

La Salud Ocupacional

A. FACTORES DE MICROCLIMA DE TRABAJO

1. Espacio de Trabajo

El lugar de trabajo que puede ser abierto o cerrado. Las condiciones mínimas que debe tener un lugar cerrado son:

- Que favorezcan las actividades y no dificulten la movilización,
- Tengan alturas apropiadas,
- Adecuadas distancias entre maquinarias,
- Existencia de puertas de entrada y salida, ubicación y características de escaleras, pasillos para la circulación entre otros aspectos importantes. Los mismos que están contenidos en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Un local muy estrecho puede favorecer la accidentabilidad al tener que moverse entre máquinas cercanas, disminuye la concentración de oxígeno ambiental, puede complicar los problemas de temperatura alta, entre otras consecuencias.

2. Iluminación

La iluminación en el trabajo debe incluir la iluminación del lugar, del plano de trabajo y la iluminación reflejada por las superficies de trabajo. La luz puede provocar efectos nocivos por exceso o por deficiencia.

La iluminación deficiente puede provocar fatiga visual, irritaciones y pérdida de la agudeza visual, si el problema se mantiene durante tiempos prolongados. Además puede favorecer los dolores de cabeza, agotamiento y aumento de los accidentes de trabajo. Debe existir un nivel de iluminación adecuado a cada tipo de ambiente o puesto de trabajo. La iluminación puede ser general o localizada, pero debe cumplir ciertas normas que están especifica-

Un local muy estrecho puede favorecer la accidentabilidad.

La luz puede provocar efectos nocivos por exceso o por deficiencia.

das en el mismo reglamento antes citado y en el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS, para evitar no sólo la deficiencia sino también los excesos, puesto que el encandilamiento es igualmente perjudicial para la salud y bienestar del trabajador.

Tanto la luz natural cuanto la luz artificial deben ser medidas para asegurarse que respondan técnicamente a la tarea que se realiza. La medición se realiza por medio de un aparato llamado LUXOMETRO.

3. Ventilación

La posibilidad de la entrada y salida de aire de los locales de trabajo es importante para facilitar la eliminación de residuos industriales en el aire, diluirlos o impedir su acumulación excesiva, así como también para contribuir a una renovación del ambiente en cuanto a la presencia de oxígeno y anhídrido carbónico. La circulación del aire es un medio para favorecer la renovación del mismo. Cuando ésta no es suficiente será necesario implementar medidas de extracción generalizada o localizada a través de extractores.

***La circulación
del aire es un
medio para
favorecer la
renovación del
mismo.***

El exceso de ventilación puede ser motivo de enfriamiento del lugar de trabajo y su deficiencia puede favorecer la acumulación de tóxicos en el mismo.

4. Temperatura

— El calor

El organismo humano debe mantener su temperatura a 37°C, sin tener que forzar sus mecanismos reguladores de la temperatura corporal.

Existen valores óptimos de temperatura, humedad y ventilación dentro de los cuales se puede trabajar como bienestar y los cuales dependen a su vez del tipo de trabajo que se realiza. Así por ejemplo, en trabajos sedentarios algunos autores recomiendan una temperatura entre 17-22°C,

teniendo además gran influencia el clima regional.

Los trabajadores sufren un serio deterioro de su salud al tener que realizar trabajos pesados en la agricultura y en la industria bajo condiciones de sobrecarga térmica.

El organismo recibe calor del interior mediante tres mecanismos:

— Irradiación

Ante un horno de presión el obrero recibe calor sin necesidad de que se caliente el aire circundante.

Para contrarrestar la radiación calórica se puede: aislar la máquina mediante pantallas o proteger al trabajador mediante mandiles refractarios.

— Conducción

El calor se transmite directamente por contacto con un material que esté a más temperatura que el cuerpo.

Para contrarrestar la conducción se puede o bajar la temperatura del área o buscar distanciar al trabajador de la fuente calórica.

— Convección

Una estufa calienta el ambiente en el que está inmerso el obrero. A eso hay que agregarle el que se deriva del esfuerzo físico desarrollado por el trabajador o calor metabólico. El organismo se defiende mediante la sudoración, en la cual se pierde sal y agua. Estas pérdidas deben ser restituidas por el riesgo de sufrir graves consecuencias, como por ejemplo, una deshidratación, hipertensión, quemaduras y disturbios psiconeuróticos.

Para evitar la deshidratación se sugiere medidas tales como: proveer a los trabajadores de pasti-

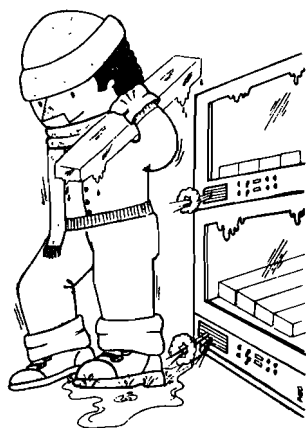


llas con concentración de sal adecuadas, implementar fuentes de agua potable fresca cercana al área de trabajo.

– El frío

Por otra parte, en un ambiente excesivamente frío, el cuerpo tiene que acondicionarse para mantener una temperatura interna constante. Si no lo logra sobrevienen problemas igualmente graves, como la hipertensión, agravamiento de los dolores reumáticos y de la angina de pecho aumento de la accidentabilidad por pérdida de habilidad manual.

En consecuencia, los trabajadores deben demandar el establecimiento de medidas, que le permitan trabajar en un ambiente confortable, tales como: reducción de las horas de exposición al frío, o equipos de protección personal como overoles térmicos.



5. Humedad

Se refiere a la concentración ambiental de este factor que junto a la temperatura y velocidad del aire influyen significativamente en la actividad física y psíquica, favorecen la aparición de algunas enfermedades como trastornos osteomusculares, problemas respiratorios, hongos en la piel.

La humedad excesiva se puede contrarrestar mejorando la ventilación, evitando la acumulación de agua en los pisos con drenajes adecuados, etc.

6. Saneamiento Básico

Los lugares de trabajo deben contar con una infraestructura mínima que permita garantizar servicios fundamentales, tales como agua potable para consumo humano y para preparación de comidas, servicios higiénicos en número y estado de aseo adecuados, número de duchas con la provisión de agua caliente y fría, vestuarios y canceles que permitan evitar la contaminación de la ropa de calle con la de trabajo y viceversa; la división de los servicios básicos para hombres y mujeres.

***Los
trabajadores
deben
demandar el
estableci-
miento de
medidas, que
le permitan
trabajar en un
ambiente
confortable.***

B. FACTORES CONTAMINANTES

1. Contaminantes físicos

— *Las vibraciones*

La utilización de herramientas vibratorias en la industria es creciente, especialmente en la industria metalúrgica, en las fundiciones, los astilleros, la industria del calzado y las industrias extractivas. Las alteraciones que sufre el trabajador que utiliza este tipo de herramientas o equipos son:

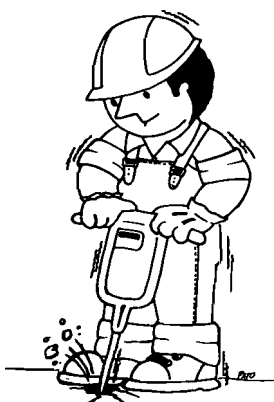
- * Cierre espástico de las arterias de los sitios del cuerpo en contacto con esas herramientas, con el consiguiente déficit circulatorio en huesos y músculos.
- * Dolores articulares, principalmente en hombros y muñecas.
- * Sordera profesional.
- * Dolores y calambres en músculos hasta producirse un deterioro muscular progresivo.

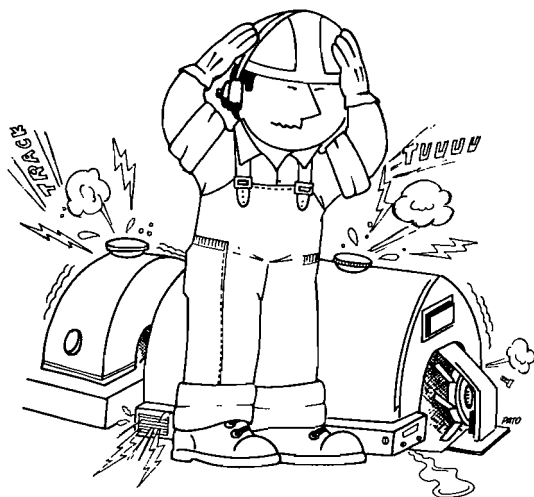
Para evitar estos efectos se recomienda: soportes antivibratorios en las máquinas, rotación en las tareas, proponer mejoras tecnológicas en la maquinaria propendiendo a la utilización de equipos automáticos.

— *Ruido*

Se puede definir como cualquier sonido dañino. La unidad establecida para medir el ruido es el *decibel*.

Las leyes ecuatorianas han establecido un límite permisible de 85 decibels para 8 horas de trabajo por encima del cual se considera que hay daño auditivo y consecuencias en el sistema nervioso, circulatorio y es prácticamente imposible la comunicación.





Los efectos nocivos del ruido dependen también de la intensidad, de la frecuencia, del tipo de ruido, el tiempo de exposición, de la edad del trabajador.

Los efectos nocivos del ruido dependen también de la intensidad, de la frecuencia, del tipo de ruido, del tiempo de exposición, de la edad del trabajador. Además, cada persona tiene una predisposición o nivel de tolerancia para soportar física o psíquicamente los efectos del ruido. Y si a ese ambiente de trabajo con ruido excesivo se le agregan otros factores agresores como el sobre esfuerzo físico, el ritmo de trabajo excesivo, etc., se incrementan entonces su peligrosidad y es mayor el daño causado.

El estudio utilizado para medir intensidad del daño auditivo se llama *audiometría*.

Mediante este examen se puede conocer el nivel de audición en ambos oídos para sonidos de distinta frecuencia: graves o agudos.

Estos exámenes se deberían efectuar por lo menos una vez al año.

Usualmente la sordera es bilateral y simétrica e irreparable, pero, puede ser detenida si se suspende el factor que la produce.

Usualmente la sordera es bilateral y simétrica e irreparable.

El ruido no sólo afecta al oído sino que obstaculiza la comunicación oral y aumenta el riesgo de accidentes.

El ruido además produce efectos psicológicos sobre la concentración, el sueño, puede producir fatiga mental e inducir trastornos neuróticos. En asocio al stress ocasionado por el ruido pueden producirse úlceras gastrointestinales, hipertensión arterial, etc.

Se evita estos efectos reduciendo el nivel del ruido, o reduciendo la exposición al mismo mediante protectores auditivos.

— *Radiaciones*

En el desempeño de sus labores, muchos trabajadores se ven expuestos a radiaciones de energía electromagnética, la cual está constituida por ondas que se diferencian entre sí por su longitud y debido a ello son percibidas como luz visible o como calor únicamente.

Las radiaciones calóricas son ondas electro-magnética, infrarrojas y a ellas están expuestos los trabajadores de la industria metalmecánica, trabajadores de calderas, vidrieros, panaderos, etc. Los riesgos se derivan de la exposición al calor muy intenso.

Las radiaciones ultravioletas pueden originarse en la soldadura por arco eléctrico y en las salas de fisioterapia. Pueden traer trastornos oculares y sexuales.

Las radiaciones ionizantes afectan principalmente a los trabajadores de la salud expuestos a los rayos X. Estas radiaciones pueden provocar graves lesiones tanto en los genes de los trabajadores afectando su herencia como causando una mayor incidencia de leucemias entre ellos, con respecto al resto de la población.

Las radiaciones ionizantes se pueden evitar protegiendo a los equipos, midiendo periódicamente la radiación existente en el ambiente o proveyendo guantes y mandiles de plomo a los trabajadores.

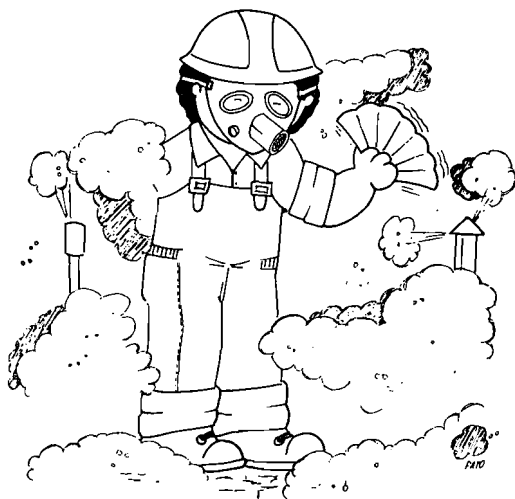
2. Contaminantes Químicos

— Humos

Anualmente se incorporan miles de sustancias tóxicas a la industria, muchas de las cuales tienen efectos todavía no conocidos o poco conocidos. De tal manera que la presencia de humos es un problema generalizado en la industria y que puede presentarse en las diferentes fases del proceso productivo, siendo más o menos trascendental su efecto sobre la salud. Así tenemos desde el óxido de carbono que se puede originar con cualquier combustión, hasta los humos metálicos originados en las soldaduras y que contienen plomo, cromo, etc.

Se evita los efectos del humo disponiendo de mecanismo de extracción general y local o utilizando materias primas menos nocivas.

Las radiaciones ionizantes se pueden evitar protegiendo a los equipos.



Una de las enfermedades que produce la aspiración del polvo mineral es la silicosis.

— *Polvos*

Los polvos se dividen en minerales y orgánicos. Afectan a la función respiratoria de manera progresiva y luego complican otros órganos como el corazón. Adicionalmente provocan problemas dermatológicos.

Una de las enfermedades que produce la aspiración de polvo mineral es la *silicosis*, que proviene de la aspiración del sílice.

Se presenta usualmente en los mineros. Produce tos, asfixia, enfermedades pulmonares.

Otras actividades de riesgo para la silicosis son: excavaciones de piedra y cuarzo, trabajo en canteras, fábricas de cemento y baldosas, fábricas de porcelana.

La *asbestosis*, es una enfermedad pulmonar producida por la inhalación de fibras de asbesto o amianto.

Las actividades sujetas a esta enfermedad son: aplicación de areosoles para aislamiento y protección de edificios contra incendios, impermeabilización de cascos de buques, fabricación de frenos de automóviles, producción de planchas, tanques de agua, etc.

Las fibras se acumulan en las partes inferiores de los pulmones produciendo una reacción en el tejido, la cual va haciendo perder la velocidad respiratoria. Es una enfermedad grave y progresiva que avanza aunque se suspenda la exposición al asbesto y que produce sintomatología pulmonar aunque aún no haya manifestaciones radiológicas.

Puede producir tumores pulmonares, en la pleura y en peritórneo (mesoteliomas).

La solución definitiva de este problema es la no utilización de ningún tipo de asbesto en la producción.

La intoxicación por plomo es otra de las enfermedades ocupacionales más frecuentes, debido a las posibilidades de exposición y a la ausencia de controles adecuados.

Algunas de las actividades laborales que implican riesgo de exposición son: fabricación de pinturas, fabricación de baterías, fabricación de anilinas. En tintorerías, plantas de galvanización, fundición de linotipos, en imprentas y en fundiciones, en soldaduras de plomo y estaño.

El plomo ingresa al organismo por tres vías:

1. Inhalando polvo, humo o vapores. Se la evita por medio de extracción.
2. Ingeriendo compuestos de plomo en los alimentos, en el tabaco o con los dedos. Se evita no comiendo ni fumando en los lugares de trabajo.
3. A través de la piel. Se evita con la utilización de ropa de trabajo adecuada.

La forma de intoxicación más importante es la inhalación.

El plomo afecta los glóbulos rojos produciendo cuadros de anemia severa. Puede dar lugar a tres formas clínicas:

Tipo digestivo

Caracterizado por dolor abdominal, diarrea, constipación, náuseas, vómito, dolor de cabeza, vértigo.

Puede presentarse una línea de plomo en las encías.

La solución definitiva de este problema es la no utilización de ningún tipo de asbesto en la producción.

La intoxicación por plomo es otra de las enfermedades ocupacionales más frecuentes.



Muchos de estos gases y vapores son de uso frecuente en la industria, la mayoría sumamente tóxicos.

Tipo neuromuscular

El síntoma más frecuente es la debilidad de los músculos de la muñeca y de la mano. Pueden asociarse síntomas gastro-intestinales.

Tipo encefálico

Es el menos frecuente pero el más severo, pues puede producir convulsiones, coma y puede terminar en muerte.

Se evitan los riesgos con medidas extractivas.

— ***Gases y vapores contaminantes del aire***

Muchos de estos gases y vapores son de uso frecuente en la industria, la mayoría sumamente tóxicos.

Ellos se absorben por dos vías fundamentalmente: la respiratoria y la piel.

Se define la toxicidad de una sustancia a la po-

sibilidad de provocar lesiones en el organismo bajo ciertas condiciones concretas. Ella depende de la naturaleza del material, la dosis absorbida, la frecuencia con que es absorbida, el método y el sitio de absorción, el estado general de salud del trabajador, la dieta, la temperatura, la emanación del tóxico y lo que sucede a la sustancia en el interior del organismo, entre otros factores. De ahí que sea necesario realizar exámenes médicos periódicos, además del análisis de los contaminantes presentes en el aire para poder precisar la exposición de los trabajadores en relación con su ambiente.

Los exámenes médicos deben ser específicos para cada tipo de contaminante.

Para medir la contaminación ambiental se utilizan diversas técnicas conocidas genéricamente como *monitoreo ambiental*.

Los agentes químicos nocivos pueden atacar al organismo de dos formas distintas: localmente como los álcalis o los ácidos fuertes o, a todo el organismo cuando son transportados por la sangre.

Los envenenamientos industriales se pueden clasificar en:

Agudos: Cuando la absorción es rápida y la exposición es súbita y grave.

Subagudos: Cuando hay exposiciones prolongadas y repetidas en el tiempo.

Crónicos: Cuando hay absorción continua y prolongada en dosis reducida.

Los exámenes médicos deben ser específicos para cada tipo de contaminante.

Se debe resaltar la importancia de reivindicar sindicalmente la realización de control ambiental y de exámenes médicos específicos.

Dado que todos los años se introducen en la industria productos químicos nuevos, sin previo estudio de sus efectos sobre la salud, se debe resaltar la importancia de reivindicar sindicalmente la realización de control ambiental y de exámenes médicos específicos.

3. Sustancias Tóxicas en General

— Solventes

Se definen como todos aquellos líquidos orgánicos derivados de los hidrocarburos y comúnmente usados para disolver otros materiales orgánicos. Se incluyen sustancias como nafta, tetracloruro de carbono, esencias minerales, gasolina, trementina, benceno, alcohol, tricloroetileno.

En la agricultura se utilizan para disolver algunas sustancias y como removedores de grasas.

En la industria tienen un uso más amplio:

- * En recubrimiento de superficies: pinturas, tintas de imprimir, etc.
- * En la reducción de materiales plásticos para ser modelados.
- * Para extracción de aceites, grasas y materiales medicinales.
- * Para desengrasado y limpieza en seco.

La exposición a solventes orgánicos producen bronquitis químicas, ya que se absorben por las vías respiratorias; casi todos afectan el sistema nervioso actuando como depresores y anestésicos, según el tiempo de exposición y del tipo de solvente de que se trate, llegando a producir hasta la muerte.

Dado que el grado de toxicidad varía de un solvente a otro, es necesario establecer:

1. La naturaleza del solvente
2. La concentración (en el ambiente) máximo permisible.
3. El tiempo de exposición del trabajador.

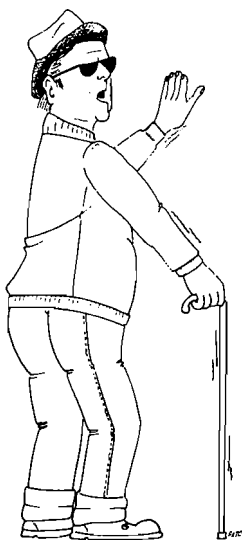
Es importante saber que los primeros síntomas de intoxicación por estas sustancias son comunes a muchas otras enfermedades: decaimiento, estado de confusión mental, pérdida de la capacidad de trabajo, etc.

Debe también tenerse en cuenta que muchas de estas sustancias tienen riesgo potencial de producir incendios o explosión determinado por el punto de inflamación del solvente y la temperatura de ignición.

Es importante saber que los primeros síntomas de intoxicación por estas sustancias son comunes a muchas otras enfermedades: decaimiento, estado de confusión mental, pérdida de la capacidad de trabajo, etc.



Para evitar la acción nociva de estas sustancias se puede implementar circuitos cerrados de producción, equipos de protección personal a los trabajadores.



Debe además recordarse que para casi todo proceso existe un solvente o una mezcla de solventes que tiene una toxicidad y una inflamabilidad que deben ser claramente conocidos.

Para evitar la acción nociva de estas sustancias se puede implementar circuitos cerrados de producción, equipos de protección personal a los trabajadores tales como: mascarillas con filtros adecuados a cada contaminante, reemplazo de materias primas nocivas por otras no tóxicas.

Algunos efectos de los solventes

Todos provocan dermatitis crónica.

El benceno: muy utilizado en la industria de los plásticos es tóxico para la médula ósea y el hígado provocando lesiones tan graves como la anemia y las leucemias.

El mentol: es responsable de muchas muertes industriales, produce ceguera.

Intoxicación por benzol

Esta sustancia es muy usada en la industria por ser un excelente solvente. Es un líquido incoloro, altamente inflamable, de buen olor. Se usa en la industria química y farmacéutica para la extracción de sustancias grasas.

Se usa en la fabricación de anilinas, en la impresión de fotograbados, en la fabricación de cuero artificial, en la remoción de pinturas y dilución de barnices.

La intoxicación por esta sustancia puede ocurrir por inhalación de vapores o por el contacto prolongado con la piel.

Se evita sus efectos mediante extracción, equipos de protección personal.

Puede producir en la piel desde eritemas hasta vesículas y en el sistema nervioso desde narcosis hasta paro respiratorio.

En una emergencia de este tipo se debe sacar al trabajador a una zona aireada y darle respiración artificial y trasladarlo sin demora a un centro médico.

La intoxicación crónica es la más frecuente y se debe a la acción de benzol sobre la sangre, dando lugar a anemias o leucemias.

Abonos

Los trabajadores agrícolas tienen que enfrentar los riesgos provenientes del uso de abonos y plaguicidas.

Pueden clasificarse en naturales y artificiales:

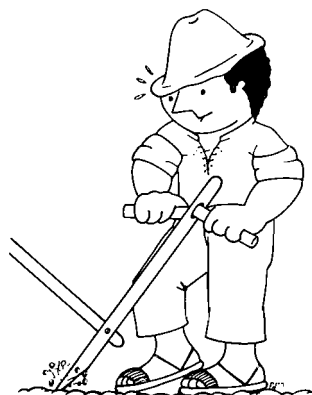
Entre los naturales están:

- * El guano de murciélago y la gallinaza. Estos pueden ser el vehículo de un hongo, que produce una enfermedad pulmonar llamada histoplasmosis.
- * Los excrementos de herbívoros, principalmente equinos, que pueden servir de vehículo a una bacteria que produce el tétanos.

Entre los artificiales:

- * Los fosforados pueden producir dermatosis, conjuntivitis e incluso bronconeumonías por inhalación.
- * Los nitratos por su acción cáustica, pueden producir ulceraciones en la piel. Pueden contaminar las aguas provocando cianosis por formación de una sustancia en la sangre llamada me-

En una emergencia de este tipo se debe sacar al trabajador a una zona aireada y darle respiración artificial y trasladarlo sin demora a un centro médico.



tahemoglobina, en niños pequeños sobre todo.

- * Los abonos potásicos poseen propiedades cáusticas.

— *Plaguicidas*

Son todos aquellos productos químicos, naturales y sintéticos, que se emplean para controlar la vida de los animales y las plantas que de una u otra forma pueden ser perjudiciales para el hombre.

Dicho de otro modo, son sustancias usadas para controlar las plagas en general.

Se clasifican en:

— *Insecticidas*

Se usan para exterminar insectos: DDT, parathión, dipterex, etc.

— *Fungicidas*

Se usan para destruir hongos: acidocial-anhídrico, bromuro de metilo, etc.

— *Herbicidas*

Se usan para destruir las malezas: el 2,4D, dinitrofenoles, cianamida calcífica, etc.

— *Rodentecias*

Se usan para destruir roedores: warfaima, etc.

— *Nematicidas*

Se usan para matar gusanos perjudiciales.

Las enfermedades profesionales derivadas del uso y aplicación de los plaguicidas son uno de los problemas de mayor significación que afectan a los trabajadores del sector agrícola.

Las enfermedades profesionales derivadas del uso y aplicación de los plaguicidas son uno de los problemas de mayor significación que afectan a los trabajadores del sector agrícola.

Tóxicos más comunmente usados

- **Organofosforados.** generalmente producen intoxicaciones agudas y muchas veces mortales.
- **Organoclorados:** producen intoxicaciones agudas y dérmicas, son más peligrosos potencialmente a largo plazo.
- **Carbamatos:** producen cuadros similares a los organofosforados, pero más benignos.

Normalmente se utilizan en fumigación aérea o manual.

En la primera forma producen daño, no solamente a los trabajadores sino que contamina los ríos, suelos, aguas, etc., produciendo daños ecológicos. En algunas áreas donde se realiza este tipo de fumigación, se ha observado una alta presencia de enfermedades congénitas, muerte de animales domésticos y de toxicidad general en la población.

La aplicación manual mediante el uso de bombas de espalda, constituye la forma más frecuente de intoxicaciones agudas que muchas veces son mortales.

Los síntomas de este tipo de intoxicación son: visión borrosa, desmayo, abundante salivación, abundante mucosidad del aparato respiratorio entre otros.

Esto ocurre porque usualmente el patrón no cumple las medidas mínimas de protección del trabajador dedicado a estas faenas.

Para prevenir los daños causados por este tipo de sustancias se recomienda adoptar técnicas de trabajo adecuadas como no fumar en presencia de otros trabajadores o pobladores que no estén debidamente protegidos, no fumar ni comer en los lu-



Los síntomas de este tipo de intoxicación son: visión borrosa, desmayo, abundante salivación, abundante mucosidad del aparato respiratorio entre otros.

gares de trabajo y usar el equipo de protección personal, no fumigar en contra del viento y no fumigar en horas en las que es más alta la temperatura ambiental.

4. Contaminantes Biológicos

Como es de esperarse, el obrero ecuatoriano está sometido a los riesgos biológicos a que está sometida la población en general.

Sin embargo en el medio de trabajo existen muchas deficiencias en la calidad del agua, inadecuada salubridad que agraban aún más la problemática.

5. Sobrecarga Física

a) Las posturas corporales

Las más comunes en el trabajo son: las de pie y sentado. Menos frecuentes son: acostado, encorvado y en cuclillas.

— La postura de pie

Es la posición más común en las diferentes actividades como construcción, metalúrgica, etc. Esta postura prolongada produce gran fatiga muscular y puede causar algunos efectos sobre:

1. *La columna vertebral.* Produciendo degeneración de las articulaciones que ocasionan dolores sobre todo a nivel lumbar, dolores que aumentan a medida que avanza la jornada de trabajo y disminuye con el reposo.

2. *La circulación sanguínea,* principalmente ocasionando daño en las válvulas de las venas de los miembros inferiores, las cuales se dilatan dando lugar a la aparición de várices.

3. *La presión en el interior del abdomen,* por ejemplo, al levantar cargas pesadas, predisponiendo a la aparición de las hernias inguinales principalmente.

Como es de esperarse, el obrero ecuatoriano está sometido a los riesgos biológicos a que está sometida la población en general.

Estos efectos pueden reducirse mediante pausas en el trabajo, y reducción de la jornada de trabajo, ejercicios físicos, mecanización del levantamiento y transporte de las cargas entre otras.

— *La postura sentado*

Es la más cómoda, sin embargo requiere de asientos anatómicamente diseñados con el fin de evitar aberraciones posturales que pueden llevar a deformidades de la columna vertebral, causantes de los dolores tanto cervicales como lumbares. Las secretarias son las más afectadas por esta postura.

Las afecciones se detectan por exámenes clínicos y radiológicos periódicos.

— *La postura encorvada*

Frecuentemente, en trabajos agrícolas. Es una postura muy fatigante que da origen a dolores musculares por contractura. Cuando se trabaja por un tiempo muy prolongado en esta posición se puede originar una desviación de la columna llamada *cifosis*, lo cual es causante de dolores lumbares.

Estas afecciones se evitan con rotación en las tareas, ejercicios físicos, reducción de la jornada entre otros.

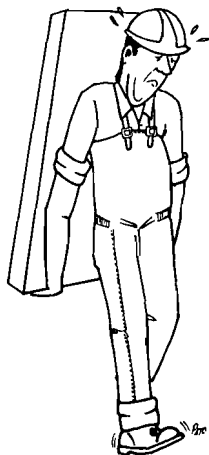
— *La postura de rodillas*

Se observa en trabajadores agrícolas y en los dedicados a la limpieza. Se pueden desarrollar lesiones en la piel y con el tiempo en los huesos de la rodilla.

b) Pesos excesivos

El levantamiento de cargas pesadas, es otra de las causas de enfermedades como hernias y accidentes de trabajo. A pesar de la progresiva mecanización, se sigue usando el levantamiento manual de cargas.

**Las afecciones
se detectan por
exámenes
clínicos y
radiológicos
periódicos.**



6. Sobrecarga Psíquica

a) *La monotonía*

Es una de las causas de las más importantes de insatisfacción laboral, frustración y pérdida de motivación. Las consecuencias son serios desequilibrios psicofísicos evidenciables en mayor irritabilidad, desequilibrio emocional, malas relaciones con sus compañeros de trabajo y con su familia. De ahí que los trabajadores sometidos a estas condiciones presentan alternativas de orden psicosomático como: dolores de cabeza, úlceras, asma, trastornos cardiovasculares, hipertensión, etc.

Coadyuva al desarrollo de estas alteraciones psicosomáticas el trabajo nocturno. Este, además de que altera notoriamente la vida personal y familiar del trabajador, le ocasiona trastornos físicos como mayor cansancio, disminución del apetito y disminución de período de sueño y perturbación de las funciones digestivas.

b) *Las nuevas tecnologías*

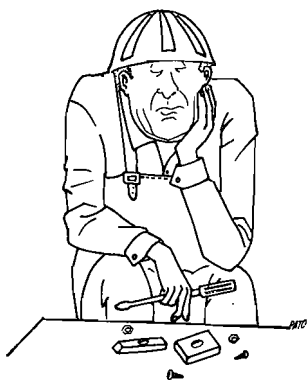
Por otro lado, el desarrollo de las llamadas nuevas tecnologías que han introducido la informática, la automatización y la robotización del trabajo, han producido profundos cambios en la organización y condiciones de trabajo. Con las nuevas tecnologías han aparecido problemas de desempleo, descalificación de mano de obra, aislamiento en el puesto de trabajo, aumento de factores de sobrecarga mental, tales como: trabajo minucioso, apremio del tiempo, mayor complejidad y rapidez en las tareas, exigencias de mayor atención.

Es decir que si bien aparecen como que producen menor esfuerzo físico, aumentan de tal manera la carga mental que incrementan la posibilidad de afecciones psicológicas y psicosomáticas.

7. La fatiga psicofísica

Como resultado de la sobrecarga física y psíquica, la fatiga se puede definir como aquella dis-

La automatización y la robotización del trabajo, han producido profundos cambios en la organización y condiciones de trabajo.



minución en la capacidad de trabajo que sigue a la realización de una tarea y que se acompaña de la sensación de cansancio.

La fatiga afecta en toda su integridad al trabajador y es consecuencia de la sobrecarga física y de la psíquica conjuntamente.

Se presenta en aquellos trabajos que son muy repetitivos y sobre todo simplificados. Es importante diferenciar este tipo de fatiga de aquella que resulta del ejercicio muscular exagerado fundamentalmente y que agota sus energías.

Una de las características importantes de la fatiga es que es reversible, es decir, que con ciertas medidas mínimas, se vuelve a su estado normal. Por ejemplo:

- la interrupción del trabajo causante de la fatiga.
- descanso y sueño
- adecuada alimentación

No observar estas medidas mínimas, puede dar paso a la presencia de estados de fatiga crónica, lo cual conduce a un desgaste prematuro, que unido a su estado de malnutrición, produce en los trabajadores una notoria disminución de su esperanza de vida.

La fatiga además facilita la ocurrencia de accidentes de trabajo.

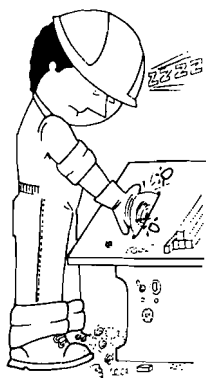
C. FACTORES DE SEGURIDAD

— Máquinas, equipos y herramientas

Los factores mecánicos, es decir maquinarias, equipos y herramientas son las más comunes fuentes de problema en los lugares de trabajo.

Las máquinas, en tanto, son agentes causales de accidentes de trabajo, la OIT las clasifica en:

La fatiga afecta en toda su integridad al trabajador y es consecuencia de la sobrecarga física y de la psíquica conjuntamente.



Un motor constituye en sí mismo un riesgo si no se toman las medidas de seguridad.

*** Motores primarios**

Un motor constituye en sí mismo un riesgo si no se toman las medidas de seguridad, especialmente con sus partes en movimiento (correas, poleas, cadenas, piñones) y este riesgo se aumenta si no existe un adecuado mantenimiento.

*** Transmisiones**

Los mecanismos de transmisión también constituyen fuentes de riesgo al sufrir usualmente accidentes por presión del cabello, las ropas, etc.

*** Aparatos de izar**

Las grúas y los aparatos de carga de objetos.

*** Máquinas y herramientas**

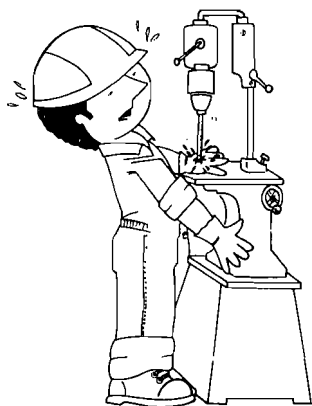
Constituyen riesgos por traumas ocasionados por partículas u objetos despedidos a gran velocidad.

Además existe el riesgo eléctrico, de incendio, etc., que coexiste con el riesgo de las maquinarias.

— Falta de mantenimiento preventivo

La maquinaria no solamente debe ser reparada una vez sucedido el daño. Fundamentalmente debe realizarse un mantenimiento programado, a cumplirse con las máquinas sin funcionar y después del cual deberá reinstalarse todos los elementos de protección.

En general, tanto en la agricultura como en la industria, los trabajadores están expuestos a sufrir traumas, que van desde una simple contusión hasta un trauma craneoencefálico que le puede costar la vida. De ahí la importancia de prevenir estos traumas corrigiendo las irregularidades de la superficie de trabajo, evitando cualquier riesgo de caída de objetos desde una altura sobre el trabajador y, finalmente, protegiendo las partes del cuerpo expuestas a recibir golpes con cascos, zapatos con punta metálica, etc.



V. La prevención técnica y sanitaria en los lugares de trabajo

Para los trabajadores y sus organizaciones sindicales, lo fundamental de una **ESTRATEGIA DE CLASE PARA ENFRENTAR SINDICALMENTE EL DERECHO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**, comprende:

Primero

Realizar una propuesta de **MEDIDAS DE PREVENCIÓN TÉCNICA, AMBIENTAL Y PERSONAL** que sirva para eliminar o controlar los riesgos del trabajo, y una de cuyas partes esenciales es la prevención de accidentes de trabajo.



Segundo

Formular una propuesta de MEDIDAS DE PREVENCIÓN SANITARIA ESPECIFICAS DE ACUERDO A LOS RIESGOS DEL TRABAJO A QUE ESTAN EXPUESTOS.



Prevención técnica, ambiental y personal

Las empresas, por lo general, consideran la adopción de medidas de prevención como un gasto y no como una inversión. Tal es así que cuando se construye o instala una industria casi nunca se tiene en cuenta la incorporación de medidas de seguridad como parte del proyecto inicial. Las empresas se preocupan sobre todo de resguardarse a veces técnicamente en forma parcial y, con más frecuencia, a través de seguros contra incendios, más que frente a otros riesgos.

Cuando la presión de los trabajadores es constante, las empresas tienden a responder con las medidas de protección personal. Muchas veces, para salir del paso, los empleadores entregan a los trabajadores una protección personal que no cumple las mínimas disposiciones técnicas. Así encontramos que se dan equipos de protección personal que no se adecuan a las características físicas o laborales de cada trabajador: botas grandes, ropa de trabajo angosta o demasiado amplia, ropa de tela que no se adecua al clima del ambiente de trabajo, anteojos de plástico que se rayan rápidamente, mascarillas sin filtro, guantes inadecuados por el material del que está confeccionado, cascos de poca dureza para resistir la caída de materiales, zapatos sin puntera metálica para evitar que la caída de pesos excesivos afecte al pie, etc.

Por lo tanto, es necesario que los trabajadores hagan sus propuestas, tendiendo a solucionar los problemas de factores de riesgo del trabajo en su fuente y propagación.

Por lo tanto, es necesario que los trabajadores hagan sus propuestas, tendiendo a solucionar los problemas de factores de riesgo del trabajo en su FUENTE Y PROPAGACION. Después de haberse implementado estas medidas cuando sea técnicamente imposible adoptar otras, o complementariamente con aquellas,

se adoptarán medidas de PROTECCION PERSONAL ESPECIFICAS.

Así por ejemplo, en el caso del ruido, será necesario en primer lugar, adoptar medidas en la fuente de emisión del ruido, aislando la maquinaria, ya sea sacándola del ambiente de trabajo como se podría hacer con algunos compresores, o estableciendo mecanismos de aislamientos del motor o partes más ruidosas con materiales sonoabsorbentes, utilizando aceites más pesados en los engranajes, etc. Para evitar propagación del ruido, sería necesario la adopción de medidas como la de aislar el sector al cual pertenece la maquinaria para evitar que contamine el resto del área de trabajo. Esto se puede hacer mediante paneles que absorben el ruido, confeccionados o contruidos con dos planchas de tríples y una delgada capa de cemento en el medio, entre otras posibilidades.

Finalmente, si aún así los niveles de ruido que persisten fueran mayores a los permisibles, se podría adoptar medidas de protección personal, entregando a los trabajadores las orejeras o tapones, según los casos, pero garantizando que reduzcan la presencia del ruido efectivamente. Las orejeras deberán ser adecuadas tanto en tamaño como en sujeción y los tapones se deberían confeccionar con las medidas del conducto auditivo de los trabajadores. Cuando una sola de estas medidas no solucione el problema, deberían utilizarse ambas, orejeras y tapones, pero permitiendo ciertas pausas en el trabajo, ya que la tolerancia de los mismos, es una de las condiciones para el buen uso de la protección.

En el caso del polvo, se deberían adoptar medidas de extracción generalizada o localizada según las necesidades, evitando la dispersión del mismo o la contaminación de otras áreas de trabajo.

Será importante entregar mascarillas que sirvan específicamente al tipo de polvo, sea por el tamaño de sus partículas cuanto por la composición química o físi-

En el caso del polvo, se deberían adoptar medidas de extracción generalizada o localizada.

ca de las mismas. No es lo mismo una mascarilla para polvo de asbesto que una mascarilla para pelusa de la industria textil.

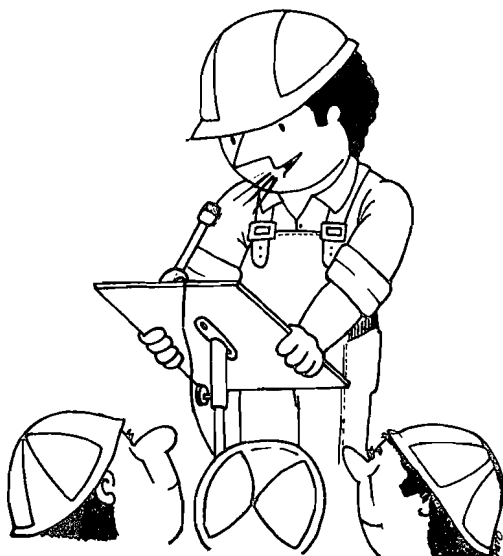
En otros casos, la propuesta debería ser la eliminación de la utilización de sustancias altamente perjudiciales, como es el caso del asbesto, del benceno, cloruro de polivinilo, de algunos plaguicidas, entre otros, y su reemplazo por sustancias que no causen daño a la salud de los trabajadores.

Hay que establecer mejoras en las condiciones de trabajo para reducir los riesgos.

Hay que establecer mejoras en las condiciones de trabajo para reducir los riesgos. Por ejemplo, puede ser que existan niveles de ruido aceptables, pero los trabajadores trabajan más de ocho horas sobre la base de las cuales se estableció dicho nivel.

Para mayor número de horas de trabajo, ese nivel de ruido es superior a lo permisible.

Por lo tanto los trabajadores en cada empresa, deberán establecer una propuesta de prevención específica en base a normas técnicas y principios generales, como algunos de los que aquí exponemos.



La PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. Debería encabezar toda propuesta de prevención técnica. Puesto que los accidentes de trabajo dejan incapacidades y muchas veces obligan a la jubilación anticipada por invalidez.

Esta parte referida a la accidentabilidad debe consistir en un programa de adopción de *seguridad en las máquinas* (resguardos, distancias entre máquinas, reemplazo de bandas y protección de las mismas, ubicación especial según la peligrosidad de la máquina en otros casos), *programas de mantenimiento preventivo* para evitar la improvisación o trabajos de reparación con la máquina en movimiento, *control de tecles y montacargas*, *mejoras constantes en la higiene* de los lugares de trabajo garantizando la recolección de desechos y limpieza de pisos, por personal dedicado exclusivamente a esas tareas.

La prevención sanitaria

Las demandas de los trabajadores:

Los trabajadores deben exigir que se realicen EXAMENES DIRIGIDOS ESPECIFICOS DE ACUERDO A LOS RIESGOS EXISTENTES EN LAS EMPRESAS, los mismos que deben ser periódicos.

Se debe pedir que la asistencia médica-curativa se realice bajo las normas de eficiencia, eficacia y equidad, manteniendo el secreto profesional bien entendido y sin ocultar la información a cada trabajador.

Con frecuencia, en las empresas se realizan múltiples exámenes médicos generales (Biometrías hemáticas, exámenes de orina elemental y microscópico, coproparasitario) que pueden servir para conocer algunos aspectos de salud-enfermedad pero que no ESTAN DIRIGIDOS ESPECIFICAMENTE a conocer la influencia de los factores de riesgos de trabajo a que están expuestos. Por ejemplo para trabajadores expues-

***Los
trabajadores
deben exigir
que se realicen
EXAMENES
DIRIGIDOS
ESPECIFICOS
DE ACUERDO
A LOS
RIESGOS
EXISTENTES
EN LAS
EMPRESAS,
los mismos que
deben ser
periódicos.***



tos a percloroetileno será necesario exámenes específicos para detectar la presencia de ácido Tricloro acético como indicador de la eliminación del solvente absorbido durante las horas de trabajo. Para detectar la presencia de efectos plaguicidas organofosforados será necesario realizar exámenes de colinesterasa sérica y eritrocitaria. Y así sucesivamente para cada riesgo específico. Por lo tanto, otros exámenes generales e inespecíficos no permitirán detectar problemas vinculados a estos riesgos y sólo darían en algunos casos referencias indirectas e insuficientes.

Ciertos riesgos como el ruido, implica cambios permanentes en el estado de audición de los trabajadores y si no se realizan exámenes periódicos, por ejemplo, audiometrías anuales, podemos encontrarnos que después de dos o más años, al realizar dicho examen tenemos lesiones como la sordera profesional que son irreversibles y ese examen sólo tendría una finalidad indemnizatoria, más no preventiva.

La periodicidad de los exámenes es fundamental y debe indicarse específicamente para cada riesgo e incluso para cada grupo de trabajadores más o menos expuestos.

El hecho de que el énfasis debe ser puesto en la prevención de los riesgos de trabajo, no quiere decir que debamos descuidar la existencia de mecanismos curativos acordes a la necesidad de los trabajadores. Con frecuencia encontramos que los trabajadores en algunas empresas asisten más de cinco o diez veces al año a la consulta del Servicio Médico de Empresas por el mismo problema. Esto, además de ocasionar problemas por la cuestión de los permisos por enfermedad, a lo cual son muy reticentes los médicos por especiales indicaciones patronales, lleva un consumo desmedido de medicamentos, deterioro de la salud en aumento e inclusive problemas laborales por baja productividad. En varias ocasiones, el problema se ha suscitado porque se pretende curar una enfermedad provocada por un riesgo de trabajo mediante procedimientos tradicionales. Por ejemplo, una faringitis provocada por la pelusa de una empresa textil no puede ser tratada con antibióticos, antigripales, etc., como sería otro tipo de faringitis bacteriana o viral.

En otros casos se dan sólo un número de turnos por día debiendo los trabajadores esperar ser atendidos.

Una faringitis provocada por la pelusa de una empresa textil no puede ser tratada con antibióticos, antigripales.



En esos casos debe reclamarse eficiencia y eficacia en la atención, tal cual lo sostiene la Organización Mundial de la Salud. Los *Servicios Médicos de Empresa* no deben ser la excepción.

Otro aspecto importante es la equidad en la atención médica en las empresas tanto empleados como trabajadores deben ser atendidos de la misma forma, con la misma dedicación, con el mismo interés. No debe haber privilegios ni tampoco se debe permitir la tendencia de algunos médicos de empresa a derivar a los trabajadores a sus consultas privadas con argumentos de que allí no hay tiempo, no hay equipos, o no hay privacidad.

VI. Disposiciones legales que regulan la salud en el trabajo

Las siguientes disposiciones legales cubren los aspectos de la salud en el trabajo:

— Código de Trabajo

El Código de Trabajo dedica un conjunto de artículos (más de 90) a las cuestiones de riesgos del trabajo, pero referidos sobre todo a normar las relaciones obreiro-patronales en esta materia.

Dedica capítulos especiales a una tabla de indemnizaciones según el daño sufrido y otras a una clasificación de Enfermedades Profesionales.

La clasificación de Enfermedades Profesionales viene de 1938, fecha de expedición del Código de Trabajo, por lo tanto es muy atrasada en relación a los cambios industriales, tecnológicos y laborales desenvueltos en los últimos cincuenta años, y deja de mencionar problemas que son importantes como los trastornos mentales, las consecuencias de las nuevas tecnologías, otras enfermedades producidas o favorecidas por la actividad laboral.

Esta clasificación podría ser objeto de dos tratamientos: Su reforma adecuándola a las condiciones actuales o ampliando las posibilidades legales mediante la aplicación del artículo 361, que contempla que son también Enfermedades Profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos.

El Código de Trabajo establece algunas normas referi-

La clasificación de Enfermedades Profesionales viene de 1938, fecha de expedición del Código de Trabajo, por lo tanto es muy atrasada en relación a los cambios Industriales.

das a los riesgos del trabajo, entre las cuales se destacan:

- Definiciones de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. (ver art. 344 - 345 y 346 C. T.)
- La responsabilidad y exención de responsabilidad del empleador (art. 348, 350 y 351 C.T.), la imprudencia profesional (art. 352 C.T.).
- Las indemnizaciones y los tipos de incapacidad. (art. 356 al 359 C.T.).
- Clasificación de las enfermedades profesionales. (art. 360 y 361 C.T.).
- Obligaciones adicionales de los empleadores frente a los accidentes del trabajo (art. 362 al 370).
- Procedimiento para la denuncia del accidente de trabajo (art. 381 al 384 C.T.).
- La prevención de los riesgos, las medidas de seguridad e higiene y los puestos de auxilio (art. 405 al 432).
- Los porcentajes indemnizatorios (art. 433 al 435).
- **Código de Salud**

El Código de la Salud, expedido en 1971 y reformado en 1984 y 1986, hace referencia a las funciones del Ministerio de Salud Pública en la protección de la salud comunitaria.

Entre las atribuciones del MSP se encuentran:

- a) El control de las sustancias tóxicas o peligrosas para la salud.
- b) La normatización, medición, inspección, educación y control de las radiaciones ionizantes.
- c) La concesión de permisos para la instalación de establecimientos industriales de acuerdo a las

disposiciones sanitarias vigentes.

- d) Definir y autorizar la producción de alimentos y su expendio al público de acuerdo a exigencias de registro sanitario.
- e) La definición y control de elaboración, comercialización y uso de los plaguicidas.
- f) La educación para la salud.

Sin embargo, estas obligaciones no siempre se cumplen o más bien el MSP ha dejado a otras instituciones parte de esta responsabilidad y no dispone de mecanismos adecuados de control, lo cual pone en un segundo plano su rol y en la práctica no tiene ningún efecto destacado en lo que tiene que ver con la salud de los trabajadores.

— **Ley de Prevención y Control de la Contaminación Ambiental**

Decreto No. 374 del 21 - V - 76 y Reglamento para la Fabricación, Formulación, Importación Comercialización y Empleo de Plaguicidas y Productos Afines de Uso Agrícola de 21 de diciembre de 1983.

Con respecto a la Ley de Prevención y Control de Contaminación y el Reglamento sobre Plaguicidas se establecen muchas normas específicas que favorecen un uso racional de plaguicidas, prohíben otros considerados altamente tóxicos y exigen el cumplimiento de normas básicas en el empleo y manipulación de los mismos. Con esa medida es posible contar con un recurso de control y prevención y en algunos aspectos también de tipo preventivo. El problema se suscita con el Decreto No. 2260 del 29 - 9 - 86, del Poder Ejecutivo que vuelve atrás ciertas disposiciones contenidas en dicho Reglamento, reabriendo la posibilidad de importar sin control algunos plaguicidas altamente tóxicos, permitiendo la venta libre de plaguicidas sin control, al eliminar disposiciones que impiden el uso de plaguicidas dentro de lugares de expendio de alimentos o de almacenamiento de los mismos,



entre otros retrocesos surgidos con dicha disposición.

Nuevamente la Junta Monetaria retomó las disposiciones anteriores a este decreto, sin garantizar todavía una real y efectiva aplicación del reglamento salvo en lo que a importaciones se refiere.

– **Ley y Reglamento de Servicios Médicos de Empresas**

La Ley y Reglamento de Servicios Médicos de Empresas es muy específica en el tratamiento de las normas a seguirse para la organización, funcionamiento y responsabilidades de dichos servicios.

En esta ley se establecen los siguientes aspectos:

- * Los requisitos para la instalación de los Servicios Médicos de Empresas (art. 1 al 9).
- * Las condiciones que deben tener los locales destinados a servicios médicos (art. 10).



- * Las funciones de los médicos de empresas y obligaciones del médico y personal paramédico (art. 11, 13, 14, 15, 16 y 17).
- * Las obligaciones de la empresa y los trabajadores frente al Servicio Médico (art. 12 y 18).

– **Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo**
(del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)

Este reglamento tiene como objetivo normar la Seguridad e Higiene en el trabajo de sus afiliados.

Trata los siguientes temas:

- I La Higiene Industrial
- II La Seguridad en el Trabajo
- III Las obligaciones, prohibiciones, reclamos y sanciones
- IV Las organizaciones de Prevención de Riesgos
- V Los incentivos del IESS para Empresas y Trabajadores
- VI Las obligaciones de la División de Riesgos del Trabajo del IESS

– **Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo**
(Dcto. No. 2393 del 13 de noviembre de 1986. R. O. No. 565 de 17 de nov. de 1986)

Tiene como objetivo adoptar normas de seguridad e higiene que prevengan, disminuyan o eliminen los riesgos profesionales, así como también fomentar el mejoramiento del ambiente de trabajo.

En esta disposición legal se contempla:

- * La creación del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo.

- * Reitera la importancia de la creación de otros organismos que coadyuven a la prevención de riesgos.
- * Establece las obligaciones, prohibiciones para trabajadores y empleadores.
- * Señala las condiciones generales de seguridad e higiene que deben tener los centros de trabajo.
- * Obliga a cumplir las disposiciones relativas a los servicios permanentes en los lugares de trabajo (comedores, dormitorios, SS. HH., saneamiento básico, etc.).
- * Establece las normas de control para riesgos físicos, químicos y biológicos.
- * Señala las normas de seguridad de las máquinas y de la manipulación y transporte de las cargas.
- * Fija normas de protección colectiva particularmente para la prevención, detección y extinción de incendios y explosiones.
- * Establece normas de señalización de seguridad (colores, símbolos, etc.).
- * Ordena las disposiciones generales y particulares para la protección personal de los trabajadores (cascos, mascarillas, zapatos, etc.).
- * Los incentivos, responsabilidades y sanciones.

VII. Instituciones vinculadas a la salud en el trabajo

- **El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos** tiene un Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, dispone de solamente dos técnicos dedicados a las funciones de inspección de los centros de trabajo, y asesoramiento técnico en seguridad e higiene industrial. La poca disponibilidad de infraestructura y recursos humanos, a pesar de la existencia de equipos de monitoreo ambiental que, (sin ser lo más moderno ni encontrarse en condiciones adecuadas para su utilización inmediata y generalizada), no permiten cumplir los objetivos para lo cual fueron creados.

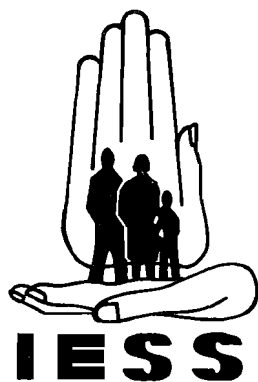
El Ministerio de Trabajo dispone de un departamento de Seguridad e Higiene Industrial que tiene una planta mínima de personal compuesto de Ingenieros, pero no dispone de un médico especializado en Salud Ocupacional. Si bien tiene algunos recursos técnicos (equipos de medición de ruido, polvo y algunos contaminantes, etc.) la escasez de recursos humanos y sobre todo la política concreta del Ministerio de Trabajo hasta ahora, no le ha interesado realizar programas específicos en este campo sino, más bien responder, dentro de ciertos márgenes mínimos a alguna demanda o requerimiento de empresarios y trabajadores y ha hecho que el accionar de este nivel institucional haya pasado sin ningún efecto trascendental para precautelar la salud de los trabajadores. La expedición del Decreto No. 2393 si bien es un nuevo marco legal para abordar el problema, no ha sido seguido de mejoras institucionales que permitan su aplica-

ción constante y efectiva.



- **El Ministerio de Salud Pública** tiene una dependencia encargada de realizar acciones tendientes a conocer, cuantificar y proponer soluciones a los problemas de salud ocupacional. Sin embargo, sólo tiene un profesional dedicado a esta actividad y su esfera de acción es muy reducida, pasando casi desapercibida en el gran contexto de problemas existentes y en la dimensión de la temática que ha crecido sanitaria y técnicamente en los últimos años.

El Ministerio de Salud no ha tomado en cuenta específicamente la salud en el trabajo, inclusive según referencias de organizaciones sindicales de la rama de la Salud, ni entre sus propios trabajadores. Tal es así que hay una ausencia casi generalizada de **SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESAS EN LAS INSTITUCIONES DEL MINISTERIO DE SALUD**, no existen Departamentos de Salud Ocupacional a nivel provincial, ni institucional. Existe una dependencia del Ministerio dedicada a esta problemática pero su posibilidad de acción es muy reducida.



- **Ministerio de Industrias, Comercio e Integración y Pesca.** Tampoco ha cumplido un rol significativo en este campo. Cuando se formulan las políticas industriales, los problemas de seguridad e higiene industrial no son un componente importante de las mismas y con frecuencia ni se las menciona. En las disposiciones relativas a la Ley de Fomento Industrial, las únicas disposiciones referidas al tema están dedicadas al derecho de las empresas que se instalan a importar libres de impuestos los medios de protección personal, sin hacerse mención a los aspectos de diseño industrial, uso de contaminantes físicos o químicos en los procesos productivos, tecnologías que tienen impacto sobre la salud de los trabajadores, etc.

- **El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

Tiene entre sus beneficios para los afiliados el Se-

guro de Riesgos del Trabajo. La división de Riesgos del Trabajo se encarga de establecer acciones para dar lugar a su cumplimiento.

Entre sus acciones más importantes se destacan:

- a) La definición de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b) La fijación de requisitos a fin de mantener derecho a las prestaciones.

Las Prestaciones consisten en:

- 1. Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación.
- 2. La provisión o renovación de aparatos de prótesis y ortopedia.
- 3. La valoración de las incapacidades permanentes para el trabajo de acuerdo al Cuadro Valorativo de Incapacidades para establecer pensiones y subsidios.
- 4. El Fondo Mortuario que es el derecho a las pensiones del seguro por fallecimiento y Fondo mortuario.
- 5. Rehabilitación, que comprende: reeducación de los órganos lesionados, sustitución o complemento de órganos mutilados y la readaptación profesional.
- 6. Las medidas preventivas, que pueden ser de tipo técnico, médico y psicológico y que consisten en la normatización de carácter obligatorio para la cobertura de riesgos en las áreas de trabajo y la reglamentación pertinente para su cumplimiento, la investigación técnica y médica, la educación para la prevención, el impulso a la formación profesional y el levantamiento estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades

profesionales que son importantes para conocer las tendencias, frecuencia y gravedad de los mismos.

A lo largo de estos años ha efectuado múltiples acciones tendientes a mejorar la situación de la Seguridad e Higiene Industrial.

El IESS a través de la División de Riesgos de Trabajo ha ejecutado una actividad desde 1974 aproximadamente, dedicada a la atención de los problemas de salud en el trabajo. A lo largo de estos años ha efectuado múltiples acciones tendientes a mejorar la situación de la Seguridad e Higiene Industrial. Sin embargo los problemas institucionales del IESS tales como el excesivo trámite administrativo, las limitaciones reglamentarias de licitaciones, así como una política institucional general limitada en cuanto a la concepción de la problemática no ha permitido desarrollar la División de Riesgos y sus departamentos de acuerdo a ciertas necesidades de los trabajadores.

La escasez de recursos humanos, la baja disponibilidad tecnológica, a pesar de ciertos avances en infraestructura, laboratorio y presupuestos, y la dificultad para realizar estudios amplios y profundos sobre la temática han restado posibilidades de una mayor cobertura.

El IESS debería ampliar la oferta de servicios de la División de Riesgos de Trabajo considerando que se está promoviendo la incorporación de nuevos sectores sociales.

El IESS debería ampliar la oferta de servicios de la División de Riesgos del Trabajo considerando que se está promoviendo la incorporación de nuevos sectores sociales tales como artistas, comerciantes minoristas, choferes, profesionales, agricultores independientes, y que significarán un aumento de la demanda. En las actuales circunstancias, con los déficits de cobertura reconocidos por la propia institución, el aumento de los afiliados, si no se corrigen las limitaciones de recursos humanos y tecnológicos existentes, se agravaría no sólo cuantitativamente sino también probablemente cualitativamente la situación.

Sin embargo no puede negarse los avances legales promovidos o en los cuales se ha involucrado el

IESS y que son una base para progresar en esta temática.

Por todo lo expuesto, podemos decir que las posibilidades institucionales hasta ahora existentes, no permiten garantizar ni una cobertura adecuada ni una prevención suficiente de los riesgos del trabajo, cuestiones ambas, que son decisivas para que los trabajadores puedan tener opciones frente a los problemas de salud en el trabajo.

Es por este motivo que *los trabajadores tienen que generar su propia alternativa frente al problema para vializar tres planteamientos centrales:*

1. Canalizar adecuadamente sus demandas, tramitando los requerimientos previo conocimiento de los caminos legales existentes y diferenciando en cada caso las mejores posibilidades y lo técnicamente más adecuado.
2. Establecer un control de las respuestas institucionales mediante el pedido de informes sobre las inspecciones, solicitar plazos de ejecución de las recomendaciones, tener derecho a realizar estudios independientes para hacer comparaciones técnico-científicas de los resultados obtenidos en cada caso.
3. Formular un criterio independiente sobre estos aspectos, tomando en consideración la opinión de los propios trabajadores, su experiencia y sus necesidades prioritarias.

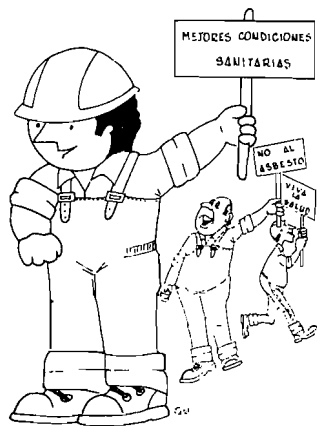
No se trata de que las desatenciones estatales al problema queden sin denuncia o de que sus obligaciones sigan siendo incumplidas; más bien se trata de que exista una presión adecuada para que cada una de las instituciones cumplan sus deberes constitucionales, legales y reglamentarios.

Por otro lado, no se puede dejar incontrolada la actividad institucional, puesto que eso hace perder to-

da posibilidad de intervención en la programación y utilización de servicios además de exigir la calidad y oportunidad de los mismos.

Por eso el control es una gestión necesaria por parte de los trabajadores para que una vez abordada la problemática por las instituciones, existan mecanismos de seguimiento de su desarrollo.

Finalmente en esta secuencia, pero como prioritario y fundamental desde el punto de vista sindical, es decisivo que las organizaciones sindicales tengan su propio criterio sobre estos problemas de salud en el trabajo. SIN EL PUNTO DE VISTA INDEPENDIENTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES LAS LEYES SE ESTANCAN O NO SE CUMPLEN, LA TECNICA SE DESACTUALIZA O ES UTILIZADA CONTRA LOS TRABAJADORES Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DEPENDE DE LAS INSTITUCIONES O DE LA VOLUNTAD DE LOS EMPRESARIOS. SE DEBE HACER REALIDAD AQUELLO DE QUE "LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DEPENDE DE LOS MISMOS TRABAJADORES Y DEBE COMENZAR EN LOS LUGARES DE TRABAJO".



Los técnicos, los profesionales de la salud, los instrumentos legales, las instancias institucionales tendrán vigencia, consecuencia científico-técnica, y valor práctico, cuando los trabajadores desarrollen su propia estrategia de clase en la lucha por la salud. Ni las instituciones ni sus intermediarios técnicos podrán sustituir el rol de las organizaciones sindicales, sino más bien deben ser convocados, criticados en el buen sentido y de ser posible incluidos en la estrategia sindical, como complemento a la fuerza organizada de los trabajadores, compartiendo sus objetivos y sus necesidades, y apoyando técnica y científicamente sus requerimientos.

VIII. Elementos para una estrategia de clase y sindical en la defensa de la salud de los trabajadores

Es necesario sentar algunas bases mínimas para que los trabajadores puedan articular una propuesta sistemática, coherente y combinada:

La primera propuesta está entonces dirigida al Estado y sus instituciones, procurando hacer que cumplan sus obligaciones legales de dar servicios y de favorecer el cumplimiento de las disposiciones vigentes cuando haya resistencias patronales.

La segunda propuesta está dirigida a introducir o desarrollar las reivindicaciones de seguridad e higiene del trabajo y salud de los trabajadores en las relaciones obrero-patronales que se realizan directamente, sin intervención del Estado.

— Las propuestas ante las Instituciones

Estas propuestas deben tender a exigir y promover el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, a obligar al empleador a discutir esta temática al mismo nivel que las demás relacionadas al contrato obrero-patronal, a utilizar todos los derechos adquiridos por los trabajadores por su condición de tales.

De tal manera que en este ámbito se deberán plantear:

- * **Inspecciones** de los lugares de trabajo por parte de las autoridades pertinentes en esta materia,

La primera propuesta está entonces dirigida al Estado y sus Instituciones.

La segunda propuesta está dirigida a introducir o desarrollar las reivindicaciones de seguridad e higiene del trabajo y salud.

La discusión sistemática del tema de la salud en el trabajo puede realizarse en el Comité Interinstitucional.

- * **Intervenir en Mediación Laboral sobre estos puntos de salud, convocar a Comité Obrero-Patronal para discutir estos temas,**
- * **Demandar en todas las instancias posibles como Pliego de Peticiones y Actas Transaccionales la aplicación de Leyes y Reglamentos sobre Seguridad e Higiene del Trabajo y Salud ocupacional. (Ver anexo No. 1 y No. 2).**

La discusión sistemática del tema de la salud en el trabajo puede realizarse en el Comité Interinstitucional que está compuesto por tres delegados de los Empleadores, tres del Estado, y tres de los Trabajadores y donde se receptan denuncias o pedidos de los trabajadores, para lo cual se puede acudir a las Centrales Sindicales y presentarlo a través de sus representantes en dicho Comité.

Los Comités de Seguridad e Higiene Industrial, que tiene que conformarse en los lugares de trabajo con delegados de los trabajadores y de los empleadores, son también un espacio de discusión, denuncia y constancia de los problemas de seguridad e higiene industrial. Dado que hay composición paritaria y se resuelve por votación la solución de los problemas, no se puede esperar imponer grandes cambios, aunque sí algunos aspectos puntuales, y, sobre todo, dejar señalado preventivamente los problemas en las actas que deben llevarse de cada sesión que mensualmente debe realizarse. (Ver anexo No. 3).

También las organizaciones pueden gestionar los diferentes derechos que tienen para hacer efectivo los seguros de riesgo del trabajo, las indemnizaciones, reconocimientos de enfermedades profesionales, el seguro de invalidez, el derecho a la reubicación de los accidentados en el trabajo, o propuestas en el trabajo de jubilaciones anticipadas o especiales. Así como también el requerimiento de informes estadísticos o de la situación de salud de uno o más trabajadores de una determinada empresa al Servicio Médico de Empresa. (Ver anexo No. 4).



En todo caso siempre hay que considerar que a pesar de que existen casos individuales de accidentalidad, enfermedad del trabajo e indemnizaciones, ésto debería ser discutido colectivamente por los trabajadores porque los PROBLEMAS DE SALUD OCUPACIONAL NO SON PROBLEMAS INDIVIDUALES SINO COLECTIVOS Y SI HAY UN ENFERMO PUEDEN HABER MAS QUE NO LO SABEN O QUE PUEDEN ESTARLO POSTERIORMENTE.

– Elementos de apoyo a las propuestas

La propuesta independiente de las organizaciones sindicales debe apoyarse en los siguientes elementos:

1. La Información adecuada
2. La Capacitación profunda y oportuna
3. La Investigación Participativa
4. La Asesoría Técnica y Sanitaria

Estos cuatro puntos deben constituirse en derechos básicos a los cuales tengan acceso los trabajadores para poder levantar su propuesta de clase. El Contrato Colectivo puede ser útil para ello. (Anexo No. 5).

La Información es una necesidad de los trabajadores que está contemplada legalmente por el Art. 11 literal 9, 10, 12 y 15-1 del Decreto No. 2393 y por la cual el Empleador debe proveer todos los conocimientos para que los trabajadores realicen sus tareas con seguridad. La información debe comprender tanto la de todos sus componentes del proceso productivo tales como substancias, máquinas técnicas, etc., cuanto las medidas preventivas que deben adoptarse.

La Capacitación debe consistir en los permisos sindicales suficientes como para que adquieran un cono-



cimiento básico. Especialmente dirigentes sindicales y miembros del Comité de Seguridad e Higiene Industrial deberían tener esta posibilidad abierta para prepararse adecuadamente.

En realidad los trabajadores deben promover, gestionar y realizar sus propias investigaciones de los accidentes del trabajo.

En cuanto a la Investigación Participativa es necesario destacar que los trabajadores rara vez son considerados para investigar las condiciones de trabajo y salud. En algunas oportunidades incluso se les solicita que intervengan como testigos más no como sujetos activos, con generalmente, una vasta experiencia en el puesto de trabajo o en la empresa. En realidad los trabajadores deben promover, gestionar y realizar sus propias investigaciones de los accidentes del trabajo, de las enfermedades del trabajo, de sospechas de riesgos, de ciertos procesos de trabajo que pudieran afectar su salud. (Ver anexo No. 6).

La salud es una reivindicación que unifica y cohesiona a las organizaciones y promueve la participación generalizada.

Este punto está en relación con el punto 4, por lo cual los trabajadores tienen derecho a la Asesoría Sanitaria y Técnica, tal como sucede con la asesoría legal. Para las investigaciones esta asesoría es particularmente importante y necesaria, imprescindible, para poder interpretar adecuadamente la información junto con los trabajadores. Pero también para elaborar Pliegos de Peticiones, Contratos Colectivos, Reglamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo en cada empresa será importante que los trabajadores dispongan de este apoyo técnico siempre subordinado a los intereses y objetivos de la organización sindical (Ver anexo No. 7).

Todos estos puntos son la base para garantizar la PARTICIPACION ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA DEFENSA DE SU SALUD EN EL TRABAJO.

La salud es una reivindicación que unifica y cohesiona a las organizaciones y promueve la participación generalizada a todos los trabajadores, pues-

to que, los problemas existen generalmente en toda la empresa y se requiere de la fuerza colectiva para conquistar ese derecho.

La salud es un medio para discutir las condiciones de trabajo y un fin en sí mismo y en la medida en que permita a los trabajadores recuperar su fuerza de trabajo efectiva y directamente.

Las formas organizativas que pueden adoptarse para implementar las propuestas sindicales de salud son:

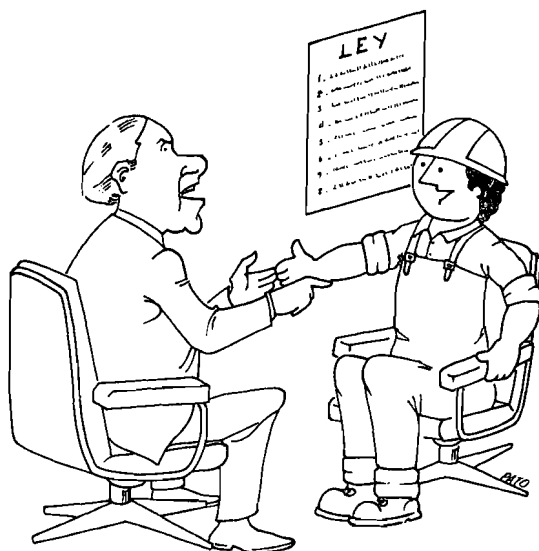
1. Conformación de las SECRETARIAS DE SALUD en cada Organización Sindical. Federación por Ramas de Trabajo, Federación Provincial o Matriz Sindical Nacional. Para ello se requiere reformar los Estatutos. (Ver propuestas en Anexos No. 8).
2. Constitución de Comités o Comisiones de Salud que sin tener soporte legal podría permitir disponer de un grupo de trabajadores organizados que se ocupen de este tipo de necesidades.
3. Ampliar la responsabilidad de algunas de las Secretarías del Sindicato o Comité de Empresa dándole atribuciones sobre los problemas de salud en el trabajo. Las Secretarías de Acción Social o de Cultura podrían encargarse de estos asuntos.

IX. Las garantías que tiene el trabajador frente a su salud

El trabajador tiene derecho al secreto profesional de los informes médicos, por el cual no se puede divulgar su estado de salud por parte del médico a terceras personas.

El trabajador tiene derecho a recibir todas las medidas preventivas a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El trabajador tiene derecho a denunciar las irregularidades, inmoralidades, iatrogenias (daño causado por



el médico), la negligencia y la inobservancia de las disposiciones legales vigentes en materia de salud.

Tiene derecho a exigir al empresario la prohibición de la realización de tareas peligrosas o que pongan en riesgo la salud de los trabajadores.

El trabajador tiene derecho al permiso por enfermedad cuando su caso así amerita.

El trabajador tiene derecho a la indemnización por incapacidad temporal o permanente siguiendo los trámites correspondientes.

Pero es importante que las demandas se canalicen a través de la organización sindical para evitar que el trabajador quede enfrentado individualmente con el médico, la empresa o la institución de salud.

X. Garantías de la organización sindical en la defensa de la salud de sus miembros

La Organización Sindical tiene derecho a la información estadística de la situación de salud de sus miembros.

La Organización Sindical tiene derecho a exigir las medidas preventivas que se señalan legalmente en las disposiciones mencionadas.

(Decreto No. 2393 y Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS especialmente).

La Organización Sindical tiene derecho a tener sus propios Asesores Médicos y plantear su presencia junto a los asesores de la empresa o instituciones estatales.

Además de todas las posibilidades legales mencionadas anteriormente, la Organización Sindical puede defender los casos individuales de sus afiliados.

ANEXO No. 1

MODELO DE UNA PROPUESTA PARA INCLUIR EN UN PLIEGO DE PETICIONES

Después de cumplidas las formalidades de cualquier Pliego de Peticiones (Ver Anexo No. 2 de los Cuadernos Sindicales No. 4).

DECIMOTERCERO:

Que la empresa se obligue a proveer de medidas preventivas adecuadas para controlar que los niveles de ruido existentes dentro de las instalaciones y lugares de trabajo no sobrepasen los 85 decibeles para ocho horas de labor. Dichas medidas preventivas serán ambientales: aislamiento de las fuentes más ruidosas y establecimiento de paneles sonoabsorbentes para evitar la propagación del ruido, y personales: provisión a los trabajadores de protectores auditivos útiles, adecuados y tolerables.

Es decir que se está proponiendo una solución concreta a un problema concreto, y que requiere de urgente solución junto a otros pedidos sindicales.

ANEXO No. 2

MODELO DE FIRMA DE ACTA TRANSACCIONAL CON LAS CLAUSULAS DE SALUD EN EL TRABAJO

Continuando lo establecido en cualquier acta transaccional, (Ver Anexos No. 4 de los Cuadernos Sindicales No. 4).

A continuación de la Tercera Cláusula se puede poner:

CUARTA:

Las partes convienen en que se realice una investigación de seguridad e higiene industrial y salud ocupacional a los trabajadores expuestos a solventes industriales, para lo cual la Empresa se compromete a financiar dicho estudio por un valor de hasta S/. (cuantificar el costo)

En este caso se arriba a una coincidencia en la cual la empresa se compromete directamente a cumplir un acuerdo y se responsabiliza económicamente por un estudio específico.

ANEXO No. 3

MODELO DE PROPUESTA AL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL DE LA EMPRESA PRESENTADO POR LOS DELEGADOS OBREROS AL MISMO

Podría decir:

Sr. Presidente del Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

Los Delegados del Comité de Empresa al Comité de Seguridad e Higiene Industrial se dirigen a todos los miembros del mismo a fin de solicitar por escrito y dejar constancia de las siguientes necesidades de seguridad e higiene industrial para garantizar la salud de los trabajadores:

1. Arreglo inmediato de la sierra de la Sección Corte proveyéndola de los resguardos respectivos para evitar accidentes de trabajo.
2. Reparación inmediata de las instalaciones eléctricas del área de bodega para evitar accidentes eléctricos y probables incendios que allí podrían producirse.
3. Arreglo de los servicios higiénicos de la empresa para garantizar la salud de quienes los utilizan en horas de trabajo.
4. Disponer de los estudios técnicos necesarios para solucionar los problemas de iluminación general y localizada en las áreas de producción de la empresa.

Para los puntos 1. y 2. creemos que no debe utilizarse un tiempo mayor de dos semanas a partir de la reunión del Comité dada la urgencia del caso por los riesgos que se corren para salvaguardar la salud de los trabajadores y los bienes de la empresa.

Para el punto 3. creemos que es posible alcanzar la solución a los problemas en una semana considerando que se requiere un uso constante.

Para el punto 4. solicitamos que se encargue el trabajo a un ingeniero eléctrico en el plazo más breve posible dando un tiempo prudencial de dos meses para que se efective el estudio y se entregue un informe al Comité de Seguridad e Higiene Industrial con copia a los representantes de empleadores y trabajadores, para analizar su factibilidad.

El interés en este caso es el de dejar señalados los problemas y algunas posibilidades de solución y sobre todo un plazo para el tratamiento de los problemas que permita descargar la responsabilidad de los problemas en la empresa y comprometerla a que las discusiones no se queden en resoluciones inconsistentes o indefinidas.

ANEXO No. 4

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACION SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO MEDICO DE LA EMPRESA

Dada la dificultad de acceder a la información médica los Dispensarios del IESS, a los Servicios Médicos de Empresa o de otras instituciones de salud, es necesario encausar esfuerzos a fin de que los trabajadores puedan disponer de esos registros con la finalidad colectiva de solicitar medidas preventivas y curativas adecuadas y en los casos individuales para poder cumplir adecuada y oportunamente las prescripciones médicas u otras medidas necesarias salvando el secreto profesional y la privacidad de cada trabajador. Con esa finalidad se puede solicitar de la siguiente manera la información requerida:

Señor Doctor
Médico del Servicio Médico de, Empresa
Presente.—

De nuestras consideraciones:

Con la finalidad de conocer el estado de salud de los trabajadores del Comité de Empresa nos dirigimos a Ud, a fin de solicitarle lo siguiente:

- 1 Un informe estadístico de la situación de salud de todos los trabajadores de la empresa en donde se mencione las enfermedades que padecen, número de consultas anuales, por trabajador, enfermedades profesionales detectadas, conclusiones y recomendaciones para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores. Este informe deberá ser anónimo a fin de cumplir con las disposiciones legales y éticas pertinentes, y sólo constarán allí datos numéricos.
2. Un informe anual individual a cada trabajador con diagnóstico y recomendaciones terapéuticas y preventivas, a fin de que cada trabajador conozca sus problemas y pueda tener una guía de tratamiento y prevención en consecuencias posteriores.

En caso de dificultades para esta entrega al Comité de Empresa solicitamos a Ud, la envíe a nuestro Médico Asesor de la organización que estará muy complacido en recibirla para facilitar el cumplimiento de las normas profesionales del caso.

Por la atención que se digne dar a la presente, lo saluda.

Atentamente,

Secretario General del Comité de Empresa

Delegado de los trabajadores al
Comité de Seguridad e Higiene Industrial

Médico Asesor de la Organización Sindical.

ANEXO No. 5

MODELO DE CAPITULO DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA UN CONTRATO COLECTIVO

Para la elaboración de los Contratos Colectivos recomendamos la redacción de un capítulo específico sobre Seguridad e Higiene Industrial y Salud de los Trabajadores. El poner solamente artículos aislados hace perder importancia y dificulta la negociación.

Se puede colocar los siguientes:

CAPITULO V DE LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1.— La empresa se compromete a adoptar todas las medidas preventivas ambientales y personales necesarias a fin de eliminar o controlar los riesgos del trabajo en los lugares de trabajo.

Artículo 2.— La Empresa se compromete a realizar una investigación sobre el impacto del polvo de cemento en la salud de los trabajadores para lo cual, tomara en cuenta las sugerencias del Comité de Empresa.

Artículo 3.— La empresa se compromete a facilitar los permisos sindicales para que veinte trabajadores de la empresa asistan a un curso de capacitación en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional de veinte horas de duración por lo menos una vez al año. El permiso se otorgará a los delegados del Comité de Empresa a los Comités de Seguridad e Higiene Industrial y otros trabajadores que designe la organización sindical.

Artículo 4.— La empresa se compromete a publicar un folleto de Seguridad e Higiene Industrial sobre los principales riesgos del trabajo que existen en la empresa en el número de un ejemplar por cada trabajador a fin de facilitar la información a los trabajadores en esta materia.

Artículo 5.— La Empresa se compromete a cumplir la Ley y Reglamento de Servicios Médicos de Empresa especialmente en lo que se refiere a las actividades preventivas que se desarrollarán durante todo el año y a la atención médica en todos los turnos de trabajo.

Artículo 6.— La empresa se compromete a proveer a los trabajadores de la alimentación que consistirá en una dieta balanceada de proteínas, grasas e hidratos de carbono, y de acuerdo a los requerimientos calóricos exigidos por la carga del trabajo y la jornada laboral.

Artículo 7.— La empresa implementará en el lapso de tres meses a partir de la firma del contrato colectivo un Departamento de Seguridad e Higiene Industrial provisto de todos los requerimientos técnicos necesarios para que cumpla su función a cabalidad.

Artículo 8.— La empresa se compromete a elaborar conjuntamente y de común acuerdo con el Comité de Empresa el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial de la Empresa.

Estos son algunos de los artículos que pueden colocarse para cumplir la siguiente finalidad:

- a. Garantizar el cumplimiento específico de la legislación existente en seguridad, higiene industrial y salud ocupacional en términos generales ratificando su vigencia y compromiso de hacerlo efectivo.
- b. Solicitar aspectos puntuales que son de interés inmediato de los trabajadores.
- c. Mejorar o desarrollar las posibilidades legales existentes estableciendo avances en dicha materia.

ANEXO No. 6

MODELO DE FORMULARIO SINDICAL PARA INVESTIGAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Un Formulario Sindical para recolectar los datos sobre accidentes de trabajo debe contener los siguientes puntos:

1. Datos de identificación de los accidentados.
2. Descripción del accidente por los trabajadores.
3. Descripción de las lesiones (si es posible el informe médico de quien lo atendió en la emergencia).

4. Antigüedad en la empresa, en el departamento y en el puesto de trabajo.
5. Descripción detallada de los riesgos de trabajo del accidentado.
6. Condiciones de capacitación del trabajador que realizaba la tarea (previo, tiempo de trabajo).
7. Informes de las Instituciones Estatales que hayan realizado inspecciones o investigaciones recientes en esta área de trabajo.
8. Condiciones de trabajo en este departamento, o de este trabajador (horas extras, turnos rotativos, presencia o ausencia del puesto de trabajo, mantenimiento de máquinas, etc).
9. Cambios recientes en los procesos, tecnologías u operaciones en el área de trabajo donde ocurrió el accidente.
10. Conclusiones de los datos recogidos por los trabajadores a través de los dirigentes del Comité de Empresa.

La finalidad de cumplir esta actividad es poner de relieve las condiciones inseguras en que los trabajadores se ven obligados a trabajar y evitar así que se culpe al trabajador accidentado de Acción Insegura.

ANEXO No. 7

MODELO DE REDACCION DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA EMPRESA

Para evitar los Reglamentos de Seguridad e Higiene Industrial que se elaboran por los empresarios se constituyen en mecanismos represivos para los trabajadores y más bien para que cumplan los requisitos técnicos para lo cual deben redactarse se deberán incluir los siguientes capítulos:

- 1. NORMAS GENERALES.**— Que se comprometen a cumplir satisfactoriamente empleadores y trabajadores, de común acuerdo.
- 2. NORMAS GENERALES DE SANEAMIENTO BASICO.**— Cómo garantizar agua potable, servicios higiénicos en cantidad, aseo y desinfección adecuada; comedores limpios, etc.

- 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.—** Dónde deben constar la responsabilidad de los Empresarios de proveer el equipo necesario para el trabajo, garantizar el aseo de las instalaciones, las medidas preventivas técnicas y sanitarias a cumplirse, etc. Entendiéndose claramente que es el empresario el que se responsabiliza de garantizar la salud e integridad física y mental de los trabajadores.
- 4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.—** Los trabajadores se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes, pero no a reemplazar las deficiencias que en materia de equipos, herramienta o maquinarias o en términos de Seguridad e Higiene tuviere la empresa.
- 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN TÉCNICA ESPECÍFICA.—** Que deben proveer en cada departamento o sección o puesto de trabajo.
- 6. OBLIGACIONES DE LOS MANDOS MEDIOS.—** Dejando constancia que la responsabilidad de ellos es secundaria y que quien asume las consecuencias de la imprevisión es la empresa.
- 7. OTRAS NORMAS ESPECÍFICAS.—** Sobre el funcionamiento del Departamento de Seguridad e Higiene Industrial de la Empresa, sobre el Comité de Seguridad e Higiene Industrial y otras instancias que pudieran existir, así como funcionamiento de Servicio Médico para emergencias en los tres turnos, disponibilidad de botiquines, etc.

La Organización Sindical debería tomar la iniciativa y presentar su propia propuesta.

ANEXO No. 8

MODELO DE CLAUSULAS A SER INCLUIDAS EN LOS ESTATUTOS DE LAS ORGANIZACIONES PARA CONSTITUIR LAS SECRETARIAS DE SALUD EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La siguiente es una propuesta presentada por una Organización Sindical:

DEL SECRETARIO DE SALUD.—

Son atribuciones del Secretario de Salud:

- a. Promover la capacitación en materia de Seguridad e Higiene y cuidar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada.
- b. Promover la investigación sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

- c. Solicitar la adopción de medidas apropiadas para mantener la Seguridad e Higiene Industrial y mejorarla en la empresa.
- d. Impulsar la formación de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial y colaborar en la organización de sus reglamentos.
- e. Formular propuestas para mejorar los Servicios Médicos de la Empresa.
- f. Promover la participación del IESS y del Ministerio de Trabajo en las actividades de salud ocupacional de acuerdo a la legislación vigente.
- g. Solicitar a través de la FTLITVCE, la presencia de los asesores médicos y técnicos del IESS, públicos o privados para realizar estudios o investigaciones específicas.
- h. Solicitar directamente, o a través de médicos los resultados de las investigaciones realizadas por los técnicos médicos del IESS o de las Empresas.

Lo fundamental es presentar las atribuciones del Secretario de Salud y no poner cláusulas que comprometan u obliguen a terceras personas o instituciones ya que esto no puede ser aprobado por el Ministerio del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- *Asesoría de Seguridad, Higiene y Salud*. Labor de la Unión Sindical de Madrid de Comisiones Obreras, Madrid, 1979.
- Berman M., Daniel. *Muerte en el Trabajo*. Ed. Siglo XXI, 1983.
- Basaglia, Franco y Otros. *La Salud de los Trabajadores*. Aportes para una política de Salud. Editorial Nueva Imagen, 1978.
- Campos, Armando. *Algunas reflexiones en torno al concepto de Salud Ocupacional*. Revista Centro Americana de la Salud, No. 10. CSUCA - Costa Rica, 1981.
- *Estudio Demográfico Sociolaboral y sus relaciones con los Riesgos del Trabajo*. Mimeografiado de la División de Riesgos del Departamento de Medicina del Trabajo, IESS. Quito. Enero -Febrero, 1984.
- *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Boletín Estadístico 1982 - 1983. No. 3.
- CEST/1 - *Guía Práctica de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. 1era. Edición, Quito-Ecuador. Mayo de 1986.
- CEST/5 - *Legislación sobre Riesgos del Trabajo. Serie Métodos y Técnicas*. 1era. Edición. Quito-Ecuador. Marzo de 1988.
- Harari, Raúl. Ortiz Carlos y otros. *Industrialización y Salud de los Trabajadores*, 1982. C.E.I.A.S.
- Harari, Raúl. *La Función de los Sindicatos en la Lucha por la Salud de los Trabajadores*. Ponencia Para el IV Congreso Mundial y V Congreso Latinoamericano de Medicina Social. Medellín, 1987.