajadoras laboran más de 12 horas, generando impacto en su salud, física y emocional (estrés).



“Yo trabajo en esta fabrica hace 2 años, desde las 9 de la mañana hasta las 7, 8 o 9 de la noche, trabajamos más de las 8 horas, pero no nos dan ningún beneficio, ni seguro, ni dominical, solo tu pago y punto. Si tienes la mala suerte de enfermarte, la empresa no se hace cargo, debes curarte como puedas y encima pierdes el trabajo”

(María, trabajadora de planta empacadora)

Está comprobado científicamente que el estrés produce la baja de defensas y también produce mayor posibilidad de generar accidentes de trabajo, siendo frecuente asimismo que disminuya su productividad; a ello se añade la responsabilidad de la carga familiar y el trabajo domestico, que se incrementa por los riesgos y peligros a los cuales están expuestos sus hijos e hijas por encontrarse solos, lo cual contribuye al desgaste emocional de las trabajadoras madres de familia.

CUADRO N° 06
DESCANSO SEMANAL

CUENTA CON UN DIA DE DESCANSO SEMANAL	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	67.1	75.7	70.2
NO	32.9	24.3	29.8

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Según el Cuadro, un alto porcentaje de trabajadoras de campo y de plantas empacadoras o procesadoras toman un día de descanso a la semana (70.2%), mientras un tercio de trabajadoras de campo y de empacadoras y/o procesadoras no gozan del descanso semanal por la obligación del incremento de la producción, dejando de lado ese espacio tan importante para recuperar las fuerzas y equilibrar el desbalance que se produce en su labor diaria y aportar con la misma eficacia a mejorar la productividad de la empresa. Esta situación se agudiza especialmente para las trabajadoras de espárrago en temporada de cosecha, porque no pueden dejar trabajar, laborando los siete días de la semana.

De otro, lado las extensas jornadas semanales repercuten en la salud de las trabajadoras, en tanto no logran reponerse de la falta de horas de sueño, descanso, alimentación en horarios adecuados y otros cuidados, tanto físico como emocional. Son, pues, expresiones de las condiciones de la dureza de la actividad y el lento desgaste físico al que son sometidas cotidianamente.

Además de la sobre carga de trabajo fuerte, asumen las labores del cuidado de la casa y los hijos/as como responsabilidad exclusiva o mayoritaria; por lo que el desgaste y cansancio de estas actividades puede traer como consecuencia: disminución de la capacidad de crítica, movimientos erróneos, reducción de la capacidad de movimientos oculares por unidad de tiempo, aumento de los tiempos en procesos de fijación, prolongación de los tiempos de reacción, bloqueo de atención, lentitud de razonamiento, perturbaciones en la formación de ideas y en la reproducción de conceptos memorizados, disminución del interés, cansancio y aburrimiento, indiferencia ante los propios errores, entre otras manifestaciones.

CUADRO N° 07
N° DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR LAS TRABAJADORAS

¿EN QUÉ ACTIVIDAD HAS TRABAJADO MÁS?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
En una Actividad			
Cosechar	53.1	11.4	37.9
Seleccionar	2.9	40.0	16.4
Ralear	10.3	2.9	7.6
Empaquetar	0.0	16.4	6.0
Otras	6.1	17.9	10.4

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.



En Dos Actividades			
Cosechar – Ralear	5.3	0.0	3.4
Cosechar – Desyerbar	5.3	0.0	3.4
Seleccionar – Trozar	0.0	2.1	0.8
Seleccionar – Empaquetar	0.0	2.1	0.8
Otras	6.3	1.5	4.4
En Tres Actividades			
Cosechar - Ralear – Deshoje	2.9	4.3	1.8
Seleccionar - Trozar – Empaquetar	0.0	0.0	1.6
Otros	7.8	1.4	5.5

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

La lectura del Cuadro nos indica que la principal actividad que se realiza en las empresas agrícolas es la cosecha, mientras en las plantas empacadoras y/o procesadoras es la selección de productos agroindustriales; también destacan el raleo y el empaque como otras actividades importantes.

La posición de las trabajadoras durante el desempeño de estas actividades es inadecuada (de pie o inclinadas de acuerdo a la altura de la mesa, faja, suelo o jabas en que colocan el producto por largas horas), lo cual –sin dudas– puede generar enfermedades ergonómicas, de los huesos y articulaciones.

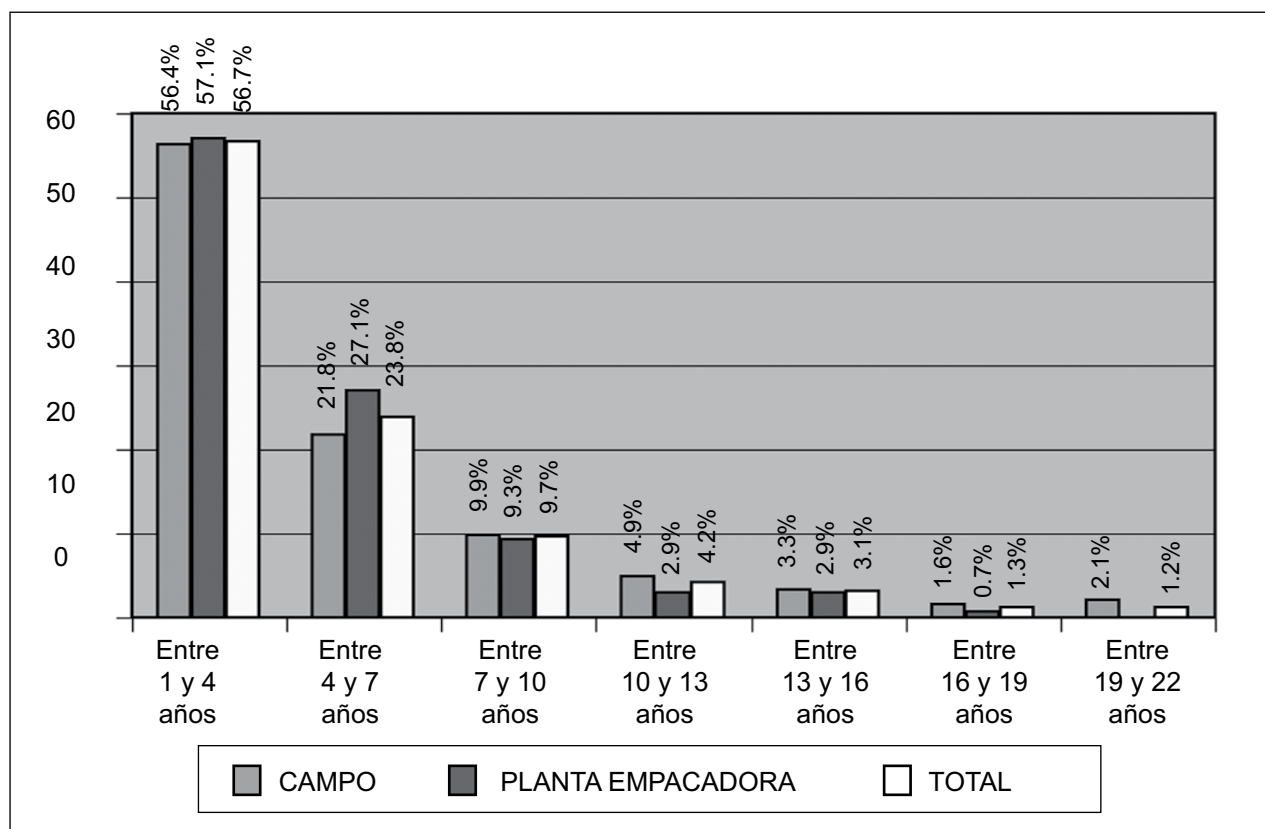
Los efectos son mayores en las trabajadoras de campo que refieren tener experiencia laboral en estas actividades; sus dolencias se acentúan más por la posición que adoptan, bien estando inclinadas, de pie, mirando hacia arriba en una sola posición, ocasionando mareos y desequilibrio, sumado a ello el uso de herramientas (tijeras y cuchillos) que no siempre se encuentran en buenas condiciones y requieren un mayor esfuerzo de las trabajadoras; también hacen uso de caballetes que en la mayoría de los casos producen caídas por el desnivel del suelo.

Lo mismo sucede con las trabajadoras de plantas empacadoras y/o procesadoras, que permanecen de pie durante toda la jornada y utilizando mucho sus manos por la manipulación del cuchillo, teniendo una mayor exigencia en esta parte del cuerpo. En el área de empaque o frigorífico, el ambiente se encuentra en bajas temperaturas, ocasionando enfermedades respiratorias que se agudizan por la continuidad e intensidad de la actividad.

Otra exigencia producto de las labores que realizan, es la presión y precisión en el trabajo, en el cual la permanencia rutinaria de las posiciones inadecuadas genera permanentes problemas musculares. Esto condiciona la aparición de infecciones urinarias, problemas músculo-esqueléticos y lumbalgia (dolores de espalda, cuello, huesos, pies, muñecas y cintura) así como gastritis y estrés.

En cuanto a los riesgos ergonómicos, una de las causas relevantes tiene que ver con las cargas impuestas para la realización de las labores, que implica posturas y esfuerzos intensos. Las posiciones permanentes, como estar bastante tiempo de pie, puede generar patologías de origen muscular que --asociadas con otras como varices de miembros inferiores-- ocasionan hinchazón de las piernas; y los movimientos repetitivos, como los derivados del uso de la tijera o cuchillos, pueden generar enfermedades conocidas como el síndrome del túnel del Carpio.

GRAFICO N° 3
N° AÑOS QUE HA REALIZADO LA MISMA LABOR EN LA AGRO EXPORTACIÓN



Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

El 90.2% de trabajadoras viene laborando en campañas eventuales entre uno y 10 años, demostrando experiencia y destrezas en las actividades que desarrollan.

Su participación en estas actividades durante este período de tiempo, se hace visible en el impacto negativo en la salud debido a las posturas por las labores que realizan y el contacto con los agentes externos sobretodo en campo (agroquímicos, pesticidas, sol, humedad, entre otros) y en las plantas empacadoras (humedad, cambios bruscos de temperatura, hipoclorito de sodio) haciéndolas más sensibles de adquirir enfermedades que llegan a ser crónicas.

CUADRO N° 8
LAS EMPRESAS REALIZAN CAPACITACIONES EN SALUD Y SEGURIDAD

REALIZA CAPACITACIONES	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	11.5	23.6	15.9
NO	88.5	76.4	84.1

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

El Cuadro indica que la mayoría de trabajadoras, tanto de campo como de planta empacadora y/o procesadora, no recibe ningún tipo de capacitación sobre su salud y seguridad en el trabajo de la agroindustria, suscitándose accidentes de trabajo y posibles enfermedades ocupacionales, mermando de esta manera la calidad de vida actual y futura de las trabajadoras por las afecciones y consecuencias futuras cuando dejen de laborar. Podemos afirmar que al carecer de un sistema preventivo, la ausencia de capacitaciones no permiten a las trabajadoras informarse sobre los riesgos y peligros existentes en su área de trabajo, respondiendo con ello a una organización asistemática con respecto a la seguridad e higiene, demostrándose que no cuentan con una planificación adecuada que conduzcan a ejecutar un programa de prevención.



CUADRO N° 9 LA EMPRESA TE BRINDA EQUIPOS DE PROTECCIÓN

EQUIPOS DE PROTECCIÓN	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	9.9	94.3	40.7
NO	90.1	5.7	59.3

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

El 94.3% de trabajadoras de plantas empacadoras y/o procesadoras recibe algún equipo de protección para realizar sus labores. Sin embargo, contradictoriamente, el 90.1% de trabajadoras de campo refiere que no recibieron ningún tipo de equipo de protección exponiéndose a agentes externos (medio ambiente, agroquímicos, entre otros).

Se aprecia que las trabajadoras de campo, no reciben el mismo trato que las trabajadoras de empacadoras y/o procesadoras, en relación a los equipos de protección, estando en situación de mayor fragilidad frente a los agroquímicos, medio ambiente, radiaciones ultravioleta entre otros, lo cual contribuye a debilitar la salud y defensa de las trabajadoras.



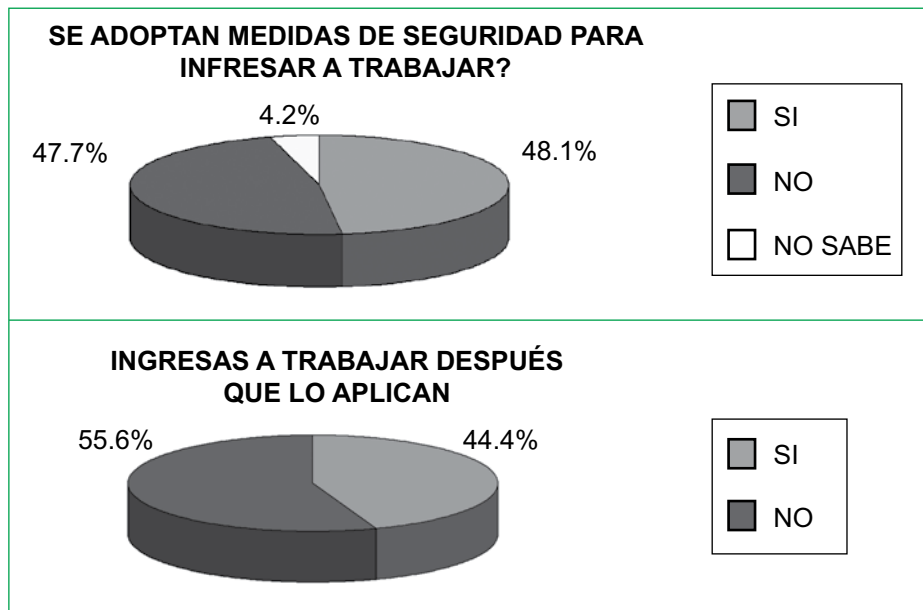
“... cuantas veces me he enfermado, sobre todo cuando amanece con bastante frío y llovizna, nosotras con bolsas de plástico de urea tenemos que preparar algo con que protegernos de la humedad de las plantas, porque si trabajamos todo el día con la misma ropa, se seca en nuestro cuerpo y después que te enfermas no te dan permiso ni para atenderte”

(Josefina, trabajadora de campo)

Con relación al medio ambiente, la radiación solar produce efectos de corto y largo plazo. En el corto plazo, tenemos enrojecimiento de los ojos, envejecimiento prematuro de la piel debido a la mayor absorción de la radiación solar, manchas, la piel tiene menos protección, más aún si la población trabajadora está entre los 15 y 31 años de edad, porque su piel todavía es elástica; pero, a partir de los 32 años es una piel muy plausible a infecciones y a problemas dérmicos. Otro factor que contribuye al deterioro de la salud de las trabajadoras de campo --que son las más expuestas a los riesgos-- es la diversidad de suelos. Ejm: en Villacuri tienen un suelo netamente arenoso, por lo que las mujeres reciben la reflexión del sol como si estuvieran frente a un espejo, ocasionando posibles afecciones que derivarían en cataratas futuras, si no cambian las condiciones de protección. Sin embargo, existen terrenos mezclados de arena con el humus, donde el nivel de daño es menor por recibir menos influencia de radiación.

Esta situación perjudica a las trabajadoras que laboran con su propia vestimenta y gorros, que no les da la protección suficiente ocasionando problemas en la piel, ocasionan falta de elasticidad, envejecimiento prematuro en la piel y que, finalmente, puede ocasionar cáncer de piel, que en el Perú viene incrementándose, deteriorando así más su calidad de vida.

GRAFICO N° 4
USO DE PESTICIDAS, PLAGUICIDAS Y/O FERTILIZANTES Y MEDIDAS DE SEGURIDAD



Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

El gráfico nos muestra que aproximadamente la mitad de las encuestadas manifestaron que sí existen medidas de seguridad cuando aplican las sustancias químicas en los campos de cultivo; en cambio, el resto manifestó lo contrario. Lo que significa que no le están explicando al momento de ingresar a laborar, durante la jornada, sobre los riesgos y enfermedades a que están expuestos; no existen señales, o etiquetas de agroquímicos que utilizan de manera visible, para saber la gravedad de lo que están utilizando, que les permita conocer el producto.

Podríamos decir que las trabajadoras están expuestas a riesgos en su salud producidos a través de las tres vías de intoxicación que existen: la digestiva, la piel y la respiratoria, generando mareos, náuseas, dolor de cabeza, problemas de respiración; que si no son tratados en forma oportuna pueden presentar síntomas de orden crónico en el mediano plazo que pueden causar la aparición de tumores, tumoraciones y, por consiguiente, cáncer en el largo plazo. De otro lado, no se cuenta con registros que detecten las causas y consecuencias producto de las condiciones laborales, sumándose la insuficiente cantidad de médicos especialistas en salud ocupacional, con poca atención y presupuestos para la investigación en esta materia; asimismo, existe un desfase con la Universidad Nacional de Ica, que no está acorde con la demanda de las empresas y no se proyecta en ofertar esta especialidad hasta el momento.



“... varias compañeras nos hemos sentido mal, nos duele la cabeza, nos da vómitos, nos arde la vista, sabemos que es por que están fumigando mientras trabajamos y no tenemos ninguna protección, algunas de nosotras a pesar del miedo que tenemos a que nos boten hemos reclamado, pero nadie nos hacen caso.”

(Mery, trabajadora de campo)

Asimismo, un alto porcentaje de encuestadas respondieron que ingresan a laborar después que aplican los agroquímicos (pesticidas, plaguicidas o fertilizantes). La mayor o menor exposición depende del tipo de productos, siendo los más nocivos los pesticidas, le siguen los herbicidas y en menor incidencia los productos biológicos u orgánicos; también depende del modo de fumigación,



de la exposición de la sensibilidad personal y de las condiciones medioambientales. Esto no es solo para quienes los manipulan directamente –aplicadores y fumigadores- también para todas las personas que laboran en actividades agrícolas y se ven indirectamente expuestas, debido a que los lugares de aplicación no son los más adecuados, debiendo ser lugares especiales donde se hacen las mezclas de estos productos. Incluso cuando hay falta de mantenimiento a tuberías ubicadas en las zonas de refrigeración se producen fugas de gases tóxicos (bromuro de metilo, anhídrido sulfuroso) lo que es absorbido por las y los trabajadores de las empresas empacadoras y/o procesadoras, lo que puede causar otros malestares.

**CUADRO N° 10
SEÑALIZACIÓN EN ZONAS DE PELIGRO**

ALTERNATIVAS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	47.7	48.6	48.0
NO	51.4	51.4	51.4
NO SABE	0.9	0.0	0.6

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Sobre el Sistema de Seguridad, el 48% de trabajadoras de campo y de empresas procesadoras y/o empacadoras afirma sobre la existencia de señalizaciones de zonas de peligro y riesgos. Sin embargo, el 51.4% indica que no existen señalizaciones de riesgos o peligros en sus centros donde laboran.

Cuando se habla de señalizaciones, nos referimos a que se cuente con carteles y avisos explicativos, donde especifique el tipo de peligro al que se está expuesto; por eso debe ser obligatoria la señalización respectiva para que las trabajadoras estén completamente informadas de los riesgos y peligros a los que se exponen en su tarea diaria y prevenir los accidentes de trabajo o contraer enfermedades.

**CUADRO N° 11
ACCIDENTES DE TRABAJO**

¿HA TENIDO ALGÚN ACCIDENTE EN EL TRABAJO?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	50.2	47.9	49.3
NO	49.8	52.1	50.7
SE HA PRODUCIDO DURANTE	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Labor normal	95.9	98.5	96.8
Otras labores no habituales	4.1	1.5	3.2

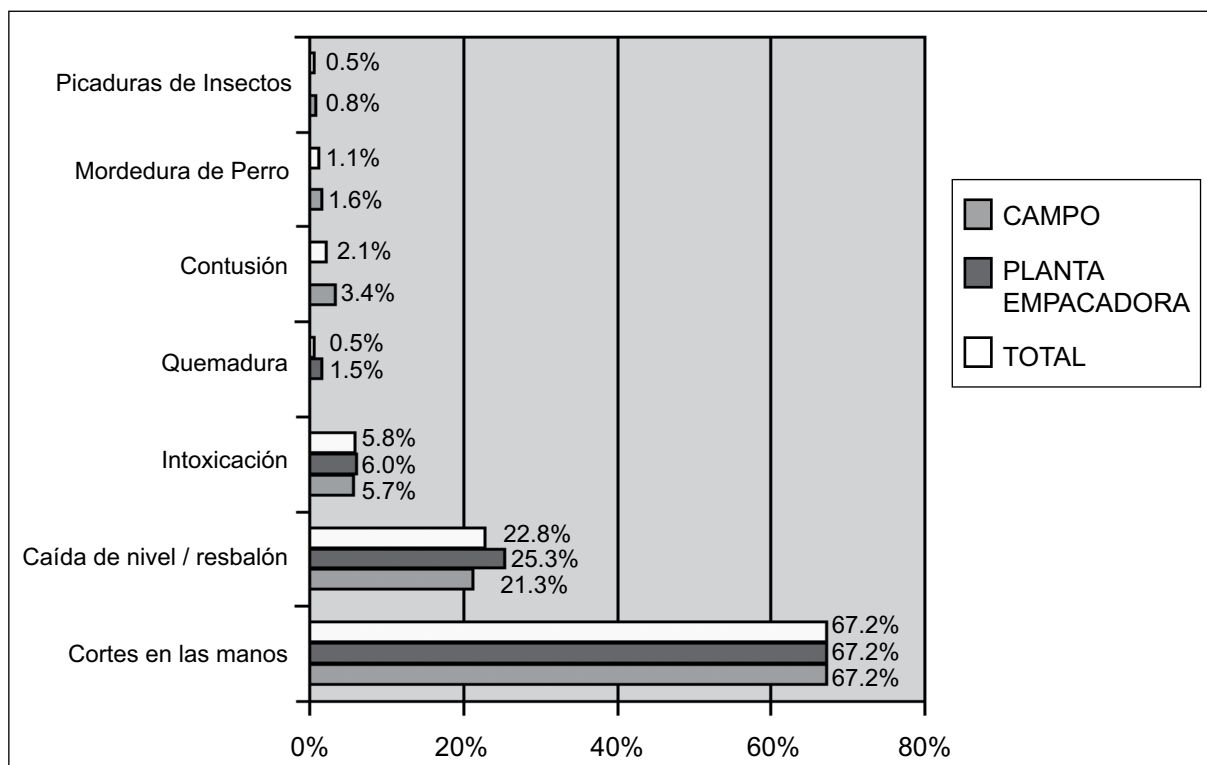
Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Se puede apreciar en este Cuadro que hay un alto porcentaje de trabajadoras de campo y plantas empacadoras y procesadoras que han expresado tener algún tipo de accidente en los horarios normales de trabajo. Asimismo, el 50.7% manifiesta que no ha tenido accidentes de trabajo, quizás por desconocimiento de lo que es realmente un accidente de trabajo, por falta de capacitación e información y no lo comunican por no considerarlos de gran magnitud, considerándolos parte de la rutina diaria; las trabajadoras, no identifican la intensidad o gravedad de los accidentes leves o moderados los cuales no son denunciados.

Debemos mencionar que la investigación no ha considerado los accidentes de las trabajadoras producidos al momento que se trasladan desde sus viviendas hacia el centro de trabajo y viceversa,

pese a realizarlo en condiciones precarias y de hacinamiento en las unidades móviles que contratan las empresas para su transporte y los accidentes que se han producido en las carreteras y que de acuerdo a Ley no lo considera como accidente de trabajo. En tal concepto es predominante el criterio entre las trabajadoras que los riesgos empiezan cuando ingresan al desempeño de sus labores exclusivamente.

GRÁFICO N° 5
TIPOS DE ACCIDENTE QUE HA TENIDO LA TRABAJADORA



Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

El gráfico nos muestra que el mayor porcentaje de accidentes que tienen las trabajadoras de campo y plantas procesadoras y/o empacadoras, son los cortes en las manos, debido al tipo de labores que realizan y al manejo de herramientas que utilizan. En segundo lugar hay un predominio de las caídas por el uso de taburetes y resbalones, debido a que los pisos se encuentran resbalosos por el agua, comprometiendo más al cuerpo y/o extremidades y, finalmente, en tercer lugar se encuentran las intoxicaciones que casi tienen efectos visibles.

Según estadísticas de seguridad laboral, refieren que por cada 500 incidentes se produce un accidente deteriorador y si estos no se corrigen, se convierten en riesgo permanente.

CUADRO N° 12
COMUNICA A LA EMPRESA SOBRE EL ACCIDENTE DE TRABAJO

COMUNICO EL ACCIDENTE	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	50.8	71.6	58.2
NO	49.2	28.4	41.8
Si responde SI: ¿FUE ATENDIDA OPORTUNAMENTE	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	79.0	77.1	78.2
NO	21.0	22.9	21.8

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.



El Cuadro nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadoras de campo y de empacadoras y/o procesadoras que comunican los accidentes de trabajo; el mayor porcentaje de trabajadoras que comunica se encuentra en las empacadoras y/o procesadoras. De otro lado, las trabajadoras que menos informan sobre los accidentes en el trabajo son las de campo, esto se debe a que se encuentran lejos de las oficinas y también de los centros de primeros auxilios, además por ser las lesiones leves, no les limita a seguir trabajando o porque simplemente no lo consideran como accidente de trabajo; otras veces no comunican por temor a ser reemplazadas por otras trabajadoras, porque quieren tener una mayor permanencia en el trabajo y porque no existe un sistema de monitoreo que exija a las trabajadoras informar de inmediato ante cualquier incidente o accidente inmediatamente.



“...el sol era sofocante y el trabajo era fuerte, teníamos como 6 horas sin descansar, el Ingeniero nos apuraba, entonces mi amiga se esforzaba para sacar el producto y de un momento a otro se desmayó mientras trabajaba, ... pasaron 1 o 2 horas y no la había llevado al hospital, solo buscaron sombra y la dejaron allí en el suelo”

(Luisa, trabajadora de campo)

Con los datos señalados, podemos reafirmar que para la mayoría de empresas agroindustriales la persona humana y en este caso las mujeres no es lo más importante; las empresas están más interesadas en el cuidado del producto y el nivel de productividad. Es un principio universal de todas las empresas proactivas y preventivas, adecuarse al trabajador y no el trabajador a la empresa como se viene haciendo actualmente.

La mayoría de trabajadoras encuestadas que comunicaron la ocurrencia de algún accidente, fueron atendidas, con ello se pone de relieve que también existen empresas que se preocupan por atender a sus trabajadoras en caso de sufrir algún tipo de accidente, cuando lo comunican.

CUADRO N° 13
INTERVENCIÓN DE LA EMPRESA FRENTE A UN ACCIDENTE

TOMA ALGUNA MEDIDA PREVENTIVA	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	14.0	15.7	14.6
NO	85.2	81.4	83.8
NO SABE	0.8	2.9	1.6
ALGUNAS TRABAJADORAS ESTAN CAPACITADAS PARA BRINDAR PRIMEROS AUXILIOS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	6.2	11.4	8.1
NO	92.2	87.1	90.3
NO SABE	1.6	1.5	1.6
REGISTRO Y/O INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	14.8	22.9	17.8
NO	79.0	71.4	76.2
NO SABE	6.2	5.7	6.0

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

El Cuadro nos advierte que en su mayoría, las empresas agrícolas y agroindustriales no toma ninguna medida de prevención frente a los accidente que suceden en sus centros de trabajo; esto evidencia y refuerza la falta de un sistema de previsión, ausencia de planes de prevención a corto, mediano y largo plazo. Es decir, las empresas no son proactivas sino reactivas, no hay sistematización en la seguridad y prevención solo reaccionan cuando se suceden los accidentes fatales.

Existe un alto porcentaje de trabajadoras en el campo y plantas procesadoras y/o empacadoras que la empresa no capacita sobre los posibles riesgos y tipos de accidente que pueden ocurrir al interior del centro laboral.

La capacitación debe ser dirigida para conocer y aplicar los primeros auxilios, que es la primera medida que se toma en casos de emergencia, sobretodo en fundos lejanos o en lotes alejados de la empresa, que permita actuar de inmediata y oportuna; por ejemplo, frente a las insolaciones, problemas de mareos, intoxicación aguda o accidentes diversos; haciéndose necesario que los Comités de Salud y Seguridad tengan una preparación especial para que cumplan su responsabilidad asumida en cada empresa.

Asimismo, las empresas no llevan un registro adecuado de los accidentes que allí ocurren, lo cual imposibilita que puedan tomar medidas de previsión o conocer el verdadero nivel de incidencia de los mismos para corregir fallas en la organización de la producción.

El registro de accidentes adecuado sería una actividad pre contacto, porque ayudaría a evidenciar qué accidentes se producen, qué enfermedades tienen las trabajadoras, entonces los contactos serían adecuados para las consultas médicas o campañas de salud. Todo esto hace que las organizaciones empresariales proactivas tengan todas las medidas al alcance, puedan prever cualquier suceso y se encuentren preparadas; eso, lamentablemente es un tema de mucha indiferencia en la mayoría de las empresas.

CUADRO N° 14
POSTURAS DE TRABAJO ADOPTAS EN LAS TAREAS DIARIAS

POSTURAS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Levantamiento o Transporte de Cargas Pesadas, Movimiento repetitivos de manos o brazos (**)	72.8	30.0	57.2
Movimiento repetitivos de manos o brazos (*)	27.2	70.0	42.8

* incluye parada, agachada, cunclilla, sentada, parada con el cuello hacia atrás.

** incluye esfuerzos físicos en general.

Elaborado: FEPRMU-Ica.

Este Cuadro muestra claramente que las trabajadoras de campo realizan sus labores con posturas de mucha exigencia física porque levantan y transportan cargas, con muchos movimientos de brazos, generalmente con el cuerpo inclinado; mientras que en las plantas y/o procesadoras, tienen principalmente movimientos repetitivos de manos o brazos y la postura es de pie durante toda la jornada.

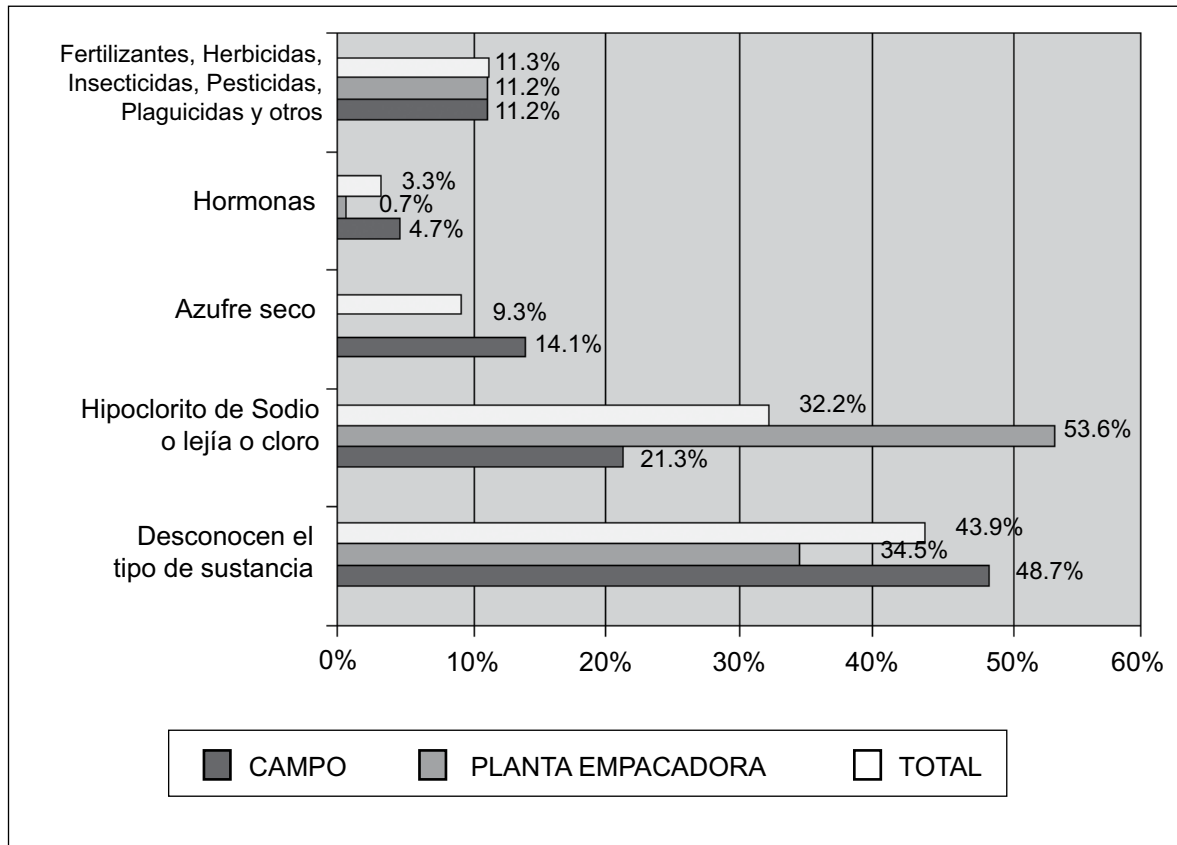
Todo esto nos lleva a afirmar que se presentan lesiones por esfuerzos repetitivos que constituyen una categoría de lesiones causadas por la realización reiterada de una tarea que produce estrés o fatiga en determinadas partes del cuerpo, causando daños en nervios, músculos, tendones y otros tejidos blandos. Los movimientos repetitivos, las posturas y el transporte de cargas, pueden producir lesiones a causa del empleo repetido a lo largo del tiempo, sobretodo cuando la columna recibe no solo la carga del cuerpo, sino del producto; asimismo, la situación de cuerpo inclinado o agachado o levantarse constantemente genera dolor latente, el manejo de herramientas, con



presión excesiva en partes de la mano, la espalda, las muñecas o las articulaciones.

Los trastornos musculares y óseos crónicos son el tipo de afecciones que muy probablemente se agraven con el paso del tiempo y la mayoría puede provocar discapacidad permanente.

GRÁFICO N° 6
SUSTANCIAS QUÍMICAS DE MAYOR CONTACTO



Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Este gráfico nos indica que las trabajadoras de campo son las que tienen mayor desconocimiento de las sustancias químicas, que utilizan durante su jornada laboral en relación a las trabajadoras de empacadoras o conserveras, que también refirieron desconocer las sustancias químicas a las que están expuestas cuando manipulan el producto; más del 50% manifiesta que los productos químicos que manipulan son conocidas por ellas.

El hipoclorito de sodio es un gran irritante cuando es utilizado en grandes concentraciones; en el caso de la agroindustria, es utilizado como desinfectante del espárrago en todo el proceso en las plantas empacadoras y/o procesadoras. Por ello antes de ingresar a trabajar se debe identificar las personas que tienen fondo alérgico en su piel, pues estas atopías de piel son las más sensibles al cloro.

Si la concentración es en grado mayor causará enfermedades dermatológicas que constituyen el problema de salud más común en las trabajadoras agrícolas; inicialmente se caracteriza por irritación (edema, vesículas- pústulas, ampollas, laceraciones, costras, grietas y fisuras) que provoca infecciones sobre agregadas. Afecta principalmente a manos, muñecas, brazos y antebrazos, también altera las piernas, partes del tórax de acuerdo a la exposición continua, con el tiempo puede producir fisuras profundas, engrosamiento y endurecimiento de la piel y sequedad, generando incapacidad para desarrollar sus actividades. Los más dañinos para las personas son los órganos fosforados, le siguen los órganos clorados, luego los herbicidas, son muy utilizados en la agroindustria por ser los más agresivos para matar las plagas.

CUADRO Nº 15
SITUACIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO

EN EL AMBIENTE DONDE TRABAJAS EXISTE	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Variaciones de temperatura	36.6	23.2	31.9
Trabajo a la intemperie	46.8	1.9	31.3
Humedad	10.0	24.0	14.9
Frio	2.0	24.3	9.0
Frigorífico	0.0	9.5	4.1
Calor	4.1	1.9	3.1
Aire Acondicionado	0.0	8.4	2.9
Corrientes de aire	0.0	5.7	2.0
Otros: Calefacción, Polvo	0.5	1.1	0.8

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Este Cuadro evidencia que las trabajadoras de campo son las más expuestas a la intemperie así como a la variación constante de temperatura. Las trabajadoras de plantas procesadoras y empacadoras están más expuestas a ambientes húmedos y fríos, también a las variaciones bruscas de temperatura de acuerdo a las áreas de trabajo.



“en esta fábrica hay mucha explotación, siempre paradas, en temporada alta por más de 16 horas, con poca protección para tanta humedad y frío con que trabajamos, enfermarse de los bronquios es algo común, porque el pago que nos dan no alcanza ni para curarnos”

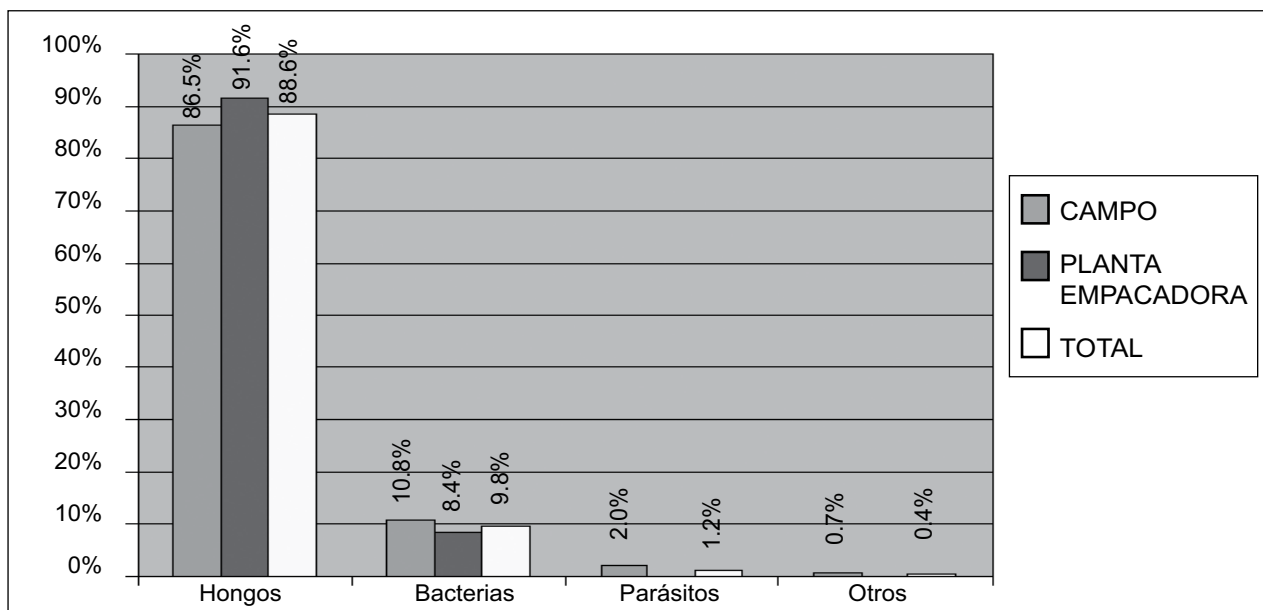
(Emilia, trabajadora de planta empacadora)

El trabajo realizado a la intemperie recibe una fuerte irradiación ultravioleta, que puede provocar quemaduras, foto dermatosis crónica, pérdida de la elasticidad de la piel (se agrieta, se envejece), enrojecimiento difuso de las partes de la piel expuesta e insolaciones de diversa gravedad, produciendo muchas veces en las trabajadoras un shock por el golpe de calor con baja del nivel de la presión, generando desmayos si la exposición continúa. La fuerte radiación solar también puede causar deshidratación como consecuencia de la transpiración, así como edemas y desvanecimientos; problemas oculares como pingueculas, pterigios, congestión ocular hasta las cataratas, entre otros.

En las plantas empacadoras y/o procesadoras las trabajadoras se exponen más a las infecciones en las vías respiratorias como asma, bronquiales, faringitis aguda, alergias etc.



**GRÁFICO N° 7
INFECCIONES QUE PUEDEN CONTRAER**



Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

Se puede apreciar que tanto en las plantas empacadoras y/o procesadoras como en el campo, las trabajadoras están expuestas a contraer hongos en un alto porcentaje en el trabajo que realizan, entre otras infecciones.

Estas infecciones pueden ser producto de las sustancias que se manipulan en la agroindustria; así como, por la ropa y el tiempo que permanecen con botas, zapatos o zapatillas cerrados. El hongo es un problema que no solo lo contraen las trabajadoras, también son agentes contaminantes en su familia. Por lo que puede constituirse en un riesgo perenne, produciendo enfermedades en la piel y anejos.

En segundo lugar, las trabajadoras están expuestas a infectarse con bacterias debido a los cortes, conforme se ha evidenciado en el Cuadro N° 15, principalmente en aquellas que no comunican los accidentes para ser atendidos oportunamente, existiendo sustancias que pueden ocasionar enfermedades dérmicas por bacterias, que se identifican porque producen quemazón o ha ocasionado signos de flogosis; al contagiarse de estas bacterias, pueden ocasionar pío dermatitis como complicación.

**CUADRO N° 16
ENFERMEDADES MÁS FRECUENTES EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES**

ENFERMEDADES	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Infecciones Urinarias – Riñones	32.1	26.4	29.9
Enfermedades de los Huesos y Articulaciones	25.7	23.0	24.6
Enfermedades de las vías Respiratorias	16.4	21.9	18.5
Enfermedades Oculares	13.9	13.6	13.8
Enfermedades de la Piel – TCS	4.6	8.1	6.0
Otras Enfermedades: Estómago – Gastritis, Infecciones Pélvicas	7.1	7.0	7.1
No Sufre Enfermedad	0.2	0.0	0.1

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

Este Cuadro nos hace ver que las enfermedades con mayor incidencia --según la afirmación de las encuestadas-- son las infecciones urinarias y riñones tanto en campo como en la planta empacadora y/o procesadora, seguido de las enfermedades de los huesos y articulaciones y, en tercer lugar, las enfermedades de carácter respiratorias entre otras.

Esta situación se produce cuando las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, acompañadas de jornadas largas y extendidas, malas posturas, trabajo repetitivo, transportar cargas pesadas etc. Pueden ocasionar una degeneración en los sistemas articulares y óseos.

De otro lado, ocasionan problemas oculares, que obstaculizan la visión para realizar un adecuado trabajo; en algunos casos se ha evidenciado hongos en la vista que pueden llegar a producir ceguera prematura al destruir la retina.

Dichas enfermedades provocan un considerable gasto de energía, un envejecimiento prematuro, ausentismo, absentismo, una disminución de la productividad y elevados costos sociales.

CUADRO N° 17 SÍNTOMAS O MALESTARES COMUNES QUE SE PRESENTAN EN EL TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA

SÍNTOMAS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Dolores de Espalda - Cintura – Ardor al orinar	32.5	31.9	32.2
Dolores de Huesos y Articulaciones (Brazos, pierna, cuello, etc)	32.0	34.8	33.1
Enrojecimiento en la Vista – Visión Borrosa – Escozor	22.0	23.0	22.4
Dolor de Estómago	7.9	4.9	6.8
Nauseas – Vómitos	2.2	0.7	1.6
Otros Síntomas: Dolor de la Planta de Pie, Prurito en Piel, Congestión Nasal, Tos	3.4	4.7	3.9

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Los síntomas más frecuentes que nos revela este Cuadro es la prevalencia de los dolores de huesos y articulaciones, de espalda y cuello; seguidos por los dolores en la espalda, cintura y ardor al orinar y, en tercer lugar, el enrojecimiento en la vista, visión borrosa en trabajadoras de campo y plantas empacadoras y/o procesadoras.



“ ... lo que mas me duele es la espalda, los riñones, por estar agachándome y levantándome con el peso del espárago en los canguros mientras avanzamos por unos líneas que no tienen fin; así es todos los días, que podemos hacer, somos padre y madre para nuestros hijos”

(Eusebia, trabajadora de campo)



Los malestares ocasionados, en el caso de articulaciones o dolores de huesos, al principio son tolerados por las trabajadoras; pero, con el tiempo se vuelven más intensos, más aún en la zona lumbar donde se produce la parte más aguda e inflamatoria de la columna; por lo tanto, las dolencias o síntomas que presentan las trabajadoras producto de su trabajo, no hacen sino evidenciar que las encuestadas ignoran la magnitud del daño que les va a causar y que, al no atenderse adecuada y oportunamente, estas dolencias conllevarían a pérdidas de hora/hombre/mujer a la empresa.

CUADRO N° 18
LA EMPRESA FRENTE A LOS SÍNTOMAS O ENFERMEDADES DE SUS TRABAJADORAS

RESPUESTAS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Les dan permiso para que vayan al seguro	30.2	31.3	30.6
Van al tóxico para que se atiendan	16.5	16.7	16.6
Les dan Pastillas y siguen trabajando	15.1	20.8	17.4
No hacen nada, le dicen que sigan trabajando	14.4	12.5	13.9
Le dan permiso para que vaya a su casa	11.5	11.5	11.5
Le dan día de descanso	9.4	3.2	6.5
La despiden	1.7	2.0	1.9
El encargado de personal las atiende	1.2	2.0	1.6

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

La tercera parte de las encuestadas, refiere que sus empresas les brindan el permiso correspondiente para su asistencia al Seguro en caso de presentar una dolencia que requiera atención. En segundo lugar, les dan pastillas en mayor porcentaje en las plantas empacadoras y/o procesadoras y, en tercer lugar, las trabajadoras son enviadas al tóxico para que sean atendidas. Sin embargo, hay otro grupo de trabajadoras que indica que sus empresas no hacen nada o no se preocupan por brindarles una atención inmediata.

Es importante resaltar que hay presencia de algunas empresas que se van dando cuenta que es importante la salud de sus trabajadoras, brindándoles la atención en el momento oportuno, pues la atención a las trabajadoras permitirá que estas trabajen y produzcan mejor que cuando tienen dolencias o padecen alguna enfermedad. En el caso de las empresas que no se preocupan cuando hay síntomas o malestares, la producción puede bajar e incluso es una actitud atentatoria a los derechos de salud de las y los trabajadores.

CUADRO N° 19
ATENCIÓN DE LA TRABAJADORA A LA ENFERMEDAD O SÍNTOMA QUE PRESENTA EN SU TRABAJO

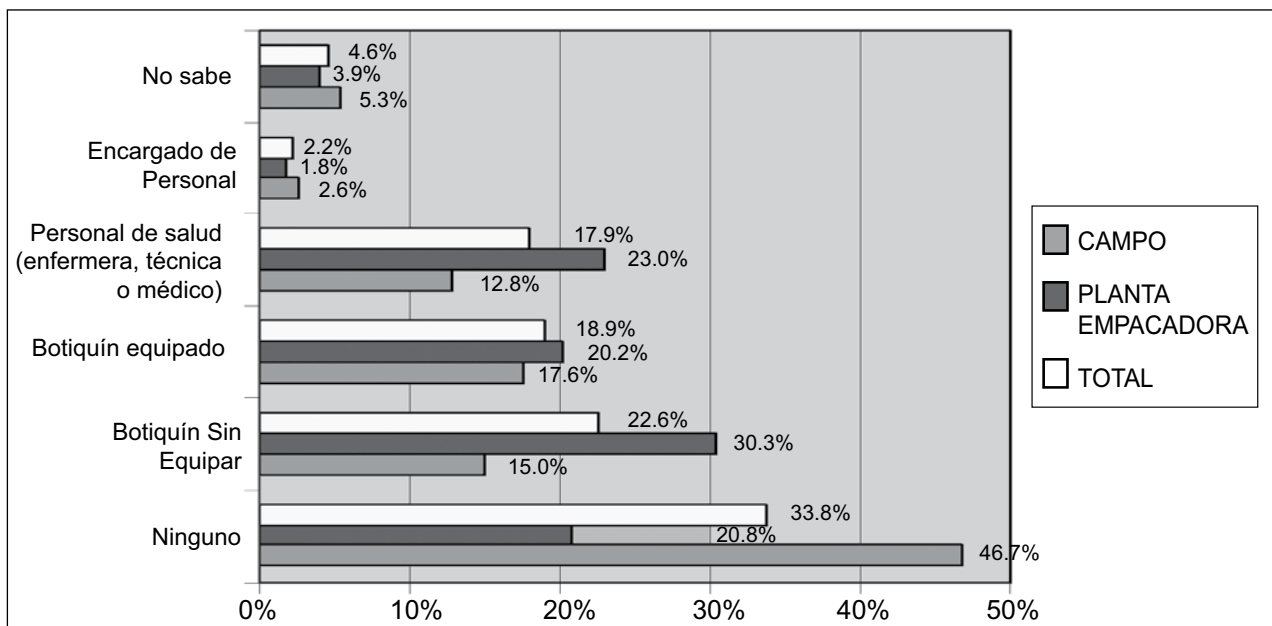
SI TIENES UNA ENFERMEDAD, ¿TE ATIENDEN LOS SINTOMAS QUE PRESENTAS?	CAMPO	FÁBRICA	TOTAL
SI	93.8	90.7	92.7
NO	6.2	9.3	7.3
SI RESPONDE SI: ¿DONDE TE ATIENDES?	CAMPO	FÁBRICA	TOTAL
Centro o Posta de Salud	48.1	32.6	42.6
Seguro Social	23.6	32.6	26.8
Farmacia/Automedicación	22.8	27.2	24.3
Particular	2.1	6.0	3.6
Hospital	0.8	0.0	0.5
Otros: naturista, Hierbera, huesero	2.6	1.6	2.2

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

El Cuadro destaca que más del 90% de las trabajadoras de campo y plantas empacadoras y/o procesadoras manifiesta que ante una enfermedad o síntoma buscan atención a su salud de alguna manera. Es sorprendente encontrar que la primera instancia donde concurren las trabajadoras es una Posta o Médica o Centro de Salud más cercano, a pesar que a ellas les descuentan por un Seguro Social y existe un nivel de aportación como lo demuestra el Cuadro N° 06.

Es preocupante el porcentaje de trabajadoras que se automedica, que puede ser por varios factores: el económico, la rapidez en la atención, la cercanía y la confianza con el farmacéutico quien asume las funciones de médico frente a los malestares de las trabajadoras diagnosticando inmediatamente y medicando, lo cual en ambos casos resulta riesgoso para la salud de las mismas.

GRÁFICO N°8
RECURSOS HUMANOS Y EQUIPOS CON QUE CUENTA LA EMPRESA PARA BRINDAR PRIMEROS AUXILIOS



Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

El gráfico nos evidencia que en el campo el 46.7% de las empresas no cuenta con equipos de primeros auxilios. En las plantas empacadoras y/o procesadoras, las trabajadoras indicaron que cuentan con botiquín sin equipar, lo cual es una señal que las trabajadoras están en desventaja y desprotegidas en la atención a su salud.

Podemos afirmar, entonces, que no se viene tomando en cuenta las recomendaciones del EUROGAP, que plantea que los botiquines deben estar equipados y estratégicamente distribuidos en los centros laborales, especialmente en el campo, corroborando con ello, las deficiencias en este aspecto.



“... como la tierra era irregular, el caballete tambaleo y me caí, mis amigas quisieron ayudarme, pero ya me había roto el brazo, yo no paraba de llorar por el dolor, pero allí no había nada, ni botiquín, ni pastillas, ni agua”

(Carmen, trabajadora de campo)

Es importante resaltar que hay un buen número de empresas, principalmente de plantas empacadoras y procesadoras, que cuenta con personal en salud (médico, enfermera o técnica), pero no tienen la especialidad en salud ocupacional, debido a que las empresas no están adecuadas a normas que



lo vigilen o exijan. En la práctica, solo logran una atención como paliativo frente al malestar que no incide en mejorar o curar las enfermedades ocupacionales ni ayudan a su prevención.

CUADRO N° 20
PROTECCIÓN DE LAS EMPRESAS A LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS

LA EMPRESA EXIGE CHEQUEO MÉDICO PARA INGRESAR A TRABAJAR	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
NO	95.1	90.0	93.2
SI	4.9	10.0	6.8
LA EMPRESA CHEQUEA PERIODICAMENTE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
NO	91.4	80.0	85.7
SI	8.6	20.0	14.3

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

El ingreso a un trabajo en una empresa agroindustrial no tiene como requisito la realización de una revisión médica de la trabajadora o el trabajador, tampoco es preocupación de la empresa la protección de la salud de las trabajadoras. El Cuadro nos señala que la gran mayoría de empresas no realiza revisión médica de manera periódica a las trabajadoras sobre las enfermedades existentes.

La precisión de un perfil de trabajadora y la consulta médica respectiva, permitirían determinar la aptitud física y psíquica para el trabajo de alto riesgo; además, permitiría identificar lesiones pre-existentes (ocupacionales o no). Para el ingreso, la empresa sólo enfatiza la edad que asegura que la persona sea económicamente activa en su mejor nivel; sin embargo, no tiene un parámetro con respecto a la posibilidad que se enferme o por los riesgos que pueda tener en su desempeño laboral.

CUADRO N° 21
DISPONIBILIDAD DE AGUA PARA CONSUMO HUMANO EN LA EMPRESA

¿ES PARA CONSUMO HUMANO?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
SI	78.6	69.3	75.2
NO	21.4	30.7	24.8
SI RESPONDE SI: ¿ESTÁ CLORADA?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
NO	48.7	48.7	52.8
SI	33.5	33.5	29.5
NO SABE	17.8	17.8	17.7
¿TE CAUSA ALGÚN MALESTAR?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
NO	33.5	33.5	29.5
SI	51.3	51.3	54.5
NO SABE	15.2	15.2	16.0

Elaborado: FEPROMU-ICA 2,007.

El Cuadro nos indica que, tanto en el campo como en la planta empacadora y/o procesadora, las trabajadoras manifestaron en un gran porcentaje no contar con agua en condiciones para el consumo humano. Esta deficiencia de la empresa viene causando daño al momento de consumirla, produciéndoles enfermedades estomacales (como contraer parásitos causando infecciones intestinales, entre otras). Asimismo, al no tener la posibilidad de lavarse las manos por la falta del agua, la ingesta de para alimentos se efectúa en condiciones de extrema precariedad sanitaria.



“En este trabajo no nos valoran, nos tratan como maquinas, tenemos que comer cerca de las plantas y si tenemos sed, no nos dan ni agua, de la manguera nomás, varias veces nos hemos enfermado del estomago, nos da cólicos, porque esa agua esta preparada solo para las plantas”

(Cristina, trabajadora de campo)

El lavado de manos es importante en cualquier persona, más aun en las trabajadoras de la agroindustria, porque están expuestas a factores que producen enfermedades estomacales, teniendo en cuenta el intenso calor en Ica y la deshidratación que pueden sufrir.

Si bien el agua clorada elimina gérmenes bacteriales, no elimina los parásitos, ni los elementos orgánicos del agua, que pueden causar daño a las trabajadoras.

CUADRO Nº 22 SERVICIOS HIGIÉNICOS EN LAS EMPRESAS DE LA AGROINDUSTRIA

¿EXISTEN SERVICIOS HIGIENICOS?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Inodoros	14.0	84.3	39.7
Letrinas	48.1	13.6	35.5
Pozo Ciego	28.8	1.4	18.8
Ninguno	7.0	0.7	4.7
Baños portátiles	1.2	0.0	0.8
Baños y letrinas	0.9	0.0	0.5
¿EN QUÉ ESTADO DE HIGIENE SE ENCUENTRAN?	CAMPO	PLANTA EMPACADORA	TOTAL
Limpios	60.2	76.3	66.3
Sucios	38.1	23.7	32.6
Malogrados	0.4	0.0	0.3
Sucios y Malogrados	0.9	0.0	0.5
Limpios y Malogrados	0.4	0.0	0.3

Elaborado: FEPRMU-ICA 2,007.

Se puede apreciar que un importante número de trabajadoras de planta, indica que cuenta con servicios higiénicos; en cambio, en el campo lo que prevalece son las letrinas, siguiéndole los pozos ciegos. Además, si bien existen estos servicios en algunas empresas, estos no se encuentran en óptimas condiciones para su uso.



“Como sufrimos por aguantar la orina, y es que a veces ni ir al baño nos dejan, otras veces nos mandan rápido, pero es que no da ni ganas de hacer nuestras necesidades porque solo es un pozo ciego que esta en mal estado y sucio”

(Flor, trabajadora de campo)



Hay que resaltar la enorme diferencia de los servicios higiénicos que hay entre campo y plantas empacadoras y/o procesadoras. En las fábricas, los servicios están más protegidos, más cuidados y muestran mejores condiciones; en cambio, en el campo los servicios higiénicos son deficientes, porque no se invierte en estructuras de higiene tan básicas para el ser humano.

4.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Las conclusiones permiten confirmar la hipótesis principal de trabajo de acuerdo a la información cuantitativa y cualitativa de la información procesada. Los factores que contribuyen directamente al deterioro de la calidad de salud de las mujeres trabajadoras en las empresas de agro exportación principalmente son: el desconocimiento de derechos laborales de las trabajadoras, las inadecuadas condiciones de trabajo y la ausencia de medidas preventivas en salud y seguridad en la mayoría de empresas agroindustriales.

Con respecto a la primera hipótesis subsidiaria, los resultados de la muestra debidamente analizados confirman que las desventajas en las cuales laboran las trabajadoras conllevan a potenciales riesgos vinculados a la salud ocupacional, estando expuestas a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. Las manifestaciones más habituales son: las enfermedades bronco pulmonares, la intoxicación por contacto con agroquímicos, la radiación solar y el riesgo ergonómico.

Asimismo, con relación a la segunda hipótesis subsidiaria, de acuerdo a la información cualitativa y cuantitativa sobre el sistema de seguridad, es evidente que existe un conjunto de factores en las condiciones de trabajo para las mujeres que generan impactos negativos en su salud, tales como: la inexistencia de acciones de capacitación continua, no hay señalizaciones de riesgos o peligros en la mayoría de centros laborales, es costumbre el subregistro de accidentes de trabajo, que ponen en riesgo permanente a las trabajadoras. Esta situación, sin duda, pone en evidencia que las condiciones de trabajo en las empresas agroindustriales constituyen factores de riesgo que inciden en el deterioro de la salud de las trabajadoras.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES GENERALES

La actividad agroindustrial se ha convertido actualmente en uno de las más importantes para la economía peruana. Su sostenido crecimiento le ha permitido ostentar un expectante cuarto lugar en el ranking exportador, para lo cual han contribuido diversos factores, como: la globalización y liberación de los mercados mundiales, las normas de promoción agraria para la inversión descentralizada con sistemas de preferencias arancelarias, nuestra particular geografía costera y la flexibilidad laboral.

Las empresas visitadas necesitan y reconocen la especialización y la calidad de la mano de obra de las trabajadoras. Sin embargo, el tratamiento laboral y las condiciones de trabajo que caracterizan a estas empresas no recogen la diferencia de género presente en el personal que efectúa las actividades laborales; por lo tanto, tampoco recogen ni consideran los problemas y las necesidades laborales diferenciadas de género.

En este contexto, la provincia de Ica cuenta con un área cultivada hasta abril de 2005 de 35,000 Has. (Dirección Regional Agraria Ica), produciendo para el mundo 46 productos de agro exportación no tradicional. Este crecimiento ha permitido que las mujeres ingresen al mundo laboral en condiciones de desventaja, interviniendo en empleos menos calificados, sin conocimiento de sus derechos laborales, debido a la pobreza, carga familiar y ausencia de otras opciones ocupacionales en sectores productivos y sin descargarse de las tareas domésticas.

De otro lado, las empresas aún no han asimilado con la suficiente seriedad la Responsabilidad Social, por considerarla un gasto que va en contra de sus intereses económicos y consideran que estas no produce retorno en utilidades; por lo tanto, los empresarios y sus representantes no vienen implementando acciones que evidencien el reconocimiento y valor a las competencias personales de las trabajadoras, ni a mejorar la calidad integral de vida (personal, familiar y social).

En este sentido, pese a que en el país existe el Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo --que constituye una norma novedosa en nuestra legislación laboral, porque contiene elementos básicos y necesarios para la prevención de la salud y seguridad ocupacional-- hasta el momento no se viene aplicando por ninguna de las instituciones involucradas (Estado-Empresa), ni se han pronunciado si se encuentran capacitadas presupuestal y logísticamente para su implementación y cumplimiento.

Encontramos que las grandes empresas agroexportadoras, se concentran en el distrito de Salas (Villacuri) debido a la gran cantidad de terrenos eriazos disponibles en la década de los ochenta, que propició los cultivos de la agroindustria contando con recursos hídricos del subsuelo; otro distrito que concentra gran cantidad de empresas es Santiago, donde ha crecido la frontera agrícola en zonas de buena condición productiva como las zonas este y oeste del distrito. El cercado de Ica y el distrito de Pueblo Nuevo, concentran otra cantidad de plantas empacadoras que generalmente acopian las cosechas de los medianos y pequeños productores para la agroindustria.

El aumento de la producción de productos no tradicionales en los fundos agrícolas y en las plantas empacadoras y/o procesadoras, está acompañado del predominio de la mano de obra femenina entre 21 y 33 años de edad, que son rangos etéreos donde es mayor la fuerza y el vigor, el despliegue de con muchas destrezas y habilidades, características que corresponden a las exigencias e intereses de las empresas. La mayoría de trabajadoras cuenta con secundaria completa; asimismo, entre las trabajadoras dedicadas a las tareas de campo destaca un menor nivel educativo, encontrándose incluso personas analfabetas. Son manifestaciones de las desventajas de las mujeres que dan sustento a situaciones de sumisión y discriminación.



Estas trabajadoras en su gran mayoría poseen una alta experiencia en labores de campo y plantas procesadoras y/o empacadoras; sin embargo, en este tipo de actividades no hay oportunidades para ascensos que haga posible ocupar cargos de decisión. Lo común es la permanencia en trabajos repetitivos y mecánicos, en labores de obreras, siendo la modalidad del trabajo eventual o temporal. Con relación a los contratos laborales encontramos avances con respecto a la investigación realizada en el 2000 (FEPROMU-Ica); actualmente más del 60% cuenta con contratos temporales escritos. De otro lado, más del tercio de trabajadoras encuestadas solo tiene contrato verbal. Sin embargo, en ambos casos, podemos concluir que la mayoría de las trabajadoras desconoce sus derechos laborales.

En cuanto a la remuneración promedio de las trabajadoras, el 91% tiene ingresos inferiores a la canasta básica familiar para cubrir los costos de los alimentos (S/. 762.20) ubicándose por debajo de la línea de la pobreza; debido a su nivel de ingresos, no han mejorado las condiciones de vida de ellas y sus familias, siendo insuficiente para recuperar el desgaste físico debido a las prolongadas jornadas en las labores de la agroindustria, postergando la atención de su salud y educación de manera adecuada y oportuna.

Asimismo, un problema latente lo constituye la relación con la Seguridad Social, comprobándose que las empresas realizan el descuento por servicios de ESSalud; sin embargo, las trabajadoras no priorizan la protección a su salud debido a una cultura de autoexclusión generada por la discriminación de género --la que atraviesa los diferentes etapas de su vida como mujer, que para el caso se refiere a la atención de su salud— la misma que se refuerza con las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo: las largas jornadas laborales, el tiempo de traslado a los centros laborales y la intensidad del trabajo, sobretodo en campañas altas. El 31% de trabajadoras de campo no está dentro del **sistema social, generando la exclusión de sus derechos de seguridad social y salud**. Las razones de esta situación son variadas: la informalidad de algunas empresas, el incumplimiento legal por parte de algunos empleadores que declaran pero no pagan las cotizaciones, la exigencia de la productividad y la demanda del mercado internacional, limitan los permisos para la atención a la salud de las trabajadoras y, en otros casos, el temor al descuento y despido hacen que convivan con sus dolencias calladamente.

Otro factor que influye en la salud de las trabajadoras, es la jornada de trabajo mayor a las ocho horas. En los fundos agrícolas, las actividades se realizan mientras haya luminosidad para el manipuleo del producto y en las empresas procesadoras y/o empacadoras normalmente son impuestas por las empresas de acuerdo al volumen de producción; por ello, más del 50% de trabajadoras labora más de 12 horas, generando impacto en su salud, física y emocional (estrés). Así también, encontramos un alto porcentaje de trabajadoras de campo y de plantas empacadoras o procesadoras que toman un día de descanso a la semana (70.2% en promedio), mientras la tercera parte no goza del descanso semanal por requerimientos del alto incremento de la producción.

Las condiciones de trabajo en estas empresas, en cuanto a su relación con la salud son inadecuadas en términos de garantizar la reproducción satisfactoria de la fuerza de trabajo y garantizar la tranquilidad física y emotiva en la salud de las trabajadoras. Sea por la exposición a agentes contaminantes externos, por la precariedad de sistemas de seguridad laboral, por la poca presencia de acciones de capacitación e información en salud ocupacional, por los implementos inadecuados sobre todo en campo, por la posición corporal rutinaria en el ejercicio laboral, la insuficiencia de medidas de salud preventiva, etc, la salud de las trabajadoras de las empresas agro industriales de Ica recibe todos los estímulos necesarios para su deterioro presente y su impacto negativo en el mediano y largo plazo cuando dejen de trabajar en estas empresas.

La situación adquiere mayor relevancia si se considera que la mayoría de las trabajadoras tiene muy poca información acerca de la protección de su salud y el acceso a servicios de salud como un derecho ciudadano que la Constitución y el Estado garantizan. El nivel de ciudadanía es bastante precario entre las trabajadoras de las empresas agro exportadoras, al extremo de tratar su salud como un asunto individual sin relación con la responsabilidad de la empresa ni con los sistemas de salud existentes.

Además de las largas jornadas de trabajo y las precarias condiciones para su atención de la salud y de su reproducción como fuerza de trabajo, las trabajadoras tienen la responsabilidad exclusiva o principal de las labores domésticas; por lo cual, es mayor el condicionamiento para su desgaste y cansancio provocando: disminución de sus capacidades, movimientos erróneos, reducción de movimientos oculares, aumento de los tiempos en procesos de fijación, prolongación de los tiempos de reacción, bloqueo de atención, lentitud de razonamiento, perturbaciones en la formación de ideas y en la reproducción de conceptos memorizados, disminución del interés, cansancio y aburrimiento, indiferencia ante los propios errores, mal carácter, entre otros efectos.

La conjunción de estas cuatro situaciones: precarias condiciones en el centro de trabajo a favor de la salud de las trabajadoras, bajos ingresos económicos, bajo nivel de ciudadanía y responsabilidad en las labores domésticas familiares, constituyen las condiciones más óptimas para la precarización de la salud de las trabajadoras de las empresas agro exportadoras.

El bajo nivel de ciudadanía tiene relación con la baja autoestima que no convoca actitudes y prácticas de defensa de derechos, negando que el tema de la salud sea un asunto público, tanto del sistema estatal como del cumplimiento de normas y reglamentos por parte de la empresa privada. La condición de derecho de la salud, aún en la esfera de la actividad privada, en ningún caso queda oculta y sigue siendo un asunto público. Es esta dimensión de la problemática expuesta que no está presente en el pensamiento y la tradicionalidad de las trabajadoras, lo cual les impide una actuación conjunta en otra esfera de la acción pública: el ejercicio de los derechos ciudadanos.

Aún en la esfera doméstica, la relativización de los derechos perjudica la condición de mujer y madre, pues por las condiciones de trabajo y el incumplimiento de derechos, se posterga la maternidad en sus distintas expresiones. Un tema, si bien no es materia del estudio pero que tiene directa relación con éste, es ¿qué pasa con el mundo afectivo familiar de las trabajadoras madres? Una aproximación a partir de las respuestas a las entrevistas, es el hecho de la ruptura en la creación de un ideal de progreso en la familia o, en el mejor de los casos, involucra a sola una parte de la familia, en tanto las oportunidades materiales son poco favorables o por la reducción de los espacios de diálogo y comunicación por las largas jornadas de trabajo de la mujer madre.

Allí encontramos una posibilidad para los desajustes emocionales de orden más colectivos: la familia poco a poco se va convirtiendo en una unidad dispar de trabajo y en una heterogeneidad de reacciones frente a problemas y situaciones a encarar. La maternidad, así va perdiendo relevancia a no ser por su presencia en las labores domésticas más tradicionales. Otro ángulo, es la relación de pareja; igual que la desconexión con los hijos, suceden situaciones a favor de desajustes en la afectividad con la pareja. Ambos casos, tienen pocos espacios para su tratamiento y, por el contrario, debilitan aún más su estructura emocional.

Lo que destacamos es el hecho que la salud ocupacional de los trabajadores es un asunto de la esfera pública por la existencia de normas y procedimientos que aún no se cumplen cabalmente; pero, también involucra el ejercicio de los derechos como persona, lo cual es una naturaleza superior al ámbito estrictamente laboral y que constituye condiciones de creación y reproducción de la fuerza de trabajo. Es allí donde se asegura, lamentablemente, la continuidad de las prácticas de incumplimiento de la normatividad a favor de la salud ocupacional, en tanto la mayoría de trabajadoras no tienen la suficiencia información o son indiferentes a sus propios derechos.

Este estudio, en un panorama visionario, nos llevaría a afirmar que la progresión ascendente del número de trabajadoras en la agroindustria, podría proyectarse a un número igual de trabajadoras que pueden ser afectadas por enfermedades o accidentes, si el riesgo y exposición continúa, pues sin medidas preventivas cada año serán más las trabajadoras afectadas.



5.2 RECOMENDACIONES GENERALES

- ❖ Las empresas agroindustriales deben promover una política de atención integral que considere las intervenciones preventivas, promocionales, curativas y de rehabilitación laboral que se debiera tener de acuerdo a las condiciones en que viven y laboran las y los trabajadores, con la finalidad de evitar los graves daños que tendrá la población laboral iqueña y que será de impacto para el futuro.
- ❖ Si bien es necesario revisar aquellas medidas proteccionistas que pueden obstaculizar el acceso de las mujeres al empleo, al analizar los nuevos riesgos y las distintas formas de adquirir enfermedades debido a diferencias biológicas, fisiológicas y sociales entre hombres y mujeres, es fundamental tener un nuevo enfoque de salud laboral con base en el ejercicio de los derechos.
- ❖ La prevención de la salud de las mujeres requiere tener presente no sólo el factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino las diferencias corporales, de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto de trabajo por el hecho de ser mujer. Así, la prevención de riesgos laborales para las mujeres tiene que incorporar la perspectiva de género que permita abordar de manera integral los problemas que afectan más específicamente a las mujeres, considerando no sólo las condiciones laborales, sino también las extralaborales (la doble jornada) y sus consecuencias sobre la salud física, psíquica y social.
- ❖ Se debe contar con el seguro de la salud total de las trabajadoras de la agroindustria, para que sean atendidas en cualquier eventualidad de enfermedades o de incapacidad por mas compleja que sea, incluso si lo requiere fuera del país para su total recuperación.
- ❖ Las molestias y daños a la salud producidos a causa del trabajo agroindustrial deben ser parte de la cobertura de un seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todos los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria.
- ❖ Promover la existencia un reglamento específico de salud y seguridad en el trabajo de la agroindustria que contemple:
 - Principios que deben tener los empleadores, las trabajadoras y los trabajadores a favor de la salud en el trabajo.
 - Autoridad de salud que vela por el cumplimiento de las normas.
 - Cuidados específicos según las áreas de trabajo: límites máximos permisibles, exposición a plaguicidas, herbicidas, y otros productos tóxicos, derecho a no entrar a secciones peligrosas, etc.
 - Acciones de prevención debe dar la empresa; capacitación, primeros auxilios, programas de seguridad.
 - Participación de los trabajadores a través de los Comités de Seguridad y otras instancias dentro del centro de trabajo.
 - Interacción con el sistema de salud del lugar: MINSA - ESSALUD e instituciones privadas que presten servicios de salud en la zona.
 - Responsabilidades de las partes: trabajadores, empresa y Estado.
- ❖ Incorporar en la Ley General de Trabajo, las especificidades y necesidades de las/os trabajadoras/es temporales, tanto en las características de su contratación, las empresas intermediadoras, posibilidades de negociación colectiva, flexibilizar el acceso a seguridad social, entre otras. Considerar el trabajo agrícola como una modalidad de trabajo atípico,

pero sujeto al conjunto de disposiciones laborales.

- ❖ El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo deberá Crear un Registro Único de Accidente y Enfermedades Ocupacionales, indispensable para la planificación, evaluación y propuestas en materia de prevención de riesgos y enfermedades.
- ❖ Dotar de mayor número de supervisores al Seguro Social, para evaluar las condiciones de salud y seguridad en las empresas agroindustriales y verificar el cumplimiento de las recomendaciones de CEPRIT. Brindar una efectiva prioridad al trabajo del CEPRIT y al efectivo cumplimiento de sus recomendaciones técnicas en las empresas
- ❖ Promover la intervención de instituciones competentes para reducir los altos niveles de informalidad existentes en las empresas agrícolas y agroindustriales.
- ❖ Fomentar la capacitación de los derechos en salud y seguridad en las y los trabajadoras, para que los difundan, implementen y los defiendan; asimismo, para que planteen propuestas de políticas públicas en el cumplimiento de los mismos.
- ❖ Fortalecer la organización de mujeres trabajadoras de la agroindustria, que promuevan el respeto de sus derechos, en un clima laboral sano que contribuya al crecimiento de la empresa.
- ❖ Considerar la actividad del sector de la agroindustria como una actividad de alto riesgo, que permitan a las y los trabajadores contar con el seguro complementario de trabajo de riesgo.
- ❖ Implementar una campaña agresiva de difusión de la norma, a efectos de ilustrar a los trabajadores y trabajadoras de su importancia y bondades; así como buscar de constituir una Comisión Multisectorial Regional con participación de las organizaciones que se encargue de velar su cumplimiento.
- ❖ Realizar estudios comparativos de trabajadoras de campo y fabrica que han desarrollados cuadros de enfermedades, según los años de exposición del trabajo en la agroindustria.
- ❖ Enseñar a las trabajadoras para que mediante ejercicios y posturas adecuadas disminuyan los síntomas y dolencias que les genera producto del trabajo que realizan.





BIBLIOGRAFIA

1. Asociación Aurora Vivar – Federación de Mujeres de Ica (2005)
Lineamientos de Políticas para la Prevención y atención de la salud en el trabajo en el sector de la Agroindustria Ica – Perú
2. Birgin, Haydée. Comp. (2000)
Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo
Buenos Aires - Argentina
3. Carolina O. N. Moser (2000)
Planificación de Género y Desarrollo: Teoría, práctica y capacitación
Flora Tristan Ediciones. Primera Edición – Lima – Perú
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL
Desarrollo Sostenible, Pobreza Y Género. América Latina Y El Caribe: Medidas Hacia El Año 2000
5. Coordinación General de Comunicación Social. Instituto Mexicano del Seguro social (2001)
Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo.
México. DF
6. Cortez, Rafael (2003)
Salud, Equilibrio y Pobreza en el Perú. Teorías y Evidencias
Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Primera Edición. Lima – Perú
7. Cortez, Rafael (2001)
Programas de Bienestar e ingresos en los Hogares de las Madres Trabajadoras. Documento de Trabajo N°34
Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Edición Corregida. Lima – Perú
8. Chacaltana, Juan – Oficina Internacional del Trabajo OIT (2005)
La productividad del trabajo en el Perú: Una mirada desde la economía laboral
Primera Edición – Lima – Perú
9. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo Gobierno de Chile (2005)
Responsabilidad Social Empresarial. Alcances Y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno de Investigación N°25
Santiago - Chile
10. Federación Provincial de Mujeres de Ica (2000)
Mujeres asalariadas en la Agroindustria del Espárrago: el caso del valle de Ica
Primera Edición. Ica – Perú
11. Fengshing HE, area occupational environ health (1998)
Occupational medicine in China.
12. Gallo, Mario - Vera, José Carlos (1990) – ESAN Dirección de investigación
Agronegocios en la Costa Peruana: Desarrollo de Cultivos de Exportación
Lima – Perú
13. Instituto Nacional de Salud Publica (2004)
El Subregistro Potencial de Accidentes de Trabajo en el Instituto Mexicano del Seguro Social
Cuernavaca – México
14. Leon T., Magdalena. Comp. REMTE – CLACSO (2003)
Mujeres y Trabajo: Cambios Impostergables
Porto Alegre – Brasil
15. Occupational safety and health administration Department of labour (2000)
Yearbook statistic of work. OSHA 2000
Washington – Estados Unidos
16. Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad (PREDES) - Universidad de Chile
Trabajadoras Temporeras de la Agroindustria. Núcleo de contradicción en el mundo Rural. Desafío en las Políticas Públicas. Documento N°06
Santiago - Chile
17. Schwalb, María M. – Malca, Oscar (2004)
Responsabilidad Social: Fundamentos para la Competitividad Empresarial y el desarrollo sostenible
Universidad del Pacífico. Lima – Perú
18. Tallada, Ana – IV CONADES – IV Conferencia Nacional sobre Desarrollo Social (2000)
Para vivir bien: Bases sociales y calidad de vida para el tercer Milenio
Grupo Iniciativa IV CONADES Lima – Perú
19. Vasquez H, E – Winkelried Q,D. (2003)
Buscando el bienestar de los pobres

ANEXOS





GLOSARIO DE TERMINOS

- 1) **Accidente Leve:** Como resultado de la evaluación médica, el accidentado debe volver máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- 2) **Accidente Incapacitante:** Como resultado de la evaluación médica se determina que el accidente no es leve y recomienda que, el accidentado al día siguiente no asista al trabajo y continúe el tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística.
- 3) **Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de Alto Riesgo:** Aquellas que impliquen una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.
- 4) **Ambiente, Centro de Trabajo o Unidad de Producción:** Lugar en donde los trabajadores desempeñan sus labores.
- 5) **Agroquímico:** Denominación que reciben pesticidas o plagicidas y fertilizantes químicos, sustancias líquidas, gaseosas o en polvo, artificiales, usadas para proporcionar nutrientes (fertilizantes), eliminar malezas (herbicidas), eliminar hongos y algunas algas (funguicidas), matar insectos y microorganismos (insecticidas), matar nematodos y gusanos del suelo (nematicidas), eliminar roedores (rodenticidas), entre otros.
- 6) **Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.
- 7) **Capacitación:** Actividad que consiste en instruir conocimientos teóricos y prácticos del trabajo a los participantes.
- 8) **Falta de control:** Son fallas ausencias o debilidades administrativas en la conducción de la empresa o servicio y la fiscalización de las medidas de protección de la salud en el trabajo.
- 9) **Causas de los Accidentes:** Criterios que permiten comprender las razones por las cuales ocurre un accidente. Se dividen en:
 - Falta de control: Debido a fallas o debilidades en el control administrativo de la empresa.
 - Causas Básicas: Debidas a factores personales y factores de trabajo:
 - Factores Personales.- Todo lo relacionado al trabajador como persona conocimientos, experiencia, grado de fatiga o tensión, problemas físicos, fobias, etc.)
 - Factores del Trabajo.- Todo lo relacionado al entorno del trabajo (equipos, materiales, ambiente, procedimientos, comunicación, etc.)
 - Causas Inmediatas.- Debidas a los actos y/o condiciones sub-estándares:
 - Condiciones Sub-estándares: Toda condición física en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
 - Actos Sub-estándares: Toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.
- 10) **Condiciones de Salud:** El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- 11) **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores presentes en el proceso de trabajo que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Tienen que ver con:
 - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existente en el centro de trabajo.
 - La naturaleza intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos métodos de trabajo, tecnología, establecidos para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el párrafo anterior que influyen en la generación de riesgos para las trabajadoras
 - La organización y ordenamiento de las labores, relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psico-sociales.

- 12) **Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisiones basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de proponer medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia.
- 13) **Cultura de Seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento que comparten los miembros de una organización, con respecto a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- 14) **Dermatosis Ocupacional:** Toda enfermedad de la piel causada por el trabajo. La forma más frecuente es la dermatitis de contacto, seguida de la dermatitis alérgica. También se deben considerar el cáncer de piel, las infecciones de la piel ocupacionales y otras asociadas a agentes específicos.
- 15) **Emergencia:** Evento no deseado que se presenta debido a factores naturales o como consecuencia de accidentes de trabajo, tales como: incendios, explosiones, sismos, deslizamientos, accidentes de tránsito, entre otros.
- 16) **Empleador:** Toda persona natural o jurídica que emplea a uno o varios Trabajadores.
- 17) **Equipos de Protección Personal:** Son dispositivos, materiales e indumentarias específicos y personales, destinados a cada trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo que puedan amenazar su seguridad y salud. Es una alternativa temporal complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.
- 18) **Ergonomía:** Llamada ingeniería humana es ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y con ello mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.
- 19) **Evaluación de Riesgos:** Proceso mediante el cual se obtiene información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.
- 20) **Exámenes médicos de pre-empleo:** Son evaluaciones médicas de salud ocupacional que se realizan al trabajador antes de que este sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene como objetivos determinar el estado de salud al momento de ingreso y su mejor ubicación en un puesto de trabajo.
- 21) **Exposición:** Condiciones de trabajo que implican un determinado nivel de riesgo a los trabajadores.
- 22) **Incidente Laboral:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- 23) **Investigación de accidentes e incidentes:** Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancia y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de este modo permite a la dirección de la empresa tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.
- 24) **Medidas de Prevención:** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencias, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.
- 25) **Medicina Ocupacional:** Parte de la Medicina que se encarga de evaluar la salud de los trabajadores afectada por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral.
- 26) **Peligro:** Propiedad o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente.
- 27) **Población Económicamente Activa (PEA):** Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).



- 28) **Prevención de Accidentes:** combinación de políticas, e estándares, procedimientos actividad practicas en el proceso y organización del trabajo, que establezca una organización en el objetivo de prevenir riesgos en e l trabajo.
- 29) **Primeros Auxilios:** Protocolos de atención de emergencia que atiende de inmediato en el trabajo a una persona que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.
- 30) **Pro actividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.
- 31) **Riesgo:** probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y sea generador de daños a las personas equipos y al ambiente.
- 32) **Responsabilidad Social:** Es la responsabilidad que pueden cultivar las personas, instituciones, empresas, para promover el bienestar integral de la sociedad en su conjunto, local o globalmente. Constituye una actitud basada en valores, una manera de ser y de actuar.
- 33) **Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- 34) **Síndrome del Túnel Carpiano:** una lesión por compresión o edema local o sustracción vascular al nervio mediano en el canal del carpo por una actividad de los tendones flexores superficiales y profundos de los dedos.
- 35) **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objetivo establecer una política objetivos u seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos. Estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a las trabajadoras mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.
- 36) **Toxicidad:** Capacidad de una sustancia de causar daño en un órgano determinado, alterar los procesos bioquímicos, alterar procesos químicos o alterar un sistema enzimático.
- 37) **Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.