



SALUD EN EL TRABAJO Y REFORMAS LABORALES

Documentos de discusión

SALUD EN EL TRABAJO Y REFORMAS LABORALES

Documentos de discusión

IFA - FOS
ECUADOR
2014

IFA

Corporación para el Desarrollo de la Producción y el Medio
Ambiente Laboral

FOS

Fondo de Cooperación al Desarrollo - Solidaridad Socialista

Investigación y Elaboración: Raúl Harari

IFA: Domingo de Brieva N38-107 y Villalengua (Urb. Granda Centeno), teléfonos:
(593-2) 243-9929 • E-mail: ifa@ifa.org.ec www.ifa.org.ec • Quito-Ecuador

Revisión: Jo Verweken, Rita Cloet – FOS

Edición, Diseño, Diagramación: Oxigenio

Apoyo técnico y financiación: FOS

Impresión: Oxigenio

Mayo 2014

ISBN-978-9942-13-883-5

Todos los derechos reservados.

Prohibida la reproducción total o parcial.

Citar mencionando la fuente.

ÍNDICE

Presentación	7
Introducción	9
Teoría y Práctica en el desarrollo de la reivindicación de la Salud en el Trabajo	15
Antecedentes	15
Los aspectos teóricos fundamentales	15
Hacia el desarrollo de una metodología de trabajo para la demanda de la salud de los trabajadores	20
La agroindustria ecuatoriana: entre el salario y el destajo	23
Antecedentes	23
Los cambios productivos	24
De la tercerización al destajo	25
El papel de las organizaciones sindicales	28
La legislación actual y la práctica	29
Flexibilización laboral en el sector florícola	32
El ambiente de trabajo y la salud ocupacional y el nuevo Código del Trabajo.	36
Antecedentes	36
Condiciones adversas	37
Las respuestas	40
Algunos principios que será importante tomar en cuenta	41
El Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo: alcance y limitaciones	52
El Accidente de Trabajo: algunas consideraciones teóricas y prácticas	60
Limitaciones de la definición actual del accidente de trabajo	60
Hacia una nueva definición	64
La participación de las trabajadoras y trabajadores	64
El Síndrome de Stress Postraumático	66
Los Equipos de Protección Personal (EPP): principios y aplicaciones	67
Normas en cuanto a los equipos de protección personal	67

La realidad	67
El problema de los EPP y alternativas de solución	68
El proceso de selección, manejo y uso de los EPP	70
La Ergonomía y la Carga Física en Ecuador	73
La Ergonomía en los países industrializados	73
La Ergonomía en el Ecuador	74
Seguridad y Salud en el Trabajo Remunerado del Hogar	80
El hogar como lugar de trabajo	80
La seguridad y salud en el Trabajo Remunerado del Hogar	82
Las responsabilidades del Estado frente al Trabajo Remunerado del Hogar	84
La formación sindical en Salud en el Trabajo de trabajadoras y trabajadores	86
El tema de la salud de los trabajadores y las trabajadoras en el contexto nacional e internacional	87
Ubicación del tema en el contexto sindical	87
Especificación de los problemas y transformación en propuestas prácticas y aplicables	89
La Construcción del Sindicato Único de la Agroindustria Bananera y su importancia para la reivindicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	91
Las Certificaciones y la llamada Responsabilidad Social Empresarial	95
Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo: ratificaciones pendientes	98
-Bibliografía	100
ANEXOS	107
-La Constitución del 2008 y los artículos relacionados al trabajo y la salud	
-Los Convenios de la OIT no ratificados por el Ecuador	

Presentación

La nueva Constitución del 2008 gira alrededor de algunos ejes fundamentales y está basada en conceptos innovadores y transformadores. Uno de ellos es, sin duda, el Buen Vivir. Se han tomado medidas y se han iniciado programas en algunos campos que apuntan en esa dirección pero es necesario seguir ampliando esa visión, y buscar formas de aplicación. Una de las formas posibles es, quizás, la de hacer que esta nueva visión avance hacia todos los ámbitos de la vida social. Un sector adonde indudablemente todavía este nuevo paradigma no ha arribado es la clase obrera y los lugares de trabajo.

A pesar de la incorporación de algunas novedades en el Código de la Producción que son importantes, no se ha tocado de manera prolija, detallada, humana y socialmente, la cuestión del trabajo. El lugar de trabajo es un ámbito donde se transcurre al menos un tercio de la vida o más, y todavía no se avanza en considerar que es necesario intervenir sobre el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo. En ese sentido el buen vivir en el lugar de trabajo todavía se limita a tratar de no perder la vida o la salud en el trabajo o de repararla económicamente al trabajador o sus deudos. El sólo hecho de que la vida de un trabajador “valga” alrededor de USD15.000.- cuando se produce un accidente de trabajo (según el vigente Código del Trabajo), ya está indicando que pagar por cuatro años de trabajo de acuerdo a los salarios recibidos, no toma en cuenta ni siquiera la potencialidad laboral del trabajador, ni considera su edad cuando se la calcula.

Si nos aproximamos a la prevención, podemos decir que si bien ha mejorado algo y limitadamente el control, todavía la prevención no está en discusión seria y profundamente. A pesar de que está contenida en la nueva constitución, al igual que el Principio de Precaución, no existe una preocupación amplia por este tema.

En el fondo de estos interrogantes y cuestionamientos está el hecho de que todavía los principios y postulados de la Constitución del 2008 no se han extendido a la realidad de la organización y condiciones de trabajo ni han pasado por una reconsideración del ambiente de trabajo. Comparativamente, el énfasis en el ambiente de vida y principios de defensa de la naturaleza, tan original en dicha norma jurídica fundamental, no ha sido correspondida con el abordaje de un nexo ineludible en el proceso de contaminación que se produce a partir de una producción contaminante y de la falta de higiene ocupacional.

Esta serie de trabajos y documentos pretende promover una discusión al respecto entre organizaciones sindicales y autoridades, como parte de un proceso que debe ser colectivo, participativo, interdisciplinario e intercultural, con enfoque de género, para construir un camino sostenible para la producción, el trabajo y la sociedad en el marco del Buen Vivir. Este documento pone en la agenda cuestiones de vida, salud o muerte de ellos y ellas, que se dan cotidianamente en los lugares de trabajo y aspira a incorporarlas al debate de políticas explícitas y pendientes de seguridad y salud en el trabajo.

1 de Mayo de 2014

Introducción

a) El proceso de adaptación del Código de Trabajo

El Gobierno del Presidente Correa ha abierto en el 2013 un proceso de consulta para reformar el actual Código del Trabajo que data de 1938, un código que ha tenido sucesivos cambios realizados a lo largo de su existencia sólo para adecuarlo a necesidades y cambios coyunturales e inmediatos.

Pero, en ese proceso de adaptaciones, se han generado modificaciones parciales o puntuales que han llevado a aumentar artículos, cambiar otros, incorporar conceptos implícitos, que han conducido a una normativa que requiere de una actualización, modernización y estructuración coherente acorde a los cambios acaecidos en la producción, la fuerza de trabajo y las instituciones, y respondiendo, en el caso de la seguridad y salud en el trabajo, a criterios científico-técnicos que han evolucionado dinámicamente en las últimas décadas.

Esta publicación está estructurada en base a una serie de elaboraciones sobre diversos aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de la organización y condiciones de trabajo y que atraviesan lo legal, productivo, técnico, laboral y político-institucional.

b) Entre las temáticas abordadas se incluyen:

I.- Teoría y práctica en la reivindicación de la seguridad y salud en el trabajo

En este documento, nos aproximaremos al fondo de la discusión necesaria a través de algunos conceptos claves, que, por sí mismos, son ejes alrededor de los cuales se van articulando una serie de elementos como la Seguridad y Salud en el trabajo que los complementan.

II. Cambio en las estrategias productivas: entre el salario y el destajo

Es fundamental reconocer lo que ha venido sucediendo en cuanto a las estrategias productivas: no se trata de cambios solamente cuantitativos, sino de profundas modificaciones en la relación entre el capital y el trabajo. A la subsistencia de sistemas tayloristas y fordistas se han sumado procesos posfordistas que, bajo la etiqueta de Calidad Total, envuelven nuevas relaciones productivas y laborales.

III.-Flexibilización laboral en el sector florícola

Aquí ejemplificamos las nuevas formas de organización y condiciones de trabajo en este sector productivo, que se tratan de legalizar invalidando o retrocediendo conquistas laborales previas y propugnando un modelo empresarial articulado al mercado mundial que no mira hacia los trabajadores y regiones donde se instala en el Ecuador.

IV.-El Ambiente de Trabajo y la Salud Ocupacional en el nuevo Código del Trabajo

La intención de incluir esta temática es presentar opciones de un abordaje moderno, sustentado científica y técnicamente de la cuestión del ambiente de trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores desde el punto de vista de la prevención y la precaución.

V.- El Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART)

Esta propuesta del IESS ahora compartida por el Ministerio de Relaciones Laborales amerita una consideración específica tanto por su actual difusión e intentos de aplicación, como por la necesidad de reflexionar sobre la marcha acerca de limitaciones y posibles contradicciones que pueden incubarse en un futuro cercano.

VI.-El Accidente de Trabajo

El Accidente de Trabajo es una cuestión fundamental en todos los procesos productivos, con mayor o menor frecuencia o gravedad. Eso requiere de mayor reflexión ya que se ha ido perpetuando una definición poco debatida y se han ensayado formas de estudio y normativas que no han tenido beneficio de inventario ni espacios para la participación de los trabajadores.

VII.-Los Equipos de Protección Personal (EPP)

La cuestión de los Equipos de Protección Personal (EPP), a pesar de que técnicamente son el último recurso para la protección de los trabajadores y trabajadoras, no son un tema menor: se explica en el artículo al respecto la importancia que tienen, a la par que el mal manejo que se le ha estado dando. Los EPP han sido considerados una medida fácil y rápida, pero, a la vez, superficial, de responder ante los factores de riesgo del trabajo. Sin embargo, no se ha discutido suficientemente el tema ni se hacen evaluaciones al respecto, lo cual no permite avanzar en la comprensión de su utilidad ni en sus problemas prácticos. Al contextualizarlos pretendemos darle un respaldo técnico y promover un uso más eficaz de los mismos.

VIII. La ergonomía

El tema de la ergonomía se lo ha incluido debido a que, si bien se ha generalizado su importancia, están pendientes problemas fundamentales que deben incorporarse a la producción rápidamente porque, la regulación que se debe generar al respecto, de aplicarse tal cual se la concibe actualmente, podría llevar a una frustración y desencanto de la verdadera potencialidad que tiene en relación a la prevención de los trastornos de salud en el trabajo. Reconocer nuevos caminos y estrategias así como completar las condiciones para su desarrollo están en el interés de introducir esta discusión.

IX.- La Seguridad y Salud en el Trabajo en las Trabajadoras Remuneradas del Hogar

También se aborda un desarrollo reciente de un sector ocupacional no tomado en cuenta previamente. Nos referimos a las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, ya que a la par de fortalecer su organización, y de lograr la ratificación del Convenio 189 por parte de la Asamblea Nacional, han hecho esfuerzos creativos para buscar que los derechos adquiridos incluyan formas concretas de aplicarse a sus lugares de trabajo, de por sí muy particulares.

X.- La formación sindical en Seguridad y Salud en el Trabajo

De manera convergente con esta temática nos hemos ocupado de los problemas de la capacitación y formación de los trabajadores que requiere un abordaje específico, métodos y técnicas propias y generación de alternativas conceptuales para el movimiento sindical. Las experiencias acumuladas nos han enseñado que debemos buscar caminos nuevos, creativos y participativos para lograr que los trabajadores y trabajadoras puedan intervenir activamente y propositivamente, con conocimientos detallados en algunos casos, para lograr hacer avanzar sus derechos.

XI.-El Sindicato Único de Trabajadores Bananeros

Entender la importancia del Sindicato Único por Rama de Actividad es una de las condiciones necesarias para sostener sus demandas a nivel nacional y mas allá de las empresas en donde laboran, involucrando a todo el personal del sector, cualquiera sea su lugar inmediato de trabajo. Puntualizar algunos aspectos podría ayudar a avanzar en el diseño sindical de esta alternativa organizativa para las trabajadoras y trabajadores, en este caso dirigida al sector bananero.

XII.- Las Certificaciones y la llamada Responsabilidad Social Empresarial

Estas dos iniciativas son propuestas empresariales que han alcanzado gran difusión, aunque existe muy poco control y evaluación detallada. Develar entretelones de su origen, concepción, desarrollo, aplicación y efectos de la misma puede aportar a una visión más crítica al respecto.

XIII.- Los Convenios de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) aprobados por el Ecuador

En vista de que los procesos de globalización se vuelven indetenibles, nos parece oportuno recordar los Convenios y Recomendaciones de la OIT que falta ratificar por parte del Ecuador por que, siguiendo la experiencia del Convenio 189 de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, se demuestra que cuando existe la voluntad política, los procedimientos y trámites para lograrlos no son tan complicados y se aporta a la legislación nacional y al empoderamiento del Estado.

Síntesis.-

A partir del 2008 comienza un proceso de recuperación de derechos sociales y laborales que se materializa con el Mandato 8 y la prohibición de la tercerización que, aunque retaceada y deficiente en la reparación retrospectiva del reconocimiento de los años de flexibilidad extrema, abrió un nuevo panorama para la estabilidad de los trabajadores.

A continuación, el Gobierno promulgó una serie de medidas que han ido rodeando los problemas laborales mediante diversas disposiciones y propuestas, algunas contradictorias y antagónicas, y otras favorables a los derechos laborales. Entre las antagónicas cuentan las renunciias obligatorias (Decreto No. 813), entre las contradictorias las de terminación anticipada de contratos o propuestas de no reconocimiento del derecho a la alimentación en los lugares de trabajo, eliminación de guarderías y de servicios médicos. Esta última se sucedió al Decreto 203 que relativiza la calificación de profesionales registrados en el MRL respecto a su capacidad de ocupar puestos de salud o seguridad industrial en las empresas, ya que vuelve innecesario tener masterados para ejercer dichas responsabilidades y con lo cual se baja de hecho la calidad de la atención brindada por los Servicios Médicos de Empresa.

El Decreto No. 169 del MRL, del 24 de Septiembre del 2012, es una búsqueda de adaptar la legislación actual a las necesidades de algunos sectores productivos, pero

afectando directamente derechos irrenunciables tales como las 40 horas semanales, el reconocimiento y fórmula de pago de las horas extras, entre otros aspectos.

Es importante recordar también el Decreto MRL-2013-0047 sobre “Instructivo para la imposición de Multas por incumplimiento de obligaciones de los empleadores y empleadoras”, publicado en el Registro Oficial No. 921, del 27 de Marzo de 2013, donde se establecen las sanciones para quienes no cumplan con las responsabilidades de seguridad y salud, trabajo infantil y los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo.

En el tema de los Discapacitados, Artículo 42, Literal 33 del Código del Trabajo actual, obliga a las empresas a contratar personas con discapacidad de manera progresiva hasta alcanzar el 4% de la nómina a partir del quinto año, cuando tenga más de veinticinco trabajadores. Esta resolución es fundamental por varias razones humanas y sociales pero también por cuestiones laborales ya que un porcentaje de esas discapacidades han sido producidas en el trabajo y por no estar afiliados al IESS han quedado con impedimentos para acceder al mercado laboral. Sin embargo, esta disposición no debe contraponerse con el Artículo 11 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393 del 17 de Noviembre de 1986, que exige a las empresas reubicar a los trabajadores accidentados o enfermos.

Entre las normas favorables, todavía no aprobada, cuenta de manera sustantiva la propuesta, impulsada por iniciativa de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador, FENACLE, en particular, del derecho a constituir Sindicatos Únicos por Rama de Actividad, reconociendo en principio 23 grandes sectores, de acuerdo a las Comisiones Sectoriales de Salarios existentes.

La inclusión en el Referéndum del año 2011, de una consulta sobre la posibilidad de declarar delito la no afiliación al IESS, respaldada mayoritariamente, fue integrado en el nuevo Código Penal y debe aplicarse adecuadamente y presiona en la dirección correcta para hacer realidad su aplicación.

Un sector donde se aplicaron varias medidas importantes fue el sector bananero que demuestra que se pueden tomar acciones y lograr cambios. Se estableció que no podrían exportar las empresas que no demostraran que afiliaban a sus empleados mediante la presentación de los roles de pago. Después se las obligó a pagar impuestos y cuando no lo hicieron como en el caso de La Clementina, fueron embargados y, a continuación, fue vendida la hacienda a los trabajadores. Situaciones similares se dieron en una empresa textil y un hotel donde se entregaron a los trabajadores y trabajadoras la

fuelle de trabajo y producción para que la manejen. En cambio, la repartición del 14% de acciones en EQ2 no ha logrado materializarse hasta ahora aunque está aceptada por el gobierno y la empresa.

Los problemas pendientes

Los problemas pendientes podríamos agruparlos de la siguiente manera:

-Problemas a superar: anacrónicas disposiciones sobre pesos máximos permisibles para ser levantados por los trabajadores que actualmente son 175 libras, lo cual es una deshumanización del trabajo.

-Problemas a mejorar: los parámetros de condiciones de trabajo y ambiente de trabajo, el control a las empresas tanto en el pago de las afiliaciones, como en el cumplimiento de las normas de SST.

-Problemas a incorporar: nuevos principios relativos a la democracia industrial, a la seguridad, higiene y salud en el trabajo, a los servicios.

-Un problema de fondo a resolver es la participación de los trabajadores en los programas y actividades de seguridad, higiene y salud en el trabajo no solo como obligación de ellos de apoyar los exámenes médicos que se realizan, sino como parte del sistema de gestión, es decir que los representantes de los trabajadores pueden aportar ideas, controlar su aplicación, informar sobre los problemas y formar parte del diseño de las soluciones.

La serie de documentos que sigue tratará cada uno de los problemas mencionados y aportará ideas para la discusión en torno a la salud y seguridad en el trabajo en el nuevo Código de Trabajo.

TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESARROLLO DE LA REIVINDICACIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Antecedentes.-

La reivindicación de la salud de los trabajadores y trabajadoras es un anhelo histórico de las organizaciones sindicales que ha llevado a cabo muchas actividades, momentos de capacitación y formación, acciones reivindicativas y políticas y marchas y contramarchas en América Latina. El proceso ha sido desigual en los diferentes países y no ha llegado a establecerse pautas comunes que permitan un discurso de principios similares aunque las estrategias y tácticas deban variar dada la diversidad de cada país.

Es por este motivo que después de más de casi tres décadas de desarrollo en este campo, parece llegado el momento de hacer una pausa y reflexionar sobre las experiencias y llegar a conclusiones consensuadas respecto a cómo plantearnos el problema de la salud en el trabajo, como abordarlo, como participar y desde donde y hacia donde debemos encaminar nuestros esfuerzos.

Este documento tiende a recuperar una trayectoria de varios países y diversos tipos de organizaciones y buscar elementos comunes y diferentes que nos lleven a crear una plataforma teórica-técnica y metodológica para el conocimiento y la acción, contextualizada en las nuevas realidades de América latina.

Los aspectos teóricos fundamentales.-

El abordaje de los problemas de la salud en el trabajo no puede hacerse fuera de la realidad del desarrollo capitalista de nuestros países buscando los diferentes vínculos que tiene ese contexto con la realidad de los lugares de trabajo.

Un nexo fundamental que debe tomarse en cuenta es el proceso de valorización del trabajo y la disputa por la plusvalía que se da en las relaciones obrero-patronales. Allí se identifica el núcleo respecto a la forma que el capital tiene de apropiarse de la fuerza de trabajo y generar su ganancia como paso para una posterior acumulación.

Por lo tanto, debe plantearse de manera central que el problema de la salud en el trabajo es una cuestión de clase. Más allá de las diferentes ocupaciones, sectores, tipos de contratos o niveles salariales, este es un problema que debe convocar a todas las

trabajadoras y los trabajadores y desde los trabajadores con la finalidad de incorporar una realidad que el capital trata de dejarlo entre los muros de las fábricas o en las bodegas de los transportes, o en las perchas de los supermercados y fijar su punto de vista colectivo propio.

Un segundo punto que es necesario plantear es respecto a los niveles en que puede situarse la lucha por esas reivindicaciones: el sindical y el político, simplificándolo al máximo, pero que incluye aspectos ambientales, de género e interculturales.

Un tercer punto que cada vez se vuelve más relevante es la parte técnica de este tema. Hay experiencias en muchos países en donde el saber de los trabajadores ha sido una base fundamental para conocer, analizar o comprender los problemas de salud en el trabajo. Por lo tanto la participación de trabajadores y trabajadoras no es un formalismo y debe ser bien consensuada y planificada.

Y el cuarto punto tiene que ver con la demostración de las situaciones existentes. Para ello también se necesitan evidencias científicas o técnicas. Eso ha limitado, desviado o anulado las demandas en algunos casos y en otros las demandas han sido absorbidas por el modelo médico hegemónico que las procesan de acuerdo a su visión vertical y dominante de la medicina occidental.

Estos cuatro puntos ameritan respuestas específicas que pasamos a intentar responder:

- 1) La cuestión de clase está clara para los trabajadores sea por ser clase en sí, como por ser clase para sí cuando alcanza su nivel organizativo. Sin embargo es necesario explicar las formas en que el capital genera su tasa de ganancia, las formas de plusvalía que adopta en su proceso de acumulación y el contexto de la realidad nacional y fundamentalmente de la rama de actividad. En la medida en que el modelo sindical en Ecuador ha sido mayoritariamente, aunque no exclusivamente, de sindicatos por empresa, con frecuencia los problemas se circunscriben a ese ámbito, pero no se puede perder de vista el conjunto del sector productivo ya que allí se fijan las líneas determinantes de la situación en las empresas. Los niveles de producción, productos, productividad, tecnología, mercados, se delinear por la existencia o no de la política económica, industrial, agrícola o de servicios del Gobierno y del Estado, se desarrollan a través de las ramas de actividad y finalmente se expresan en la situación de las empresas. Todos estos elementos y componentes son determinantes de las consecuencias de la producción sobre la salud de trabajadoras y trabajadores. Nada de esto está fuera del contexto internacional, en particular, en el actual proceso de globalización.

Es por ello fundamental analizarlos diferentes procesos de trabajo y la trayectoria que seguirá la fuerza de trabajo. La organización del trabajo es, hasta ahora, una atribución del empresario que la ejecuta sin consulta a los trabajadores y la impone de acuerdo a sus objetivos. Cuando los trabajadores tratan de incluirse en ese espacio la lucha se vuelve álgida porque es como tocarle el nervio más sensible. Eso quiere decir que la clase trabajadora necesita, además de su propio conocimiento empírico y de sus niveles de elaboración conocidos como "saber obrero", desarrollar una comprensión técnica y social del trabajo y una solidaridad de clase en general para disputar al capital la modalidad de obtención de la plusvalía a otro nivel, más allá del salario.

Las condiciones y ambiente de trabajo forman parte de este nivel de análisis, que son espacios de disputa aceptados internacionalmente y en donde los empresarios, existan o no sindicatos, no pueden imponer su decisión de manera unívoca, sino que deben contemplar derechos de los trabajadores que cuando hay organizaciones se formalizan en contratos colectivos y cuando no existen, deben al menos respetar derechos colectivos instalados en la estructura social y jurídica, como la Seguridad Social, el salario básico, etc.

- 2) El segundo punto hace referencia al nivel al cual se plantea llevar la demanda de salud en el trabajo. Puede haber un primer paso en la búsqueda de soluciones inmediatas o mediatas que puede resolverse en el lugar de trabajo y en cuyo caso se puede reducir o eliminar incluso una determinada exposición a un factor de riesgo, en el mismo lugar de trabajo. Puede incluso trascender a la rama de actividad si se trata de una iniciativa que convoca intereses comunes como por ejemplo la presencia de una sustancia cancerígena que está presente en toda la rama de actividad y su cuestionamiento en un lugar de trabajo puede trascender e impactar al conjunto del sector.

Pero, inevitablemente hay un nivel político determinado por la tendencia política del gobierno de turno, la política de salud, la institución de seguridad social que asume la salud en el trabajo o el sector privado de la salud, entre sus componentes. Hay que reconocer que el sector privado ha ingresado con mucho interés en las actividades de seguridad y salud en el trabajo, sea a través de consultorías, empresas de salud o seguros privados, y no puede descartarse que tengan una

influencia en la determinación de indemnizaciones y en la competencia con las instituciones públicas.

Sobre todo hay una estructura empresarial que es la que constantemente, implacablemente, busca imponer sus condiciones productivas incluso por encima de necesidades básicas de la clase trabajadora como el derecho a la salud. Las empresas, mayormente no se interesan en la reproducción social de los trabajadores, sino que se aprovechan del ejército de desempleados o de subempleados que le proveen sistemáticamente fuerza de trabajo de reemplazo y a la cual puede ser cada vez más exigente en cuanto a requerimientos de su formación, rangos de edad, características sociales, culturales y de género. Los procesos de modernización, cambios tecnológicos y productivos, variaciones del mercado, llevan a desdoblarse el ejército de desocupados de acuerdo a las necesidades del capital y excluyen constantemente sectores que no le interesan y que, en muchos casos, nunca lograrán entrar en el mercado de trabajo. Entre ellos, los accidentados y enfermos por el trabajo. Para ellos lo que queda es que el Estado o la Seguridad Social se hagan cargo de "sus" problemas.

18

Estos elementos enmarcan la lucha sindical en un contexto político ineludible y adverso y, cada vez más, las y los trabajadores deben acceder al mismo para poder lograr avances en sus reivindicaciones incluso sindicales

- 3) Un tercer punto es el tema de la participación y control de los trabajadores que debe partir de los lugares de trabajo, en donde se incluyen a todos los trabajadores sin diferencia de género, edad, características socio-culturales, y que por lo tanto ayudan a una comprensión más amplia de los problemas, llevarlos a su generalización y de allí convertirlo en reclamo y propuesta.

Esta participación hace que se requieran organizaciones sindicales democráticas, y propositivas que recojan y expresen las necesidades de sus miembros, hombres y mujeres.

Por otro lado, es necesario que la participación incluya procesos de reflexión y de capacitación para ir elevando el nivel de conciencia de trabajadores y trabajadoras, y para mejorar su capacidad de interpretación y sus propuestas de mejoras y acciones.

- 4) El cuarto punto tiene que ver con los aspectos científicos y técnicos. Si bien la fuerza social es determinante para lograr conquistas laborales, en el tema de la salud en el trabajo se va requiriendo un mayor aporte científico y técnico. Las empresas se defienden mediante los argumentos técnicos y tienen técnicos y profesionales a quienes pueden contratar sin límite de costo, por otro lado las autoridades que deben tomar decisiones objetivas necesitan evidencias y sopor-tes técnicos y científicos.

El tema de los técnicos y profesionales y su relación con los trabajadores ha tenido muchos vaivenes: algunos, por que los trabajadores han querido controlar a los técnicos en vez de orientarlos y dirigirlos hacia sus propios objetivos, en otros casos por que los técnicos han despreciado la capacidad de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones pretendiendo imponer sus razones no siempre estratégica o tácticamente correctas. Hay casos en que los técnicos y profesionales no han mostrado seguridad frente a los empresarios y las instituciones, y hay técnicos y profesionales que consideran que desde el Estado se puede avanzar con los trabajadores y trabajadoras como si no existieran otros condicionamientos dentro del mismo Estado, frente a la realidad que viven los trabajadores y trabajadoras. Eso no niega que el estado deba y pueda hacer mejoras al respecto, dentro de ciertos límites aún no alcanzados.

En la parte de salud, en Ecuador, lo predominante ha sido la escasez de médicos comprometidos con los trabajadores y trabajadoras y en lo ambiental ha sido aún más difícil porque suele producirse una competencia entre la visión ambientalista purista y la puesta en riesgo del empleo. Cerrar esa brecha entre ecologistas y trabajadores y trabajadoras no es una cuestión fácil, pero los hechos de varias experiencias a nivel internacional muestran que la salud es una sola y debe defenderse dentro y fuera de los lugares de trabajo armonizando reivindicaciones y sobre todo exigiendo al capital que cumpla su responsabilidad ambiental y social no a través de un sello o certificación sino cumpliendo rigurosamente las leyes y las normas que se desprenden de las evidencias científicas.

Una experiencia que siempre está latente es la posibilidad de que los técnicos y profesionales que están al lado de la clase trabajadora tiendan a reemplazar el rol representativo de los trabajadores y trabajadoras que deben asumir la defensa y la ampliación de sus derechos y quienes deben decidir cuándo, dónde y cómo

desarrollar sus luchas, ya que ellos conocen y manejan el contexto en que hacen su labor.

Por lo tanto, estos cuatro puntos dejan entrever que hay aspectos teóricos que no pueden soslayarse, que es necesario disponer de algunas herramientas conceptuales sea sobre la producción capitalista, sea sobre el trabajo asalariado, sea sobre los aspectos sociales y técnicos del trabajo y también sobre aspectos de salud que permitan identificar mejor los problemas, interpretarlos ajustados al estado del conocimiento existente al respecto, y demandarlos dentro del contexto en que se producen. Todo ello sobre la base de una participación activa de las bases de trabajadoras y trabajadores, que, estando conscientes del problema, aportarán de manera unitaria y solidaria para el logro de sus objetivos y para fijar los alcances de esas luchas. La lucha por la salud en el trabajo es, de hecho, una consigna unitaria e incluyente que nadie se atrevería a discutir o rechazar como punto de partida para la lucha por mejores días para trabajadores y trabajadoras.

Hacia el desarrollo de una metodología de trabajo para la demanda por la salud de los trabajadores.-

Para lograr planeamientos de corto o mediano plazo en el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por parte de los trabajadores, sean organizados o no, es necesario contar con una metodología, o por lo menos, con un conjunto de pasos a seguir para no perder de vista los diferentes elementos mencionados antes. A continuación presentamos una lista de pasos a seguir para elaborar propuestas reivindicativas sindicales y políticas alrededor de la SST:

1. Estudio del problema y búsqueda de asesoramiento o capacitación sobre el tema a plantearse, incluida una lectura de textos básicos al respecto.
2. Fijación de un objetivo sindical, sea por iniciativa propia, por exigencia de la realidad o por aportes de otras fuentes técnicas, profesionales o sociales.

3. Identificación de una ruta de acción, incluyendo las alianzas con investigadores o científicos.
4. Conformación de equipos de trabajo de trabajadoras y trabajadores de base, dirigentes y técnicos. Activación de las estructuras sindicales: reuniones, asambleas, cursos, seminarios, trabajo de las secretarías de salud y ambiente sindicales y de toda la directiva involucrada.
5. Desarrollo de los estudios aplicados para obtener información, pruebas o evidencias científicas.
6. Discusión de los resultados de las investigaciones realizadas con la dirigencia, bases y expertos, abogados y autoridades.
7. Elaboración y presentación de la propuesta de reivindicación en base a los resultados de la investigación y las necesidades y propuestas detectadas en las bases.
8. Discusión con la empresa y las autoridades.
9. Movilización general si es necesaria.
10. Suscribir acuerdos bi o tripartitos y controlar el cumplimiento de los mismos alcanzados sobre cambios o mejoras y su aplicación adecuada.
11. Reflexión sobre el proceso y seguimiento a los procesos y efectos conseguidos.
12. Conclusión de una fase y preparación de otra superior de ser necesario, basado en el aprendizaje que ha dejado la presente experiencia, con críticas y autocríticas.
13. Compartir la experiencia con otras organizaciones sindicales de la rama de actividad o de las Centrales de Trabajadores.
14. Si es posible documentar el proceso y de manera explícita redactar un documento que resuma la experiencia y la trasmite a todos los trabajadores y trabajadoras.
15. Fortalecimiento de las estructuras sindicales tales como Secretarías de Seguridad, Salud y Ambiente, directivas, mejoramiento de los contratos colectivos, proyección hacia las autoridades, de acuerdo a la potencialidad de los procesos.

En cada paso seguramente se pueden encontrar muchas nuevas necesidades y realidades a abordar y se pueden requerir recursos económicos, humanos, técnicos, por lo cual esta simple secuencia solo tiene el objetivo de mostrar lo que puede ser una ruta para avanzar y donde el mejor criterio de los trabajadores y trabajadoras, dirigentes y organizaciones seguramente va a permitir abordar mejor y más claramente muchas situaciones intermedias que aquí no se contemplan.

En todo caso, pretendemos contribuir con una base para la discusión de una metodología a construirse en el proceso de reivindicación de la salud de los trabajadores, basada en experiencias antiguas y recientes que nos han permitido aprender junto a trabajadores y trabajadoras y simultáneamente desplegar métodos y técnicas científicas que dan mayor consistencia a las demandas por los derechos laborales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

LA AGROINDUSTRIA ECUATORIANA: ENTRE EL SALARIO Y EL DESTAJO.-

Antecedentes.-

Ante la discusión de las propuestas de cambios del actual Código del Trabajo para constituir una Ley Orgánica del Trabajo es necesario tomar en cuenta algunos puntos fundamentales que se consideran marginalmente o aisladamente, dejando de lado la discusión de los principios que deben guiar la relación obrero-patronal.

Sumado a estas discusiones es necesario destacar también que, mientras se mencionan algunos puntos de la propuesta gubernamental, el empresariado no ha perdido tiempo y más bien ha realizado un intenso lobby y ha obtenido importantes logros en la búsqueda de legitimar y legalizar prácticas que no solo ignoran o desbordan disposiciones actuales, sino que también desarman conquistas logradas muchos años atrás, como las cuarenta horas semanales. Aparentemente buscan enfrentar el debate que ya se ha abierto, aunque limitadamente, con hechos consumados que llevarían a que las organizaciones de trabajadores estén reducidos a una respuesta defensiva, lo cual les condicionará por falta de espacio y tiempo para plantear modificaciones trascendentes, como se debería hacer cuando se propone cambiar un Código que data de 1938 y frente al cual se supone que, al menos, se deberían modernizar las relaciones basados en la progresividad de derechos. Entre ello se plantea la necesidad de actualizar dicha legislación a partir de los principios introducidos por la Constitución del 2008.

Procuramos aportar con algunos elementos a la discusión entre los trabajadores y trabajadoras respecto a su intervención en la discusión de las reformas al Código del Trabajo. Existen pocos materiales de reflexión publicados al respecto, tomando en cuenta que se trata de un tema nuevo para el país, después de más de setenta años en que fueran codificadas las leyes existentes en 1938. Además, para los empresarios existen mejores condiciones para enfrentar estos temas ya que cuentan con recursos, profesionales, tiempo, experiencia, para presentar sus condiciones, intereses y respuestas. Por su lado, el Estado tiene la obligación de abrir los espacios más amplios y ser incluyente para escuchar e incorporar las propuestas e iniciativas de los sindicatos, dando al menos iguales condiciones para las y los trabajadores para que se preparen, con las mejores opciones sociales, laborales, científicas y técnicas. El eje de estas discusiones debería estar fuertemente atado a la búsqueda de modernización productiva o Nueva Matriz

Productiva, protección laboral y social, profundización de derechos específicos, como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y debidamente enmarcado en el Plan Nacional del Buen Vivir.

Demás está decir que hay importantes cambios productivos, modelos de desarrollo e incluso modificaciones que se han hecho a la legislación actual a lo largo de los 75 años de vigencia del mismo, que los sindicatos han tenido un proceso de desarrollo inicialmente exitoso pero fuertemente golpeado por las políticas neoliberales, y que el empleo siempre es un tema sensible a tomar en cuenta. Pero justamente son esos temas los que deben agendarse para adecuar el nuevo instrumento legal a la realidad internacional y nacional, especialmente en la cuestión salarial.

Los cambios productivos

24

Los cambios productivos, provenientes de modificaciones al taylorismo y fordismo y otros, parte del posfordismo, que se han llevado desde hace décadas en los países industrializados, han llegado a América Latina a través de empresas transnacionales o consultores, y las empresas nacionales han adoptado parte de esos conceptos, nuevos o renovados, basados en los márgenes legales, las resistencias y los requisitos ambientales a cumplir. En ese sentido no se han replicado exactamente los modelos productivos preexistentes, sino adaptados a las condiciones de cada país. Y allí está precisamente el problema: en que hay un sesgo empresarial dominante que ha hecho que ciertas características del taylorismo, fordismo y posfordismo se hayan aplicado parcialmente, tratando de reducir costos de producción y aumentando la rentabilidad, sin tomar en cuenta la necesidad de la eficiencia y la sostenibilidad tanto social como ambiental. En ese sentido, algunas empresas transnacionales no han dudado en adaptarse y usufructuar de las debilidades normativas y legales del Ecuador para bajar sus estándares y aprovecharse de vacíos, limitaciones o falta de control para imponer sus estrategias. Y las empresas nacionales, con frecuencia, han copiado modelos sin entenderlos o asimilarlos, actuando de manera corporativa o a través de las Cámaras de Producción.

Es así que, por ejemplo, el posfordismo, que promueve el justo a tiempo, el polifuncionalismo, el control de calidad, fue aplicado en Ecuador mayoritariamente utilizando tan solo el outsourcing o tercerización, llevándola a los extremos tales en que un trabajador no sabía quién era su empleador, quedaba totalmente desprotegido socialmente, y se vulneraban sus derechos a la salud y al trabajo digno. Mediante la tercerización las empresas se desligaron de sus responsabilidades, se liberaron de compromisos de capacitación, de afiliar al IESS, de tener controles sobre pagos de utilidades, etc. Se

llegó, en casos extremos, a rotar el personal sin capacitarlo creyendo que así es posible obtener calidad. La prohibición constitucional de la tercerización fue de gran impacto positivo para dar estabilidad a los trabajadores, obligar a cumplir derechos laborales a las empresas y mejorar el control. Sin embargo, el Mandato 8 no pudo completar su objetivo al obligar solamente a la última tercerizadora a cumplir sus obligaciones, cuando hacía más de 15 años en que se procedía de esa forma. El resultado es que existe un gran agujero negro en una generación de trabajadores quienes no tuvieron acceso al IESS y otros derechos fundamentales. Lo del IESS es particularmente relevante porque eso incluyó la pérdida de aportaciones necesarias para acceder a la jubilación. Con ello, los trabajadores deberán aportar, y por lo tanto trabajar, quince años más para completar los treinta años de aportación que es uno de los requisitos para jubilarse con el máximo posible, u optar por otras posibilidades pero con menores ingresos, ya que solo accederían a un porcentaje del máximo de acuerdo a los años de aporte y eso, a partir de al menos diez años de afiliación. Si actualmente la edad mínima límite para jubilarse es 65 años, eso quiere decir para muchos trabajadores que deberán trabajar hasta los 75 u 80 años para recibir esa jubilación completa. Hay rumores incluso que hay un acuerdo firmado entre el IESS y los empresarios para dejar sin efecto esa falta de afiliación o mora patronal bajo el argumento de que los servicios médicos que no se usaron ya no se pueden usar retroactivamente, lo cual es sólo uno de los problemas que produjo la tercerización. Esos rumores deberían transparentarse para tranquilidad de los afiliados al IESS y a la sociedad en general. Probablemente están ahí algunas de las razones para la baja tasa de jubilación en trabajadores bananeros, por ejemplo.

De la tercerización al destajo

Prohibida legalmente la tercerización, las empresas comenzaron a dirigir sus estrategias a cambiar de hecho las formas productivas, instalando los peores y más negativos mecanismos para asegurar sus ganancias. En lugar de invertir, modernizarse tecnológicamente, diversificarse en base a investigación (no solo de mercado, sino tecnológica), buscaron descargar sus presiones para lograr competitividad sobre la fuerza de trabajo. Intensificar el trabajo fue la consigna implícita, a través de mecanismos supuestamente avanzados. Para ello tomaron todos los argumentos de la flexibilidad laboral en una nueva dirección: estableciendo niveles de producción, estándares de rendimiento, cuotas de actividades que fueron fijadas arbitrariamente sin criterios técnicos, sino buscando mantener una rentabilidad económica inmediatista y acorde a las exigencias del mercado.

Es así que cuando aumentaron los impuestos que cobra Estados Unidos para permitir el ingreso de productos del Ecuador, después de la ATPDEA, algunos exportadores propusieron reducir el número de trabajadores de acuerdo al nivel a tributar. En el sector florícola, por ejemplo, la eliminación de la ATPDEA significa pagar impuestos del 7% y las florícolas no tuvieron problema en declarar que reducirían los puestos de trabajo en ese porcentaje, sin preocuparse de que ese 7% menos de trabajadores significa que su trabajo lo harán quienes siguen trabajando aumentando de esa forma su carga laboral. Es decir, la solución propuesta fue de sobrecargar a trabajadores estables, con una visión inmedatista y reduccionista del problema. Incluso hay empresas donde anualmente algunos empresarios aumentan la carga de trabajo proporcionalmente al aumento del Salario Básico Unificado.

26

En síntesis podemos decir que se ha ido pasando de un sistema salarial claramente establecido en el Código de Trabajo vigente a un régimen de destajo, o sea, pago por productos o resultados, alterando las propias definiciones que tiene el Código del Trabajo del 1938, aún vigente.

Y justamente allí se encuentra el núcleo de explotación de los trabajadores, donde se concreta a nivel de las empresas el proceso de acumulación actual del capitalismo. Es la forma más descarnada de obtener plusvalía ya que elimina toda mediación entre el capital y el trabajo, haciendo una economía del tiempo extrema. Esa es la forma de reducir los costos de producción de los sectores agroindustriales en general. Y eso se hace recortando derechos, multando la falta de cumplimiento de metas arbitrarias, sancionando el ausentismo, restringiendo el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y sobretodo evitando la sindicalización de los trabajadores. Todo ello a pesar de disposiciones expresas del Código de Trabajo de 1938.

Si el resultado de la tercerización fue la pérdida de estabilidad laboral, la pérdida de la posibilidad de organizarse, el corte de la memoria sindical, la ruptura de la solidaridad de clase y un atentado constante a la identidad de clase, el destajo conduce a la explotación máxima, la destrucción del concepto de cuarenta horas semanales con descanso de sábado y domingo, el no pago de horas extras, el deterioro progresivo de la salud, la extensión de la jornada laboral, y la imposibilidad de articular formas organizativas. La tercerización tendió a dispersar la fuerza de trabajo, el destajo conduce a exprimirla rápidamente, acudiendo a trabajadores informales, desempleados para reemplazarlos, sin interesarse por la reproducción de la fuerza de trabajo que es tratada en forma descartable.

La base actual de las dificultades para los trabajadores tiene que ver con este sistemático proceso de destrucción de la fuerza de trabajo, fácilmente reemplazada por formas cada vez más exigentes de actividad laboral, por la imposibilidad de reaccionar o resistir en base al sindicato de empresa aislado, o cuando esta organización es imposible conformarla. La destrucción de la fuerza laboral se da por el acopio de tareas en menor número de trabajadores, utilizando el polifuncionalismo (que un trabajador pueda ser cambiado a otro puesto de trabajo o haga varias tareas diferentes), generando mercados de trabajo sectoriales y dominados regionalmente o por rama productiva bajo control de las empresas, sin desarrollo mediante capacitación, seguridad y salud, tiempo de recreación, sostenibilidad laboral para acceder a la jubilación, entre otras conculcaciones de derechos. Y todo eso se consume en el contrato individual de trabajo, en donde la capacidad de negociación de los trabajadores es mínima, o inexistente. Por otro lado, el denominador común de la tercerización y el destajo es el atentado constante a la organización sindical: listas negras, no legalización de nuevas organizaciones, despido de dirigentes sindicales, acoso laboral, acoso sexual.

Por lo tanto una nueva estructura sindical como el Sindicato Único por Rama de Actividad y el Contrato Nacional de Trabajo por Rama, son dos pilares fundamentales para que el movimiento obrero y sus formas organizativas puedan actuar en el escenario presente, fijando formas de organización y condiciones de trabajo que respondan colectivamente, a nivel nacional, a los desafíos del destajo como régimen laboral impuesto por los empresarios. Una organización en este sentido ayudaría a la unidad de las trabajadoras y trabajadores, ya que permitiría discutir las diferencias de criterios sindicales o políticas legítimas, sin divisiones artificiales o sectarias o intereses particulares de dirigentes u organizaciones.

Y no olvidemos que la equidad de género es importante puesto que la participación de la mujer en el mercado laboral ha crecido significativamente. Aún más se mantienen los estereotipos de trabajos para mujeres. Sin embargo es necesario destacar ahora que bajo el régimen de destajo, esas diferencias se estrechan, ya que si bien no desaparecen, se atenúan por que el ritmo de explotación las iguala con los hombres. Los casos de las mujeres que laboran en cultivo o post cosecha en las florícolas, las que cortan caña, las que empaican en las bananeras, las procesadoras de productos de exportación, reciben el mismo trato a destajo que en otras ocupaciones. Y frecuentemente, tienen además, desventajas salariales y de otro orden, como el acoso sexual.

El papel de las organizaciones sindicales

El escenario actual ha puesto una iniciativa del Gobierno a discusión de empresarios y trabajadores y se ha dosificado su discusión a partir de entregar “en cuentagotas” aspectos que deberían tomarse en cuenta. Es necesario plantear nuevas tesis acorde al momento productivo nacional e internacional, a partir de las nuevas estrategias empresariales de explotación de la fuerza de trabajo. Es necesario profundizar el debate al interior de las organizaciones sindicales, Federaciones y Centrales Sindicales y el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) para llegar al punto neurálgico que es el reconocimiento del salario o pago por tiempo, y evitar o neutralizar el destajo, o pago por resultados, e identificarlo, diferenciarlo y regularlo.

28

Por ese motivo es necesario concentrar, gran parte de la discusión en este sistema de explotación, en particular en el caso de la agroindustria, pero también en otros sectores industriales como el automóvil, el textil y algunos servicios donde se está produciendo lo mismo, y que es la realidad de una mayoría de trabajadores y trabajadoras ecuatorianas. Es necesaria la defensa y el mantenimiento del régimen salarial y enfrentar de esa manera el destajo generalizado (enmascarado en los llamados sistemas de calidad, justo a tiempo, polifuncionalismo) que genera los problemas actuales de los trabajadores tanto en cuanto a empleo, mercado de trabajo, ingresos, derecho a la seguridad y salud, alimentación, guarderías, entre otros. Si se mantiene el destajo, ningún aumento salarial, como se ha venido dando, podrá compensar no sólo el nivel de vida de los trabajadores, algo difícil de alcanzar y mantener, sino que entrará en contradicción con la propuesta del Gobierno Nacional de nueva matriz productiva, de la cual los trabajadores son una base fundamental. El Código de la Producción sentó algunos precedentes para los empresarios, pero ahora debe generarse un Código del Trabajo acorde a las necesidades de trabajadores y trabajadoras, de una reproducción sostenible y equitativa de la fuerza de trabajo, en lo social, educativo, económica, sanitaria, ambiental y cultural. Esa sería una de las formas de llevar el Buen Vivir a los lugares de trabajo.

Finalmente, el nuevo Código Laboral debe definir un conjunto de condiciones que permita reposicionar al movimiento obrero - sindical como eje en la producción, que por su rol en la economía la constituye en columna vertebral fundamental de la democracia, junto al resto de movimientos sociales. Promover la Central Única de Trabajadores debe ser un objetivo nacional, de toda la sociedad, no sólo de trabajadoras y trabajadores, para impulsar el despegue general de la justicia social basada en el trabajo y la producción.

La legislación actual y la práctica.-

Según el Código de Trabajo de 1938 hay tres formas de retribución por el trabajo. Ellas son salarial, obra cierta y destajo.

Artículo 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general unidades de obra, y la remuneración se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Hasta ahora la discusión sobre la retribución por el trabajo bordeó el tema como problema de trabajo por horas, trabajo formal, etc., distribución semanal de las horas de trabajo, incentivos, adicionales, etc. pero no llegó al corazón del problema que está en debate y hacia el cual van dirigidas las propuestas empresariales de manera sistemática: crear las condiciones para producir cambios en los conceptos y los principios de la relación obrero-patronal.

Las tres formas de pago mencionadas están claramente definidos en el Código de 1938 e incluso especificados en algunos artículos relacionados al trabajo agroindustrial (Art. 333 sobre Obrero agrícola, jornalero o destajero). Sin embargo, las interpretaciones no cesan y más bien añade confusión y finalmente perjuicios a los trabajadores.

Progresivamente se fue instalando un sistema de destajo a nivel de la agroindustria. Es decir que se trabaja de acuerdo al tiempo mensual, como lo establece el sueldo o salario, con cuarenta horas semanales, sino por producto, es decir por rendimiento o resultados. Esto pone a trabajadoras y trabajadores en gran desventaja, superando o ampliando incluso el concepto de precarización del trabajo.

En el sector bananero, los trabajadores laboran y ganan de acuerdo al siguiente esquema: pago según corte de número de racimos, por hectáreas de enfunde de racimos, pago por cajas enviadas, pago por container lleno, etc.

En el sector florícola los cambios se han dirigido hacia el aumento de la carga de trabajo o la intensificación del ritmo según el área de trabajo o el puesto de trabajo, aumentando el número de camas a ser atendidas por cada trabajador o trabajadora.

En el sector azucarero el problema es que el destajo está en el centro de la realidad, por ejemplo, de los zafreros, que en ciertas empresas deben cortar mínimo 6.5 toneladas diarias de caña para mantener su trabajo. Otros sectores de exportación como producción de brócoli, yuca, maracuyá, palma africana, etc. tienen las mismas características.

30

Sea semanal o quincenalmente se paga a los trabajadores un valor que resulta de un cálculo de varios derechos: trabajo por día, trabajo por semana integral, un proporcional de trece y catorceavo sueldo, se descuenta el aporte al IESS y se entrega un comprobante a veces con un solo valor total, a veces desglosados los valores, pero evidenciando procedimientos, mecanismos y valores que no siempre se compadecen con el régimen salarial.

El punto central a discutirse en la agroindustria es si se paga salario o se trabaja a destajo. Los trabajadores no pueden individualmente reclamar sobre estos pagos poco transparentes y el sistema continúa de manera permanente. El tema de fondo es que todos estos pagos se hacen en función de volúmenes de trabajo, no de horas de trabajo contempladas en la legislación actual. Es decir que, aunque formalmente se paga un salario, en realidad se accede a él por cuotas de producción que si no se cumplen es objeto de sanciones, multas, despidos y de esa manera no se está trabajando bajo régimen salarial que se mide por horas de trabajo, sino por productos entregados.

Otra forma es el pago por día el cual se desprende de los pagos calculados para los trabajadores que laboran toda la semana. En este caso muchas veces se descuenta también el IESS pero sus ingresos no se corresponden proporcionalmente con lo que reciben los trabajadores que laboran toda la semana, aunque aparentemente se calculan de manera similar, pero no se incluyen derechos al IESS, utilidades, etc.

En estos valores de pago por día o semanal se diluyen el Fondo de Reserva, las vacaciones (que generalmente no se otorgan), y para los trabajadores y trabajadoras es más difícil de controlar, sino imposible.

Por todos estos elementos, respaldados por las boletas de pago de algunas empresas, e incluso por los propios contratos colectivos que a veces legitiman esta situación, hay que buscar una unidad obrera y sindical para reivindicar y recuperar derechos laborales perdidos o retaceados.

Así mismo resulta fundamental concentrar los esfuerzos en constituir la organización por rama de trabajo y el Contrato Colectivo Nacional Único por rama de trabajo como mecanismo de equidad en cuanto a los derechos dentro de la propia clase trabajadora y como medio para reunificarla como tal, a partir de la cual saldrá un movimiento sindical más representativo y robustecido cualitativa y cuantitativamente. Con ello podría reclamarse que se compense el beneficio del Mandato 8 recuperando los años de tercerización para la jubilación y podrían recuperarse los derechos laborales y sociales escamoteados bajo el esquema del destajo.

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR FLORÍCOLA

En el año 2012, en una reunión del MRL con empresarios de varios sectores económicos del Ecuador fueron presentadas algunas propuestas por parte de dichos representantes. Entre ellas, se presentó la propuesta de “flexibilizar el horario de trabajo” debido a razones productivas del sector florícola entre otros. Los argumentos giraron alrededor de necesidades que tienen las empresas de atender la producción de flores durante seis días a la semana debido a que no pueden descuidar las plantaciones por cuarenta y ocho horas seguidas.

32

Al respecto esta situación preocupaba de sobremanera, debido a que existen antecedentes, en este sector en especial, que merecen ser actualizadas y, además que se están proponiendo también para otros sectores productivos:

1) Esta propuesta de los empresarios florícolas en particular era una nueva búsqueda de justificar el no pago completo de horas extras a los trabajadores, a través de mecanismos y maniobras no previstas en la ley. Desde hace décadas las empresas florícolas no pagan todas las horas extras a los trabajadores utilizando argumentos similares. Hacen trabajar a los trabajadores siete horas al día en la semana diciendo que la hora de almuerzo de los trabajadores no es hora de trabajo, para después obligarlos a trabajar el sábado durante cinco horas. Es sabido que cuando se trabaja el día sábado o domingo el pago es el doble, con lo cual deberían pagar esas horas extraordinarias tal como legalmente corresponde, o en su defecto hacerlos trabajar solo la mitad de esas cinco horas ya que cada hora vale el doble (Artículo 55 del Código de Trabajo vigente, numeral 4) en sábados y domingos. Este ha sido un procedimiento por el cual se han estado abusando de los trabajadores que pocas posibilidades tienen de defenderse por la falta de organización sindical y las represalias ante los reclamos.

2) Las horas extras que se deben pagar en época de San Valentín, se pagan de acuerdo al cálculo de los empresarios ya que los trabajadores no tienen forma de reclamar o controlar las horas trabajadas por que solo la empresa las establece, fija y registra. Y no falta ocasión en que los trabajadores no solo realizan horas suplementarias hasta las 24 horas, sino que lo hacen hasta la madrugada, en cuyo caso el pago debería ser con un cien por ciento de recargo (Artículo 55 del Código de Trabajo actual, numerales 1, 2 y 3).

3) La rotación de trabajadores en las empresas florícolas es elevado en muchas de ellas ya que los trabajadores están constantemente en la búsqueda de lograr un lugar

de trabajo donde haya un trato respetuoso de los derechos laborales fundamentales. Una de las quejas más frecuentes es el no pago de las horas extras. Sin embargo, con el decreto No. 169 del MRL, del 24 de Septiembre del 2012, está legalizada esta situación estableciendo un pago extra del 25% de lo que les corresponde en vez del 100% que deberían pagar.

4) Muchas empresas florícolas tienen un régimen de destajo enmascarado, oculto bajo formas salariales debido a que no se trabaja por horas o jornadas, sino por productos: atender un número determinado de camas (filas de plantas), clasificar cierto número de flores, empaquetar un determinado número de bonches, que, si no se cumple en las ocho horas, deben permanecer hasta cumplirlas o pueden sufrir retaliaciones económicas. Y el número de camas que deben atender cada trabajador o trabajadora crece de acuerdo a su voracidad económica, no por razones técnicas, sino para ahorrar costos en base a exigir mayores rendimientos y ritmos de trabajo agobiantes. Se ha pasado de cuarenta camas por trabajador a más de sesenta camas en los últimos cinco años.

5) Cuando los trabajadores pretenden reclamar o resistir estas prácticas abusivas, corren el riesgo de ser despedidos, peor aún si pretenden formar un sindicato que los proteja. Algo en lo cual las empresas florícolas sí han sido muy eficientes: destruir los pocos sindicatos existentes y evitar que se formen otros. Los casos recientes de Denmark y Golden Land son muy representativos ya que a pesar de haber seguido los trámites legales, las demoras y trabas encontradas por los trabajadores facilitó que las empresas comenzaran un plan agresivo de despidos y desistimientos que acabaron con las nacientes organizaciones.

6) Por lo tanto, si bien se prohibió la tercerización, algo que fue trascendental para que los trabajadores tengan estabilidad laboral, que se respeten sus derechos de afiliación al IESS (vía referéndum y a través del Nuevo Código Orgánico integral Penal-COIP) y se les reconozcan algunos derechos laborales, las empresas van logrando adaptarse y reacomodarse en la búsqueda de medidas alternativas que les permitan controlar a la fuerza de trabajo e intensificar el trabajo. Esas medidas como la prohibición de la tercerización, que constan en la Constitución del año 2008, produjeron un impacto muy positivo en los trabajadores y en la producción porque, aunque los empresarios no lo reconozcan, es una forma de permitir que los trabajadores estén motivados, aprendan a trabajar con calidad, se capaciten en sectores de la economía y la producción, en última instancia mejorando las capacidades de la fuerza de trabajo. Cualquier empresario que se autodenomina moderno puede entender esto. Aún cuando la prohibición de la tercerización no ha sido total y ha habido retrocesos en algunos casos o se han generado maniobras empresariales para retomarla, el principio contra la tercerización ha sido ins-

talado en la sociedad y a partir de allí debemos completar sus beneficios y difundirlos a todos los sectores. Pero es necesario agregar que la prohibición de la tercerización por sí sola, no va a garantizar la estabilidad laboral ni va a hacer reconocer automáticamente los derechos conculcados. Debería ser considerada como un paso importante para que, basado en la estabilidad, se desarrollen las organizaciones sindicales en las empresas y por rama de actividad. La falta de una política laboral clara, de procedimientos ágiles, el hecho de que funcionarios de instancias claves del MRL tengan relaciones con las empresas y hasta actúen de manera sesgada en su favor, han dado un nuevo entorno pro empresarial difícil de romper por los trabajadores.

34

7) Muchas otras estrategias se han utilizado para buscar confundir a los trabajadores y negarles sus derechos o desfigurarlos. Uno de los más generalizados en este sector son las certificaciones. Algunas de ellas, como Flower Label Program, por ejemplo, se atribuían Códigos de Conducta mediante los cuales decían garantizar la libertad sindical, la contratación colectiva, la defensa de la seguridad y salud de los trabajadores, el no trabajo infantil. Y terminaban certificando empresas que impedían la organización sindical, que utilizaban plaguicidas prohibidos o de clases toxicológicas que decían evitar, que no respetaban la legislación laboral, entre ello el pago de horas extras. Otra de las estrategias de la certificación FLP fue la de intentar crear Comités de trabajadores pro patronales que reemplazaran a los sindicatos como representantes de los trabajadores.

8) Por ello no sorprende que se proponga retroceder de las conquistas ya logradas. Esta propuesta de los empresarios tuvo dos perspectivas: una de ellas actualizar y re-vitalizar la flexibilidad laboral y la otra era la de extender la jornada de cuarenta horas semanales, y no solo para los floricultores, sino para todos los sectores, ya que esta es solo la punta de lanza esgrimida por un sector autodenominado moderno y que en realidad acude a las prácticas antiobreras y antisindicales más antiguas y conocidas. Mediante esta propuesta no solo se pretendió retroceder la prohibición de la tercerización, sino atentar contra las cuarenta horas semanales que rige desde 1980. Todo eso con argumentos de productividad empresarial que niegan los propios principios de ésta, que considera que la base de la productividad empresarial está en la eficiencia en la articulación de la tecnología y la fuerza de trabajo. Ellos apuntan a cargar más trabajo a los trabajadores.

9) Existen suficientes evidencias científicas de los daños a la salud producidas por la producción florícola a los trabajadores y trabajadoras de las flores y a sus hijos, aún antes de nacer, existen ejemplos de lesiones que se producen crecientemente con el paso de los años, como la aparición del Síndrome del Túnel Carpiano que semanal-

mente lleva a la sala de operaciones a trabajadoras de cultivo en el propio IESS, existen mecanismos coercitivos para que los trabajadores no falten al trabajo por enfermedad cobrándoles multas elevadas y desproporcionadas con sus salarios. En Junio de 2012 hay un Informe de la FAO y Organización Internacional del Trabajo que de manera explícita presenta lo que está sucediendo en el sector florícola en términos laborales, de pobreza y de género.

10) Son aproximadamente sesenta mil trabajadores directos que se encuentran en esta situación. Es decir que es un amplio sector que tiene una vida laboral media de veinte años en el mejor de los casos y que después de ello no tienen otra fuente de empleo o tienen problemas de salud que les limitan para asumir otras actividades. De hecho, muchas trabajadoras y trabajadores se retiran de las plantaciones de flores o no son recontratados por que no pueden cumplir las exigencias de producción de las empresas por razones de salud. Muchas comunidades vecinas a las plantaciones están sintiendo también el impacto de este sector económico florícola sea en cuanto a disponibilidad del suelo para la producción agrícola u otras alternativas y sobretodo porque están a merced de un mercado de trabajo controlado por las empresas florícolas.

11) El Código de la Producción aprobado en enero del 2014 y los cambios realizados por el Gobierno, aunque se encuentran en una etapa de construcción y aplicación y con ello existen errores y altibajos, no deberían retroceder. Estas medidas propuestas por los empresarios tienden a desviar los objetivos sociales, laborales y económicos propuestos por el propio Gobierno y va a llevar a un descrédito del cual lo acusaran al mismo cuando surjan los problemas previsibles. Estas medidas no son para el progreso del país, es para el mantenimiento de un empresariado perezoso que, como se dijera oportunamente, ni siquiera ha sido capaz de crear la rosa ecuatoriana y más bien ha buscado eludir el pago a los obtentores. Se necesitan empresarios realmente modernos, que entiendan que la producción no es para enriquecer a un solo grupo, sino que se debe producir pensando también en el país, en las regiones, en los pueblos de donde proviene la fuerza de trabajo y reconociendo los derechos laborales y ambientales.

No debería realizarse ninguna reforma laboral puntual o amplia sin una convocatoria amplia a los actores de la producción, empresarios, trabajadores, Estado y comunidades para discutir todas las aristas de los cambios a realizarse y escuchar los diferentes puntos de vista para arribar a consensos progresivos.

Además, se debería realizar una evaluación tripartita del impacto en la salud y seguridad en el trabajo, el pago y el rendimiento de las empresas después de la aplicación del Decreto 169 del MRL con más de un año y medio de vigencia.

EL AMBIENTE DE TRABAJO Y LA SALUD OCUPACIONAL Y EL NUEVO CÓDIGO DEL TRABAJO.-

El presente trabajo tiende a aportar a la discusión de las reformas al Código del Trabajo en el sentido de buscar líneas guías alrededor de las cuales desarrollar los diferentes aspectos del trabajo y las relaciones laborales que influyen de manera determinante en la seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador.

Antecedentes.-

Los temas de seguridad, higiene y salud en el trabajo son de fundamental importancia para trabajadores y trabajadoras del Ecuador. No en vano ha existido el CEST (Centro de Estudios de la Salud de los Trabajadores) organizado por el Frente Unitario de Trabajadores (CEOSL-CTE-CEDOCUT) entre 1985 y 1992, con el apoyo de técnicos en el tema. O el CESSHI (Centro de Estudios de Seguridad y Salud de los Trabajadores e Higiene Industrial) organizado por la CEOSL.

Este tema tuvo y tiene gran convocatoria entre los trabajadores y permitió capacitar delegados de los trabajadores a los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, dirigentes sindicales, elaborar documentos y folletos sobre diversos temas, asesorar a las organizaciones sindicales y como resultado muy importante, incorporar en los Contratos Colectivos de empresas de todas las ramas de actividad un capítulo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que incluía reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, con sus especificidades de género, sobre este tema.

Todos estos avances fueron importantes, pero tuvieron dos límites fundamentales:

1) La dificultad de hacer cumplir lo establecido en los Contratos Colectivos al interior de las empresas, y

2) La limitada capacidad de presión política de las organizaciones sindicales en ese momento para comprometer a las instituciones como IESS, Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Salud Pública, para llevar adelante procesos destinados a disponer de políticas coordinadas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas al desarrollo industrial, agrícola y de servicios de corto, mediano y largo plazo que permitan tener una acción sostenida y lograr impactos reales en los lugares de trabajo.

Condiciones adversas

La Ley 133 que estableció la flexibilidad laboral en 1990 y que dió paso a un proceso de destrucción sistemática de los derechos laborales y sobretodo de las organizaciones sindicales existentes en paralelo a la casi imposibilidad de constituir otras nuevas, golpeó duramente estas experiencias hasta casi borrarlas del imaginario sindical ecuatoriana, a pesar del fuerte impacto que tuvo en América Latina, como una experiencia casi única de unidad sindical alrededor del tema y solo comparable, salvando las grandes distancias, con lo realizado por las Centrales Sindicales Italianas CGIL-CISL y UIL, las cuales apoyaron decididamente esta experiencia.

El punto de ruptura con esta experiencia estuvo dado por el hecho de que los cambios en la contratación de los trabajadores y la tercerización, restaron estabilidad y permitieron a las tercerizadoras y muchas veces a las empresas vinculadas a ellas, no hacer la afiliación respectiva de los trabajadores. Esto, como base para el reclamo de derechos, estuvo impuesto desde políticas laborales excluyentes, desde la ausencia del Estado en la protección social y por todo tipo de prebendas a las empresas para impedir el reconocimiento de conquistas básicas de los trabajadores.

Con el advenimiento del Gobierno del Presidente Correa, la prohibición de la tercerización, algo prácticamente único en el mundo, aunque limitado en cuanto al alcance de la recuperación de derechos perdidos durante los años de tercerización salvaje, dió paso a una vuelta hacia la estabilidad en el trabajo y ciertas insinuaciones de formación de nuevas organizaciones sindicales. Sin embargo, el escenario neoliberal estaba ya instalado y la posibilidad de obtener una reacción inmediata de los trabajadores para recuperar derechos no fue automática. El antisindicalismo ideológico y práctico desarrollado por el neoliberalismo caló hondo en la sociedad y las empresas, y los trabajadores tuvieron dificultades porque incluso dentro de las instituciones del Estado este elemental derecho era y es todavía negado o al menos no comprendido en su debida dimensión. Incluso ciertos grupos de trabajadores con poca o ninguna formación sindical fueron influenciados y atemorizados por esta campaña.

En esas condiciones y volviendo a la tradicional vía de organización de sindicatos por empresa, los trabajadores encuentran grandes problemas para crear nuevas organizaciones sindicales. En ese sentido el esquema de organizaciones por empresa, sin posibilidad de huelga solidaria, sin integración por rama de actividad, desigual en cuanto a derechos obtenidos en las diferentes unidades productivas, muestra sus límites. A eso se suman acciones gubernamentales como la revisión unilateral de contratos colectivos,

eliminación de artículos en algunos contratos y sectores, renunciadas llamadas obligatorias, obstáculos para la creación de nuevas organizaciones, y concesiones a propuestas engañosas de las empresas que vulneran o atentan contra conquistas como las cuarenta horas semanales, imposición del destajo de hecho, entre otros aspectos que de hecho han reducido los derechos laborales. El sector público fue uno de los más afectados por estos cambios, pero el sector privado se vio favorecido por la falta de control y de políticas específicas de los organismos encargados del mismo.

38 Pero en este sentido las empresas impusieron reglas de hecho aún más graves, como por ejemplo multar a los trabajadores que faltan al trabajo por enfermedad reclamando el certificado del IESS que los trabajadores no pueden obtener porque no se pagan los aportes por parte de las empresas o se encuentran en mora desde meses y hasta años atrás. No faltan empresas que despiden a los trabajadores enfermos o accidentados o a mujeres embarazadas aduciendo que no pueden reubicarlos, obligan a realizar tareas peligrosas sin equipos de protección, llegando al caso de bananeras que obligan a los trabajadores a comprar sus herramientas de trabajo tales como machetes y limas, botas y otros implementos de seguridad. No se diagnostican las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo y se esconden los accidentes de trabajo, en amplios sectores empresariales. Eso explica, al menos en parte, el bajo número de enfermedades profesionales reconocidas por el IESS y sobretodo la falta de enfermedades relacionadas al uso de sustancias tóxicas, a pesar de que, como en los casos de los plaguicidas, su uso es generalizado y desaprensivo. Algunas autoridades del IESS, incluso han hecho mención sobre esto y han presentado la diferencia abismal entre los accidentes de trabajo estimados y los registrados.

Tampoco ha faltado la corrupción que se produce cuando funcionarios de las instituciones de control hacen informes de accidentes de trabajo culpando al trabajador o venden consultorías en empresas a las que deben controlar haciendo de juez y parte y obviamente debilitando el sistema de control haciéndolo totalmente vulnerable.

Pero también hay problemas conceptuales y científico - técnicos que no han permitido que las instituciones de control estén a la altura de las circunstancias, ya que no han registrado los cambios en los modelos productivos, formas de organización del trabajo o condiciones de trabajo. Esto no solo se pone de manifiesto en la legislación actual que siendo útil y frondosa deja, sin embargo, vacíos fundamentales y atrasos injustificables en relación al avance científico-técnico de las materias de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

Y como respuesta encontramos que uno de esos derechos conculcados fue el Decreto 203 del MRL que elimina el requisito de que los Servicios Médicos de Empresa, tal cual lo establece la Ley y Reglamento del mismo nombre, tengan como responsables a profesionales con un nivel de Masterado para garantizar una atención adecuada de esos servicios.

El énfasis curativo de las políticas hace que se priorice la dotación de servicios de atención médica, lo cual es loable, pero que posterga la prevención que debería ser la base del desarrollo de la salud en el trabajo.

El otro aspecto que complementa al anterior es la preocupación casi exclusivamente indemnizatoria, que tiende a reparar el accidente de trabajo, monetizar las pérdidas de partes de cuerpo humano, sin tener ninguna contrapartida de prevención para evitar la repetición de los hechos. No sólo que las indemnizaciones previstas son ínfimas en relación a la pérdida de competitividad que tiene el trabajador en el mercado laboral, sino que tampoco la empresa acepta reubicarlo y busca despedirlo para contratar un nuevo trabajador sano.

Esta situación se agrava cuando la mayor parte de los informes, por ejemplo, de accidentes de trabajo terminan culpando al trabajador, con lo cual liberan a las empresas de pagar la Responsabilidad Patronal. En los últimos diez años fueron denunciados más de 800 accidentes con posible Responsabilidad Patronal, en 40 de ellos se ha iniciado el proceso y hasta ahora sólo cinco tienen sentencia. Esto además hace que sea el IESS el que debe asumir esos costos de accidentes que incluyen atención médica, cirugías, medicación, en algunos casos prótesis y después jubilaciones por incapacidad permanente total o parcial. Por lo mismo las empresas pagan el seguro de riesgos del IESS y después buscan que el IESS asuma todos los costos derivados, muy frecuentemente de su falta de programas de seguridad, capacitación y mejoramiento de los lugares de trabajo. En este sentido muchas empresas continúan con las viejas prácticas y no se modernizan, como sí lo hacen para implantar la flexibilidad laboral a ultranza. Sumando los valores, entre la no afiliación, la mora patronal, la afiliación por ingresos básicos y no totales, los costos que asume el IESS por atención y curación y por jubilación por incapacidad seguramente se llegaría a un monto muy importante, que debería incluirse en el Cálculo Matemático Actuarial en función de salvaguardar la viabilidad del IESS.

Las respuestas

Una respuesta del IESS que no puede dejar de señalarse es la implementación del SART (Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo), sistema que será analizado en profundidad más adelante y por medio del cual se obliga a las empresas a cumplir ciertas condiciones básicas en seguridad, higiene y salud en el trabajo. Una de esas condiciones es la de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si bien, como inicio de un proceso de control, esto puede ser útil, sobre todo si se lo especifica por rama de actividad. Hay sectores en los cuales, tal cual está planteada la propuesta es inaplicable, en el camino han aparecido distorsiones y resultados no esperados. Por ejemplo algunas empresas simulan disponer de servicios, equipos de protección, etc. que se presentan cuando llegan las inspecciones y desaparecen después de las mismas. En otros casos, los indicadores propuestos no se corresponden con los riesgos que existen en las empresas. Por ejemplo, no se recaba sobre el uso de sustancias cancerígenas en los lugares de trabajo y por lo tanto se siguen usando los mismos sin control. Otra fuente de críticas ha sido que el propio IESS y el Ministerio de Salud Pública, entre otros entes oficiales, no han cumplido internamente con las normas que obligan a cumplir a otras empresas. El problema más común es que se ha generalizado una tendencia a crear instancias burocráticas en las empresas que no solo se vuelven costosas sino ineficientes ya que no abordan los problemas que la empresa tiene y se limitan, en el mejor de los casos, a cumplir algunas normas y disponer de una abundante papelería de escaso o nulo impacto en la seguridad y salud de los trabajadores.

Todos estos elementos, experiencias y resultados indican que el sistema actual y las políticas implementadas han fracasado, al menos parcialmente. Y esto no se soluciona con medidas aisladas, o quitando servicios de alimentación, guarderías o médicos ni bajando la calidad de quienes deben garantizarlos. Esta situación debe tratarse a la luz de nuevos principios que den lugar a una atención específica, una amplia cobertura y una anticipación a los problemas mediante estrategias preventivas. La Constitución del 2008 provee una serie de conceptos y propuestas, a la luz de las cuales debería actualizarse la amplia legislación sobre riesgos del trabajo existente que se superpone, deja vacíos o se duplica, sin cumplir sus objetivos ni determinar claramente sus ejecutores. La participación de los trabajadores y trabajadoras ha sido también un factor de influencia, especialmente debido a su falta de capacitación, la falta de respaldo sindical suficiente cuando existen los sindicatos en las empresas y peor aún cuando no están organizados. Si bien los Comités Paritarios son espacios de "empate" entre delegados de la empresa y delegados de los trabajadores (porque tienen el mismo número de delegados y cada

sector vota por sí mismo), también podrían ser de coincidencia en temas de interés mutuo, por ello sería muy importante dedicar esfuerzos a capacitar a los trabajadores y trabajadoras de delegados a estos Comités y también preparar con ellos y después con todos los miembros de las organizaciones sindicales o empresas, estrategias respecto a perspectivas, prioridades y acciones a proponer.

Es por este motivo que un buen comienzo de una nueva etapa en este proceso puede ser la incorporación de principios fundamentales que luego den lugar a un desarrollo normativo moderno, científico-técnico, de protección real a los trabajadores y trabajadoras sin que esto se contraponga al desarrollo productivo, sino como condición para hacer que el mismo sea sostenible desde el punto de vista de contar con trabajadores y trabajadoras saludables, motivados y con energía y capacidad para desarrollar sus actividades. No en vano se dice que la mejor motivación para los trabajadores es un buen ambiente de trabajo y no el hecho de traer “motivadores” periódicamente para que “levanten el ánimo” a los mismos, aunque no se cambie en nada las condiciones y el ambiente de trabajo.

Algunos principios que será importante tomar en cuenta:

1. **La imprescriptibilidad** de la denuncia de la enfermedad profesional y el accidente de trabajo. La legislación establece actualmente que dentro de los seis años de retirado de un trabajo es el plazo máximo para reclamar la enfermedad profesional o el accidente de trabajo. La presencia de sustancias que generan problemas aún treinta años después de la primera exposición, como sucede con los cancerígenos, hace que sea necesario eliminar esa limitación que impediría reclamar el cáncer de origen profesional y otras patologías con amplios periodos de inducción y latencia.
2. **El Principio de Precaución** en los lugares de trabajo. Eso lo establece la Constitución del 2008 (Capítulo séptimo, Derechos de la Naturaleza, Artículo 73) y permitiría que, antes de aprobarse una determinada producción se pueda realizar un estudio del diseño de los procesos y materias primas a utilizarse con la finalidad de que se evite su uso y se la reemplace o se adopten todas las medidas para evitar consecuencias negativas. Esta práctica ayudaría a tener, desde su diseño, procesos limpios y además sería la forma menos costosa de trabajar con seguridad ya que siempre será más oneroso hacer correcciones o cambios cuando el proceso está funcionando.

3. “**La indiferencia de la concausa**”: este principio es fundamental ya que se basa en que, cualquiera sea la enfermedad que tenga un trabajador o cuando la haya adquirido, si el ambiente de trabajo puede desencadenarla, agravarla o complicarla, debe ser considerada como relacionada con el trabajo y debe ser reconocida al menos proporcionalmente en lo que ha tenido el trabajo como influencia. Actualmente sucede lo contrario y algunos médicos de empresa tratan de buscar las causas de los problemas de salud de los trabajadores en sus prácticas de deportes, antecedentes personales, cuando su función es estudiar si el trabajo contribuye de alguna manera a desencadenarla, agravarla o complicarla. Un ejemplo de esta situación podría ser el caso de un trabajador que tiene una bronquitis crónica adquirida fuera del trabajo pero que entra a trabajar en una empresa donde no se controla el polvo. La reaparición de dicha bronquitis producida por la presencia del polvo debe ser considerada como producto de que el trabajo la desencadenó, agravó o complicó. O el caso de un trabajador que padezca una epilepsia y es enviado a cumplir una tarea durante la cual se desencadena una convulsión y eso ocasiona un accidente, el accidente deberá ser considerado como de trabajo.
4. La **participación de los trabajadores** en seguridad y salud en el trabajo. Este principio debe instalarse en toda su amplitud: desde el momento en que el trabajador deba denunciar un accidente de trabajo, cuando necesite tener una cita médica, cuando requiera tiempo para su rehabilitación, etc. y yendo más adelante, para que aporte a la empresa en la identificación de riesgos, propuestas de mejoras, para que asista a las capacitaciones, y para que intervenga crítica y propositivamente en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es decir, tomar parte en el control de la salud en el trabajo como medio para mejorar las condiciones de trabajo e intervenir en la organización del trabajo.
5. La **eliminación o reducción de la exposición**: La prevención se basa en estos dos elementos, sea reemplazando los factores riesgosos del trabajo o reduciendo sus emisiones. Eso implica actividades de monitoreo ambiental y biológico periódicas y mejoras en los procesos y no solamente dotar de equipos de protección. Cuando, como dice la legislación ecuatoriana, las medidas técnicas adoptadas no sean suficientes (por ejemplo, un sistema de ventilación que no elimina con seguridad todos los riesgos entonces se podrá complementariamente y no sustitivamente entregar equipos de protección. Estos, además deberán ser adecuados, específicos para cada factor de riesgo y confortables y deberán

ser reemplazados periódicamente de acuerdo a su vida útil. Los trabajadores y trabajadoras deberán ser capacitados para su uso y mantenimiento.

6. El **Principio de la Presunción de Origen**. Este criterio se aplica cuando, como sucede en la industria y agroindustria ecuatoriana en general y hasta ahora, no se dispone de evaluaciones de riesgo previas y aparece una patología asociada a un producto que se utiliza en ese tipo de producción. En estos casos no se puede negar el derecho del trabajador a que se le reconozca su enfermedad relacionada con el trabajo por la falta de mediciones y si se establece que la patología está asociada a una sustancia o factor existente en ese tipo de producción, no se condicionará el requerimiento de esta enfermedad más que a la constatación del uso de dicha sustancia o factor de riesgo. Un ejemplo de esta situación estaría dado en el caso del asbesto: si un trabajador ha laborado en una empresa que utiliza el asbesto y presenta una asbestosis, así la empresa no tenga evaluaciones o ellas indiquen que todo estuvo bajo control, si la enfermedad aparece podrá presumirse su origen en la exposición surgida en el trabajo. Es una forma de hacer reconocer enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo y superar la impunidad en que se ha desarrollado esta situación con demasiada frecuencia.
7. La **penalización del accidente de trabajo o la enfermedad profesional** como homicidio culposo cuando hay dolo. Es el caso de una empresa que ha sido apercibida por no controlar un factor de riesgo o que a pesar de haber sido multada no ha hecho los cambios, si se produce un accidente o enfermedad mortal, podrá ser acusada en términos penales ya que además del problema de seguridad en el trabajo ha habido dolo. El nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP) así lo establece no sólo para la mala práctica médica sino para todas las profesiones en que pueda generarse un daño a la salud o vida humana, incluyendo desde los Jefes de Seguridad Industrial y los Médicos de Empresa, hasta los Gerentes y propietarios.
8. El **daño moral por despido o enfermedad**. Si un trabajador sufre un accidente de trabajo y queda, por ejemplo, con una cicatriz en su cara, el sufrimiento no solo se produce en cuanto a su estética sino que le limitará su reingreso al mercado de trabajo, y con más razón si tiene una actividad que lo expone al público. El despido puede ser considerado de la misma manera de daño moral en la medida en que hay empresas que hacen listas negras y despiden a un tra-

bajador por razones sindicales y luego lo estigmatizan y le afectan su capacidad de obtener trabajo por el hecho de reclamar un derecho legal y constitucional.

9. El **derecho a paralizar el trabajo cuando hay condiciones de riesgo inminente o detectado**. Este es un derecho fundamental ya que cuando está en riesgo la salud o la vida de una trabajadora o un trabajador no se puede aplicar la llamada "obediencia debida", sino la "desobediencia debida", hasta que se adopten todas las medidas preventivas y correctivas. Las dudas, como en general suceden en estos casos se resuelven bajo el criterio de proteger al obrero (in dubio pro operario), es decir favoreciendo a la parte mas vulnerable.
10. El **fuero sindical que incluya el fuero de salud**. Hasta ahora el Fuero sindical ha sido el derecho que tienen los dirigentes sindicales de recibir una doble indemnización cuando son despedidos en ejercicio de sus cargos. Esto no ha impedido el despido de dichos dirigentes y ha sido un paso más en la intimidación a las organizaciones sindicales. La solución no puede estar en aumentar las indemnizaciones, si la empresa mantiene el derecho a despedir dirigentes. La esencia del principio debería ser que la empresa no lo puede despedir ni triplicándole la indemnización por el solo hecho de ser dirigente sindical. Esa sería una forma transparente y de principios en la defensa de la dirigencia sindical evitando que se convierta en una forma de obtener más dinero aun a costa de que se afecte la organización. En síntesis, no se trata de pedir que se indemnice con más años de retribución económica a los dirigentes sindicales despedidos, sino de que no se los pueda despedir por ese sólo hecho de representar a la organización de los trabajadores. Ese Fuero debería ampliarse para tener el derecho a reclamar frente a riesgos del trabajo, para no padecer represalias.
11. La **valoración ergonómica de la empresa y de las tareas y puestos de trabajo**. Muchas empresas se han constituido y se siguen formando en base a improvisaciones edilicias, ampliaciones antitécnicas, manejo de cargas contraindicados, mecanismos de transporte de objetos con tracción humana, vulnerando así la capacidad física de los trabajadores y trabajadoras, sobrepasando todas las normas límites de manejo de pesos, etc. Esto no solo se reduce a la carga física sino también a la carga mental, para lo cual existe una ergonomía cognitiva que debe tomarse en cuenta para evitar impactos sicosociales en los lugares de trabajo.

12. El **Listado de Enfermedades Profesionales de la OIT del año 2010**. Mientras en el Ecuador se sigue utilizando de manera general la Clasificación de Enfermedades Profesionales de la OIT del año 2002, ya existe un nuevo Listado que no significaría grandes trastornos legales, sino un proceso de capacitación de funcionarios, profesionales del sector, etc. para aplicarla y de esa forma ampliar y modernizar esa temática. Particularmente el personal de salud de las Unidades Médicas del IESS y MSP, deberían especializarse dentro de sus ámbitos clínicos en el diagnóstico y evaluación de las Enfermedades Profesionales y del trabajo. Así el dermatólogo, neumólogo, neurólogo, podrían respaldar técnicamente los hallazgos clínicos y su relación con el trabajo, haciendo pruebas específicas conocidas.
13. **Avanzar hacia una Lista open-ended** (que si bien tiene enfermedades del trabajo reconocidas, tiene también la posibilidad de reconocer otras). En ese sentido se podría hacer el reconocimiento para ciertas patologías en relación a ocupaciones específicas, tales como, por ejemplo, várices en enfermeras y auxiliares de enfermería, hernias inguinales, umbilicales o epigástricas en exposición a cargas físicas elevadas, daño odontológico ocupacional, etc.
14. El **Código de Ética para funcionarios públicos de seguridad y salud**. Las constantes amenazas de corrupción en esta temática tan controversial y sometida a presiones de todo tipo, debería obligar a cumplir un Código de Ética Profesional, que podría tener como base el que utiliza la ICOH (International Commission on Occupational Health, ver website) que ha sido reconocido en muchos países, incorporándole situaciones que podrían producirse de manera particular en ciertos sectores, instituciones o categorías profesionales en el Ecuador. Esto ayudaría a proteger a los profesionales honestos que pudieran estar presionados por las empresas para ocultar accidentes y enfermedades del trabajo, a la par que sancionar a funcionarios o profesionales que por acción u omisión (algo previsto en la Constitución del 2008 y recientemente previsto en el COIP) no aplican la norma vigente o ceden ante las presiones de las empresas.
15. Los **pasivos de salud y su responsabilidad**. Los exámenes de salud ocupacional realizados a la salida del trabajo no siempre cumplen los objetivos previstos porque no son específicos en relación a los factores de riesgo a que estuvieron expuestos. Incluso antes se hacía firmar actas de finiquito en la cual se obliga al trabajador a firmar una declaración de que no ha sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en la empresa con la cual se elimina la

relación de dependencia. El trabajador presionado por la necesidad de cobrar su indemnización, firmaba las actas y aunque eso no es definitivo puesto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, para reclamar debería empezar por denunciar esa firma y con ello entrar a un proceso que económicamente no lo puede sostener. Al mismo tiempo, los exámenes pre ocupacionales no deben ser discriminatorios y deberían realizarse una vez pasado el periodo de prueba.

- 46
16. **Creación de la Clínica del Trabajo** como instituto de investigación, diagnóstico y evaluación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS es una parte importante del sistema de la Seguridad Social. Sin embargo no cuenta con laboratorios, equipos y personal moderno y capacitado para cumplir su rol en la investigación científica. Por otro lado, más del 45% de los trabajadores no están afiliados al IESS con lo cual es muy difícil que puedan hacerse estudios específicos de salud en relación al trabajo, que es una especialidad muy amplia y que requiere de equipos multiprofesionales. Por eso, sin necesidad de competir con el IESS, a través del Ministerio de Salud Pública se podría crear una Clínica del Trabajo, especializada en investigaciones y estudios de seguridad, higiene y salud en el trabajo adonde puedan acudir trabajadores y trabajadoras estén o no afiliados al IESS.
 17. **Incorporación del mobbing, acoso laboral y burn out a la legislación del trabajo.** Dependiendo de la Clasificación que se utilice para las enfermedades del trabajo, deberían incluirse nuevas patologías.

El caso del mobbing es particularmente importante porque es una patología motivada por problemas de la organización del trabajo y donde el empleador provoca (cuando se da la modalidad vertical y de arriba abajo, ya que hay otras modalidades), mediante una acción sistemática que dura al menos seis meses, un aislamiento y degradación de la condición laboral del trabajador o trabajadora, "despechándolos" hasta que renuncien. Esto es importante porque los efectos psicofísicos y sociales son graves y muchas veces irreversibles y por que, justamente debido a esta situación, ya ha sido reconocido e indemnizado en países como Italia.

El Burn out es otro tipo de problema por el cual una persona comienza un proceso de ruptura emocional con su trabajo, generalmente motivada por una falta de motivación o una progresiva desmotivación que termina afectándola hasta producírle, a continuación problemas físicos sistémicos, tipo colapso de algunos

sistemas digestivos, cardiovascular, neuropsicológico. Se produce en trabajadores de servicios, o sea aquellos que tienen relación con personas, tales como médicos, enfermeras, trabajadoras sociales, docentes etc. y se da con frecuencia en hospitales, orfanatos, asilos de ancianos, escuelas y colegios, etc.

El acoso sexual es otra forma de persecución o proceso de ataque o campaña de provocaciones sexuales tendientes a obtener favores sexuales a partir de posiciones de poder.

El acoso laboral se da a todo nivel del proceso productivo cuando las actividades, organigramas, formas de organización del y trabajo y condiciones de trabajo, especialmente en estructuras empresariales verticales y autoritarias conduce a la exigencia de cumplir actividades, "órdenes", asumir responsabilidades superiores su capacidad, cumplir metas forzadas o cambiar las condiciones laborales de manera arbitraria bajo cualquier pretexto.

El acoso sexual está tipificado en el COIP aprobado en febrero de 2014 y se establecen allí pautas para su denuncia y tratamiento legal.

18. La **inversión de la carga de la prueba**. Hasta ahora el trabajador o la trabajadora no han tenido posibilidad de defender de manera independiente su derecho a la indemnización de la enfermedad profesional. Todo el proceso se lleva dentro del IESS quien recibe la denuncia, la estudian médicos del IESS, la considera una Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS y emite la sentencia al respecto. Aun habiendo derecho a la apelación, el proceso queda con el IESS como juez y parte. Si el trabajador o trabajadora no está afiliado al IESS esa función le corresponde al MRL. Se debería crear un espacio tripartito en donde se cree una comisión tripartita con delegados médicos del Estado, delegados de las empresas y delegados de los trabajadores para garantizar que exista su opinión independiente y adonde los trabajadores puedan acudir para hacer valer sus argumentos.
19. La **consulta a los trabajadores y la vuelta al tripartismo**. En el caso del IESS es necesario que el Delegado/a de los Trabajadores al Consejo Directivo esté en contacto con los afiliados, reuniéndose con ellos en todo el país, recogiendo las opiniones y necesidades de todos los sectores, y presentando informes periódicos de sus acciones en defensa de los afiliados. Debería además ser elegido entre todos los afiliados para que tenga mayor representatividad. En todo caso el control por parte de los afiliados, de dichos delegados es fun-

damental para que realmente sientan la fuerza y respaldo de sus representados y también las críticas si su trabajo no es el adecuado. Este tripartismo debería aplicarse también para el caso de las inspecciones a las empresas, donde el inspector del IESS hace su trabajo sin control y solamente guiado por su sano criterio y en condiciones difíciles.

20. Las **instituciones de control deberían elaborar una lista de sustancias peligrosas**, o apoyarse en las ya elaboradas como por ejemplo la Lista de Cancerígenos de la IARC (Agencia Internacional de Investigación del Cáncer) la cual pertenece a la OMS (Organización Mundial de la Salud), así como por ejemplo de plaguicidas, etc. que posibilite el control de los factores de riesgo desde su importación hasta su ingreso en la empresa y después del proceso productivo en cuanto a los residuos sólidos, emisiones o vertidos líquidos.
21. Desde el **punto de vista de género** es necesario aplicar adecuada, minuciosa y exhaustivamente el Convenio 103 de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, revisado en 1952) actualizado como Convenio 183, en el año 2000, en lo que se refiere no solo a los periodos de descanso pre y posnatal sino también en cuanto a la no exposición de la mujer trabajadora a factores de riesgo para su embarazo.
22. Debería establecerse un plazo máximo para que la Asamblea Nacional haga la **ratificación de los Convenios de la OIT pendientes** (Ver Anexos), especialmente el Convenio 184 y la Recomendación 192, sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, así como otros importantes, que el Ecuador aún no ha ratificado, a pesar de haberlo aprobado en la OIT. Es fundamental que dichos acuerdos y recomendaciones tengan vigencia en el Ecuador por que son producto de un consenso internacional así como fruto de debates científico-técnicos de los cuales pueden beneficiarse millones de trabajadores y trabajadoras. Este punto se amplía mas adelante.
23. El **accidente-enfermedad**. Sería conveniente incorporar el concepto de accidente-enfermedad que permite llenar un vacío que se produce cuando, luego de sufrir un accidente comienza a generarse una enfermedad. Por ejemplo, un accidente que ocasiona una lesión lumbar puede o no resolverse de manera completa. Si no se resuelve de manera completa abre paso a un problema que se vuelve permanente y puede convertirse en una patología en sí misma.

24. El **Riesgo 0 (cero)**, propuesto por Jorma Rantanem de ICOH (International Commission on Occupational Health) es una concepción avanzada por la cual se pretende eliminar los factores de riesgo. Esto, si bien no es una posibilidad inmediata, puede ser recogida como parte de una estrategia general que conduce a la prevención y la precaución o se basa en ambas. En un proceso que requiere de un cambio cultural frente al trabajo y sus posibles consecuencias dañinas y con el cual se abrirían nuevos horizontes sobre el tema.
25. Los Sistemas de Calidad Total, cuando se instalan deberían garantizar también la **Calidad Total de los Servicios Médicos de Empresa y de las Unidades de Seguridad Industrial**. No basta con tener esos servicios, sino que deben presentar sus programas anualmente y sus resultados, con evidencias. También los comedores de los lugares de trabajo, vestuarios, servicios higiénicos, deberían cumplir estos estándares. Es necesario también dar una cobertura odontológica ocupacional.
26. La **adopción de Límites Máximos Permisibles (TLVs) e Indicadores Biológicos de Exposición (BEIs) para las sustancias químicas, riesgos físicos, mecánicos, eléctricos y otros**. Lo cual puede hacerse asumiendo alguna norma internacional o de otro país, como podría ser las normas de la ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists). Aquí cabe la aclaración de que, si bien estos valores son establecidos en función de un “obrero medio”, algo difícil sino imposible de establecer, no puede ser generalizado de manera acrítica. Siempre será necesario establecer rangos de dichos valores y, cuando algunos valores se encuentren cerca del límite máximo aceptado legalmente (lo cual no quiere decir “tolerable” como se usa de manera permisiva, subjetiva e irresponsable), se deberán adoptar medidas debido a la posibilidad que cualquier variación en el ambiente de trabajo haga superar esos valores, afectando así a las y los trabajadores.
27. **Exigir Equipos de Protección Personal Certificados** sea por organizaciones reconocidas internacionalmente o nacionalmente, por ejemplo a través del INEN (Instituto Ecuatoriano de Normalización)

Aunque los documentos difundidos acerca del nuevo Código del Trabajo han tocado el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en la medida en que no se dispone de una propuesta definitiva y completa, será necesario dar seguimiento a las discusiones

para hacer las propuestas. De cualquier manera, lo que hasta ahora se conoce es definitivamente muy limitado, reducido a la creación de Departamentos y Unidades con competencias en SST, y tiene grandes vacíos, como la falta de una propuesta de Lista de Enfermedades Profesionales o nuevos temas a considerarse, e incluso algunos retrocesos como por ejemplo los relativos a los Servicios Médicos de Empresa, la alimentación y las Guarderías, según como se los interprete.

Los Servicios Médicos de Empresa deben mejorar, no eliminarse. Es cierto que estos servicios cumplen actividades rutinarias y exclusivamente de atención de enfermedades en la mayoría de los casos, pero se debería programar desde el IESS y MSP las funciones que deben cumplir en lo preventivo (algo exigido por la Ley y Reglamento de Servicios Médicos de Empresa) y sobretodo que hagan actividades de salud ocupacional, especializada y acorde a los factores de riesgo que existen en cada proceso productivo. En ese sentido ha habido un progresivo descrédito de estos servicios, primero no dándole recursos más que el Médico y la Enfermera o Auxiliar de Enfermería en la mayoría de los casos y después, a través del Acuerdo Ministerial del MRL No. 203 del 5 de Diciembre del 2012, retirando la exigencia de que esos servicios sean manejados por personal con título de Master. Es necesario que se genere un protocolo a cumplir según el sector productivo y por rama de actividad, que se hagan los exámenes adecuados y específicos para monitorear la salud de los trabajadores y junto a las Unidades de Seguridad Industrial cotejar los resultados del monitoreo ambiental con los datos de salud para conocer la situación epidemiológica y clínica de los trabajadores.

50

El tema de la alimentación, y a pesar de que no existe una obligación de proveerla por parte de la empresa ya que el Código del Trabajo actual solo habla de disponer de comedores mas no del servicio de alimentación (Artículo 42, Literal 4), debería resolverse progresivamente y no con una regresión. La alimentación es fundamental para las trabajadoras y trabajadores cuantitativa y cualitativamente. Para ello se deberían establecer dietas adecuadas a la pérdida de calorías que tienen las trabajadoras y trabajadores, equilibradas y que sean proveedoras de energía y nutritivas. Es decir, que aporte a una asimilación rápida para trabajar mejor, pero también que provea elementos básicos para evitar la desnutrición o malnutrición. Estos dos últimos problemas no son ajenos a trabajadoras y trabajadores ya que se encuentran cada vez mas frecuentemente tanto casos de deficiencias nutricionales como casos de obesidad, ambos contraproducentes para el trabajo.

En relación a las Guarderías, se debería precautelar la salud en el embarazo y después proveer Servicios de Guardería que no expongan a los niños y niñas a factores de riesgo

del trabajo, como sucede actualmente con las florícolas donde los plaguicidas utilizados en las plantaciones amenazan a los niños y niñas cuando estos se alojan en sitios contiguos o dentro de las empresas. Para ello se podrían establecer Guarderías en sitios donde convergen varias empresas dotándolas de todos los servicios requeridos para la seguridad y desarrollo de la niña o niño.

Todos estos elementos pueden ser útiles y factibles de aceptarse y ser aplicados en la medida en que simultáneamente avance la sindicalización por rama de actividad y el contrato nacional de trabajo, ya que existirá entonces el terreno fértil donde estas propuestas pueden crecer y adaptarse a una realidad más estructurada nacionalmente de la clase trabajadora y de sus organizaciones sindicales.

Sistemas de Auditorías de Riesgos del Trabajo: alcance y limitaciones

El SART es una propuesta de control de la seguridad en el trabajo que marginalmente aborda cuestiones de higiene y salud en el trabajo y que se inició en el IESS. Con ello se pretende administrar la seguridad en el trabajo e incluir algunos otros aspectos como la higiene y la salud de manera marginal.

52

Se materializa con la aplicación de una Lista de Chequeo elaborado nacionalmente que no provee mayor información que la constatación, muchas veces subjetiva, por parte de funcionarios del IESS, del cumplimiento de sus propias normas. Con esto no queremos decir que no debe cumplirse, al contrario, debe hacerse rigurosamente, pero es fundamental que se tomen en cuenta también sus limitaciones estratégicas, conceptuales, científico-técnicas, prácticas y operativas para evitar que se vayan diluyendo las capacidades de control y sobre todo que no se llegue a lograr cambios importantes en dirección a la prevención. Esta lista tiene que ser llenada periódicamente y actualizada anualmente por cada empresa o unidad productiva y existe el riesgo de que termine siendo una formalidad que no ayude a mejorar y transformar la organización, las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Sus propias normas no incluyen ni todos los principios ni todos los métodos y técnicas que deben aplicarse en los lugares de trabajo. La propia legislación existente es limitada respecto a la protección de la salud en el trabajo y a la prevención y precaución y la capacidad de cobertura de las instituciones de control son bajas. Incluso algunos principios de la legislación ecuatoriana no están incluidos ni se han desarrollado en este mecanismo de control.

En relación a la cuestión de la cobertura, la participación de trabajadores y trabajadoras debería ser una gran ayuda para controlar el cumplimiento de la normativa y para aportar al mejoramiento en los lugares de trabajo.

Tampoco responde con precisión a las exigencias de la Teoría de Sistemas que parecería ser al menos su sustento básico, ya que no conduce más que a obtener algunos

pocos indicadores de funcionamiento del propio sistema de gestión: en suma es un sistema de control de gestión que se controla a sí mismo, por la dificultad de ampliar y adaptar la propuesta a otros sectores diferentes a la manufactura y las grandes empresas y por las dificultades de cobertura de las propias instituciones que lo proponen. Más aún cuando ahora se propone hacerlo online lo cual dificultará la constatación de la información.

Esto limita demasiado la comprensión de la realidad de los lugares de trabajo, pone el acento en la administración de los riesgos y no en la prevención y no promueve estrategias básicas para lograrlo. En ese sentido puede quedar en una burocratización o tecnocratización de un tema tan acuciante, humano y productivo. Es muy difícil entender y aceptar cómo se puede administrar o gestionar la seguridad y salud en el trabajo sin conocer la realidad de cada empresa que de por sí es diferente y más aún, de empresas de diferentes ramas de actividad.

53

Esta propuesta se corresponde con una etapa de la seguridad e higiene en el trabajo en el Ecuador que es por un lado atrasada en cuanto a otros referentes en América latina y, por otro lado intenta saltar etapas que otros países transitaron cuando la pusieron en práctica. Ambos problemas atentan la posibilidad de que esta norma que se ha puesto en práctica sirva al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

La situación actual de la producción en el Ecuador, con profundos cambios en los modelos industriales, agrícolas y de servicios, no son tomados en cuenta en esta propuesta y tampoco se considera la heterogeneidad de las ramas de actividad y del tamaño de las empresas. Ni la minería, ni la producción bananera, ni muchos servicios, pueden reconocerse en esta propuesta para su aplicabilidad. La propia experiencia frustrada de algunos actuales funcionarios del IESS en PETROECUADOR ha puesto en evidencia esta realidad. La aplicación del SART tal cual está estructurado ahora no puede ser aplicado a todos los sectores por las diferencias existentes entre estos. Por ejemplo, en la agricultura o en la minería informal, no se puede establecer la misma forma de chequeo porque sus procesos, actividades, riesgos, son muy diferentes a los de la industria.

Si se propone un modelo de control, debe ser completo, si se propone un modelo de gestión, debe ser viable e impactar la realidad del ambiente de trabajo, si se propone un enfoque preventivo se debe contar con estrategias para poder alcanzarla.

Todo ello debe partir de conceptos claros, metodologías y técnicas reconocidas o validadas, ejemplos a seguir, y no de un conjunto de elementos que pocas veces coinciden

entre sí, que no tienen criterios de investigación precisos y replicables, que no apuntan a lo esencial que debe tener todo sistema según su propósito final.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ya ha dado su opinión crítica en relación a este tipo de propuestas y puede consultarse un documento que señala con precisión que, si bien puede traer algunos beneficios en sectores específicos y sobre todo en las grandes empresas (que, entre otras cuestiones pueden asumir los costos que se originan), contiene un conjunto de problemas que no le permiten considerar aspectos fundamentales como la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Los costos de esta propuesta no van a mejorar el sistema, sino a abrir un mercado para consultorías de dudosa calidad, para propuestas de sistemas informáticos que no tienen indicadores confiables, para instalar una serie de actividades que no son programas específicos, para escribir procedimientos que en la realidad difícilmente se cumplen. Se vende el sistema como una inversión siendo que representa un costo o un gasto improductivo, al menos en sus etapas preliminares como la que nos encontramos.

54

Hay ejemplos de Ecuador de cada una de estas aseveraciones:

- Algunas consultorías proveen mediciones, pero no interpretaciones de la información.
- Algunos softwares solo permiten ingresar información pero no permiten cruzarla para establecer relaciones o asociaciones entre diversos factores de la producción, el trabajo y el ambiente de trabajo.
- Los indicadores de gestión aparecen aparte de los indicadores de seguridad, higiene y salud en el trabajo y no se garantiza su registro adecuado.
- No se proponen programas específicos, más allá de declaraciones generales de mejoramiento continuo, etc.

Adicionalmente no se garantiza la capacitación adecuada, las evaluaciones de contaminantes, la participación de los actores fundamentales como los trabajadores que solo tienen un espacio bipartito y paritario, como son los Comités Paritarios de Seguridad en el Trabajo, donde hay un empate permanente en las votaciones e incluso los trabajadores pueden poner sus puestos de trabajo en riesgo si proponen medidas a las cuales las empresas se oponen.

El discurso de la inversión en seguridad y salud en el trabajo es no solo discutible sino casi imposible de evidenciar: no se pueden costear contaminaciones que no existen,

accidentes que no se producen, ni generación de ganancia que no se constata. Puede resultar en un engaño a las empresas que saben muy bien qué es invertir y qué es ganancia. Aún el discurso de generar valor agregado es discutible ya que forzando la idea se podría pensar para el sector alimenticio, pero no para otros sectores donde la relación entre seguridad y salud está alejada del proceso productivo de manera esencial. El valor agregado se incorpora a la producción, no al trabajador o trabajadora en términos de seguridad y salud ocupacional, salvo que queramos a través de la seguridad y salud de los trabajadores vender una imagen de mercado, con lo cual entramos en otra discusión.

Mientras no se aborden las condiciones de trabajo y la organización del trabajo de manera integral y desde el punto de vista de que sea una inversión para mejorar el ambiente de trabajo y la productividad de los trabajadores, y se inserte la seguridad e higiene del trabajo y la salud ocupacional en el sistema productivo, la seguridad y salud en el trabajo será un gasto, un costo a pagar por parte de la empresa, y un elemento adicional a incorporar en cualquier nivel que se lo aplique: a nivel colectivo, a nivel de la fuente o la propagación o a nivel de la protección personal.

Si no existe un sistema de información adecuado no se puede comprender que pasa en los lugares de trabajo, ni siquiera en los propios afiliados al IESS: la actual Historia Laboral por un lado y las Historias Clínicas de las unidades de servicios de salud no proveen la información necesaria para conocer la relación entre los factores de riesgo y la salud de los trabajadores. Las Unidades de seguridad y salud de los lugares de trabajo no aportan al sistema tampoco en el propio IESS, que debería ser el ejemplo de materialización por el bien del sistema y para tener la respetabilidad dentro del mismo. Por otro lado, dichos servicios deberían ser distintos a los que se implementan en las empresas ya que son parte de la estructura del sistema, no simples usuarios.

La aplicación del SART está llevando a una confusión y crisis que será difícil de manejar por las contradicciones que encierra y por los impactos incoherentes que produce: por un lado genera estructuras normativas y funcionales y por otro no resuelve los problemas de los lugares de trabajo. Un ejemplo alarmante es la falta de un inventario de cancerígenos: existen empresas que tienen el sistema de gestión y cumplen el SART y no revelan el uso de cancerígenos. Y mucho podría decirse de otros problemas como ruido, solventes, sustancias químicas reconocidas como nocivas, etc. que, a pesar de haber sido identificadas, no son controladas ni se mejoran los lugares de trabajo. Incluso se dio un caso patético cuando el IESS dio un premio a una empresa por haber aplicado

el SART, una semana después de que muriera un trabajador en un accidente de trabajo en sus instalaciones.

La legislación actual, además debe ser ampliada y actualizada de acuerdo al desarrollo científico-técnico, para lo cual debería existir un Departamento de Investigación en el IESS que, desde la ciencia, ayude en esa dirección.

El SART tiene límites que se están poniendo en evidencia paulatinamente, por lo cual es necesario prever una próxima etapa que consiste en desarrollar la higiene ocupacional a través de especialistas formados adecuadamente, para abordar los verdaderos problemas de trabajadores y trabajadoras ya que solamente mediante el estudio de la exposición será posible encarar estrategias preventivas precisas y útiles para mejorar el ambiente de trabajo.

56

Los recursos humanos especializados actualmente existentes han podido recorrer la etapa anterior pero no están suficientemente preparados para sumir los nuevos retos. Por ese motivo,, tomando en cuenta por un lado los costos que significará para las empresas y por otro la necesidad de salvaguardar la vida y la salud de trabajadores y trabajadoras, es fundamental orientarse a un desarrollo de una infraestructura para poder realizar los estudios y análisis ambientales y biológicos y disponer de los profesionales de laboratorio y de campo para utilizarlos de acuerdo a la necesidad del país y una producción sostenible en ambientes de trabajo saludables como lo anota la Constitución del 2008. Cuando se delimitan los problemas por rama de actividad, se pueden establecer pautas, criterios y mecanismos de control entre los sindicatos por rama y las organizaciones empresariales, además de los organismos de control conocidos como IESS o MRL.

Pero una cuestión crítica que pone en evidencia el carácter buro-tecnocrático de esta propuesta es la falta de participación de los trabajadores, tengan o no sindicato u organización sindical. No puede reducirse esa participación a integrar el Comité Paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo, de por sí obligatorio, ni a la participación de un delegado aislado, es necesario que se garantice la participación de las trabajadoras y trabajadoras y la existencia de veedores sindicales que constaten, libremente, si las empresas cumplen sus obligaciones. En ese sentido, el propio IESS, que es tripartito podría establecer mecanismos que den más presencia a los trabajadores en las inspecciones de accidentes, en información estadística para conocer los problemas y en la organización de eventos de capacitación para trabajadores y trabajadoras a fin de que puedan intervenir oportuna y eficazmente en el mejoramiento de los lugares de trabajo.

El acuerdo entre el IESS y el MRL de enero 2014 para que este realice la aplicación de las auditorías podría ser una oportunidad para mejorar estos programas si se da la debida representación y derecho a intervenir de los sindicatos y sus delegados, por las razones anotadas en la Introducción de este mismo documento.

Por estas razones, es necesario abrir un debate más amplio, que no se quede en el mero cumplimiento del SART, como de manera reduccionista ha sido entendido por muchos sectores, incluso profesionales especializados en la materia.

En Enero del 2014 se ha firmado un Acuerdo entre el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a fines de compartir la aplicación del Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo (SART) que venía ejecutando el IESS. Es necesario considerar este hecho desde varios ángulos. Uno de los más importantes es la necesidad de evaluar qué ha sucedido hasta ahora con el SART, ya que han habido resultados contradictorios, su cobertura ha sido limitada, los impactos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no han sido suficientemente analizados ni interpretados, y, en sí mismo, el SART no aborda toda la problemática que se encuentra pendiente. Por lo tanto debería hacerse un balance público de lo que ha sucedido incluyendo experiencias como las de PETROECUADOR, donde con muchos recursos se pretendió instalar el sistema y terminó en un fracaso e hizo que la empresa buscara otras alternativas para avanzar. No debemos olvidar que la concepción del SART parte de la intención de desenvolver un sistema basado en los mismos principios de los sistemas de calidad, tratando de adaptar los mismos a los temas de seguridad y salud. No es posible, como se ha dicho, estandarizar la seguridad, higiene y salud en el ambiente de trabajo debido a las variaciones productivas, ambientales, biológicas y psicológicas de sectores, empresas y trabajadores y trabajadoras. Pero refiriéndonos específicamente al Acuerdo MRL-IESS en lo que se conoce públicamente es importante resaltar que esta conexión es muy importante y que, si se la organiza y hace funcionar adecuadamente puede ser un paso adelante en la temática. Es decir que, si trasciende el límite de una aplicación formal que volvería a dar los mismos resultados logrados hasta ahora, con la sola diferencia, quizás, de una mayor cobertura, pero siempre quedándose en la superficie de los problemas, esta conexión podría tener varias ventajas.

-La intervención del MRL posibilitaría que se ensanche la visión reduccionista actual del SART, incorporando otros aspectos de la legislación laboral íntimamente relacionados a la seguridad y salud en el trabajo (SST), y que no los contempla actualmente, como por ejemplo, horas extras, salarios, convenios colectivos, participación sindical, y condiciones de trabajo en general.

-Daría la oportunidad de que se abra una comprensión diferente, en muchos casos complementaria, pero de manera general más directamente relacionada a la organización y condiciones de trabajo y no aisladamente sobre factores de riesgo desinsertados del contexto productivo y laboral, que estaría dado por el trabajo de aplicación de los Inspectores Integrales quienes además deberían prepararse en términos de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo normas éticas elementales.

-Si se concretara la formación de sindicatos por rama de actividad, y se empieza a aplicar sistemática y rigurosamente la decisión del Referéndum del año 2011, de obligar a las empresas a afiliar a las trabajadoras y trabajadores al IESS o de exponerse de sanciones incluso penales, el MRL podría ser la vertiente que aportaría a generalizar las experiencias de manera más sistemática que lo que se hace ahora, que es empresa por empresa, de manera dispersa. No hay que olvidar que el Código Penal aprobado en enero del 2014 endurece las penas en ese sentido también, para mala práctica o responsabilidades que de esa forma pasan del ámbito civil.

58

-Un valor agregado que tendría un desarrollo científico-técnico y social de este Acuerdo estaría dado por la posibilidad de difundir, capacitar, instalar y hacer progresar la temática de la SST en el sector informal que sigue siendo aproximadamente el 50% de la PEA y que requiere atención específica.

-Posiblemente, si se respeta la profesionalidad y la ética, el sistema se enriquecería ya que integraría sectores encargados de la protección social que han actuado de manera separada y con efectos dispersos. Incluso podría favorecer la integración del Ministerio de Salud Pública que estaría previsto que forme parte de la nueva estructura del IESS que se proyecta, o directamente dada su condición de rector del sector salud en el Ecuador, e incluso, con ciertas mejoras, a través del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo (CISHT).

Los accidentes de trabajo registrados por el IESS han aumentado en los últimos años: no está claro si se trata de un aumento de la accidentabilidad laboral en sí misma, de mejores registros que, no obstante, no son completos y sólo cubren a los trabajadores y trabajadoras afiliadas, ni tampoco se conoce cuál es la situación por rama de actividad ya que no se conoce la cantidad de afiliados por sector industrial o agrícola. Pero lo que es un tema prioritario y estratégico a ser abordado adecuadamente es que se debe enfocar no solo desde el punto de vista indemnizatoria, sino fundamentalmente preventivo.

Es fundamental referirse también a los Sistemas de Gestión en general que pretenden unificar Seguridad y Salud, Ambiente y Calidad, y sobre lo cual se ha creado una campaña de mercadeo agresiva. Al respecto es importante ampliar la búsqueda bibliográfica y mejorar el conocimiento de los tres diferentes sistemas para comprender que no es posible una unificación, sino, como lo muestran algunas experiencias internacionales, en particular de Suecia, que se debería buscar una forma de coordinación entre ellas debido a que sus principios, objetos y sujetos de aplicación, instancias de decisión y parámetros no son siempre compatibles y deben mantenerse independientes, a pesar de algunas interconexiones inevitables pero no esenciales en cuanto al desarrollo de cada sistema en sí mismo.

Limitaciones de la definición actual del accidente de trabajo

Según el Código de Trabajo ecuatoriano del 1938 el accidente de trabajo es:

... "todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena".

60

Artículo 348 (ex 354)

Esta definición, mantenida durante décadas y repetida de varias formas, no refleja la realidad del accidente de trabajo en su esencia, es decir en los determinantes que la ocasionan. Esto sucede tanto en cuanto al origen del mismo como en relación al contexto en que se da.

La actividad laboral se desarrolla a través de los procesos de trabajo, cuyos componentes son el objeto de trabajo, los instrumentos de trabajo y el proceso en sí. Estos procesos se dan en un marco de creación de valor, es decir, durante un proceso de producción que tiene una finalidad de ganancia o de entrega de servicios. En esos procesos las trabajadoras y trabajadores son objeto y sujeto, tal como lo reconocen las modernas concepciones productivas.

En ese enfoque, a través de la tarea que realiza el trabajador, sin perder de vista su contexto socio-laboral, es posible agrupar los diferentes componentes bajo criterios socio-técnicos y no solo con conceptos de control o indemnización. Además, facilitaría la investigación y conclusión respecto a los accidentes de trabajo.

Simultáneamente se debe atender a las diferentes formas de organización del trabajo y a las condiciones y ambiente de trabajo en que se cumplen las actividades.

Si hacemos coincidir ambos conceptos estaremos en mejor posición para analizar, evaluar, calificar y concluir respecto a los orígenes y las consecuencias, alrededor de las cuales se podrá entender mejor lo sucedido e indemnizar adecuadamente, y a partir de

allí adoptar las medidas de prevención, no solo correctivas, en el proceso productivo que es el real origen de los accidentes de trabajo.

La definición anterior no posibilita estos resultados por varias razones:

- No toma en cuenta los procesos.
- No permite tomar en cuenta la exposición a los factores de riesgo.
- No toma en cuenta las interacciones entre factores de riesgo.
- No considera principios de causalidad fundamentales.
- Concluye en acciones correctivas y caracterizaciones de incapacidad como máximo, sin apuntar a la prevención.
- No considera el trabajo por cuenta propia
- Habla de lesión corporal o perturbación funcional sin definirla
- Habla de imprevisto y repentino y no establece criterio de previsión ni de temporalidad

Es decir que se basa en una coincidencia temporal y secuencial de los hechos inmediatos sin mayor precisión, sin considerar el contexto socio-laboral, técnico y productivo, que es específico para cada empresa, sector productivo, área y puesto de trabajo y tarea que se realiza.

La norma actual (Resolución C.D. No. 390 del IESS) se empeña en hacer un listado de posibles causas que antes se llamaban condiciones (donde hay responsabilidad solo del empleador) o acciones inseguras (donde la responsabilidad es del trabajador) o ambas (responsabilidad compartida) y ahora se las denomina condiciones o acciones substandard. En esa lista no hay jerarquías ni determinaciones, sino un conjunto de factores aislados, de evaluación subjetiva por parte del investigador y que finalmente busca culpables, no determinantes de los accidentes de trabajo.

Por eso no es casual que las estadísticas conocidas de accidentes de trabajo del IESS adjudiquen aproximadamente el 60% de los accidentes de trabajo a las acciones inseguras o substandard, es decir, a culpar al trabajador y menos del 10% a las condi-

ciones inseguras o subestandar. El grupo restante, 30%, lo constituyen las acciones y condiciones inseguras, es decir responsabilidad compartida.

Tampoco es casual que sólo una decena de casos, de cientos de eventos que se producen, se concluya en Responsabilidad Patronal, y que, de acuerdo a las normas del IESS obliga a que el empleador deba pagar todos los gastos derivados de un accidente o enfermedad profesional si las investigaciones le atribuyen el origen del problema o la falta de adopción de medidas preventivas. Es decir que también está en juego un valor económico, aumento de primas de riesgo y multas para el empleador en caso de que la investigación le adjudique la responsabilidad, por acción u omisión, de ese tipo de eventos dañosos.

La Oficina Internacional del Trabajo ha buscado ampliar la comprensión del accidente de trabajo especialmente en la secuencia temporal y el desencadenamiento del mismo. Pero los elementos que analiza se circunscriben al proceso visible y a lo que se presenta como causa inmediata del hecho. Otras técnicas como la del Árbol de Fallas o Árbol de Causas podrían ser útiles si pudieran enmarcarse dentro del nuevo esquema sugerido aquí.

Los cambios productivos a escala mundial y en el Ecuador obligan a una reflexión al respecto, ya que se ponen en juego tanto la salud o la vida de las trabajadoras y trabajadores como a los mismos procesos productivos y allí la legislación debería ser rigurosa. Incluso, no debería concebirse un proceso de calidad total si no incluye estos aspectos y de hecho hay algunos requisitos a cumplir en relación al ambiente de trabajo, por ejemplo en las ISO 9001, para certificar con normas de calidad.

Si observamos el listado de causas directas, indirectas o básicas, cada una de las cuales hace referencia, respectivamente a condiciones y acciones substandard, factores del trabajo y del trabajador, y Sistema de Gestión. Pero si las condiciones y acciones substandard son imprecisas, contradictorias, subjetivas, de acuerdo a la descripción de la Resolución 390, más difícil aún es establecer los "Factores del Trabajo" que mezcla producción con servicios en la empresa, programas con acciones y planes con actividades de manera incoherente. La situación empeora o se complica cuando se refiere a Factores del Trabajador, en donde se incluyen una serie de posibles problemas con serias inconsistencias, ya que no se entiende si son causas o consecuencias. Es imprescindible considerar que la cuestión del Factor Humano debe ser analizada a la luz de las nuevas teorías de la macro y microergonomía y no como una sucesión de hechos que podrían producirse.

El tema del Factor Humano ha sido motivo de grandes debates y ha generado diferentes visiones que es necesario recrear para considerarlo dentro de esta temática de los accidentes de trabajo. Se ha pasado de hablar de “personalidades accidentables” a medidas de administración de riesgos, y de hablar de recursos humanos a plantear el concepto de Talento Humano, y eso debería sustentarse teórica y técnicamente para respaldar cualquier procedimiento.

De esta manera se mantiene y se repite, a pesar del paso del tiempo y de las frustraciones que ocasionó en su momento, lo establecido por la Comisión Interventora del IESS, en el año 2001. C.I. 118, publicada en el RO No. 374, del 23 de julio del 2001. El formulario de investigación de accidentes de trabajo que se legaliza en dicha norma es realmente imposible de llenarse de forma adecuada dada la falta de jerarquías de las preguntas, temas tratados superficialmente, preguntas demasiado subjetivas o imposibles de contestar por los trabajadores y hasta por profesionales.

63

Y un tema crucial es quién aplica este formulario de “investigación”, es decir si se trata de un profesional o de un equipo interdisciplinario, dada las múltiples preguntas sobre temas diferentes que requieren un conocimiento adecuado e integral. Se mencionan, se supone que, en forma de preguntas, aspectos de seguridad, e higiene industrial, salud, psicología del trabajo, etc. que pocas personas podrían responder sin problemas ya que requieren de un conocimiento inter y multidisciplinario poco habitual. La sola aplicación del extenso formulario sugerido debería llevar a que sea manejado por varios técnicos de manera interdisciplinaria ya que considera múltiples tipos de factores sociales, científicos, técnicos, psicológicos, médicos, productivos, algo poco probable dadas las condiciones de las inspecciones actuales y los recursos humanos disponibles.

Si la recolección es un problema, más difícil aún es el procesamiento de la información para lo cual deberían servir los datos obtenidos. Eso explica, al menos en parte, la debilidad del sistema informativo existente y la falta de estadísticas confiables que sean útiles para sacar conclusiones y recomendaciones para la prevención. Salvo la resolución del tipo de incapacidad, no se puede saber mucho más de lo que viene sucediendo entre los afiliados al IESS en materia de accidentes de trabajo. En ese sentido sería útil, al menos, tener información complementaria de afiliados por rama de trabajo, para saber cuál es la más riesgosa.

Además se debería revisar el Baremo (o Tabla de cálculo del porcentaje de incapacidad e indemnización que se hace en cada caso), para calificar adecuadamente cada

consecuencia de un accidente de trabajo, no solo sobre la pérdida sufrida sino también en relación a la ocupación del trabajador afectado.

Hacia una nueva definición

Por estos motivos y con la finalidad de simplificar la investigación, mejorar el registro y posibilitar el análisis de la información, parece razonable buscar un eje alrededor del cual analizar los determinantes del accidente de trabajo. En ese sentido, el accidente de trabajo podría representarse como el desarrollo y crisis de una contradicción antagónica entre los diferentes componentes del proceso de trabajo, que conduce al desencadenamiento de una serie de sucesos que puede incluir daños materiales y humanos.

64

Es necesario recordar que el proceso de trabajo está articulado por un lado a la organización del trabajo, del cual forma parte, y por otro a las condiciones y ambiente en que se desarrolla y al cual aporta durante la producción, y a partir de las cuales se genera la exposición a los Factores de Riesgo.

De esa forma sería posible reunir, según su nivel de determinación y jerarquía, los diferentes factores que, de manera dispersa no permiten comprender las prioridades y consecuencias. Más bien producen la confusión con el riesgo, produciendo conclusiones subjetivas o distorsionan la causa del accidente por razones no técnicas ni sociales, el resultado de las investigaciones. Por ejemplo, siguiendo este razonamiento se podría establecer cual fue el instrumento (maquinaria, equipo, proceso), la/s materia/s prima o materiales e insumos, o la actividad específica que realiza el trabajador y las condiciones en que lo hace. De esta manera se podría incluir el ritmo de trabajo, los turnos de trabajo, y el conjunto de componentes del proceso productivo que conducen al resultado final.

La participación de los trabajadores y trabajadoras

La participación de los actores en el proceso de investigación no es un problema menor ya que si bien se considera que el accidentado va a ser interrogado e incluso sus compañeros de trabajo, las condiciones de crear un ambiente de confianza en las empresas suena ingenuo cuando sabemos que los trabajadores y trabajadoras no tienen ninguna garantía de conservar su trabajo si hacen declaraciones que pudieran afectar a las empresas. No se menciona por ejemplo el derecho a intervenir que debería tener el sindicato o el delegado de seguridad de los trabajadores ni la posibilidad de contar

con un Fuero de Salud o Laboral para evitar que un accidente o enfermedad conduzca al despido. En este sentido hay experiencias en algunas empresas en donde, cuando se necesitaba reducir personal, se priorizaba despedir a los enfermos, o la gran resistencia a reubicar a los trabajadores y trabajadoras accidentadas.

Además, una vez terminada la recolección de la información, esta se procesa por parte de los funcionarios del IESS, ya que finalmente la decisión última está en manos de la Comisión de Valuación de Incapacidades y de la Comisión Central, ambas compuestas por funcionarios del propio IESS y del MRL a cierto nivel del proceso, donde la posibilidad de apelar es por una vez y ante la misma institución, cerrándose de esa manera un círculo impenetrable para el trabajador o trabajadora afectada.

Un aspecto que debería corregirse de manera urgente, por regresiva, arbitraria, inconsulta, antitécnica e inhumana es la que se refiere al Artículo 32 de la Resolución CD 390, sobre Cuantía de la Indemnización Global Única por Incapacidad Permanente Parcial, donde se reconoce el subsidio por sólo sesenta meses, mientras que antes era permanente. Es decir si un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional solo le será indemnizado, por una sola vez, con sesenta imposiciones, como si esa trabajadora o trabajador fuesen a recuperar la parte de su cuerpo afectada en ese lapso.

Si bien existe un funcionario que representa a los afiliados como Vocal de la autoridad máxima del IESS, no se conocen públicamente sus acciones, no se sabe que haya presentado informes de sus actividades, ni programas de acción en donde se hayan tomado en cuenta las necesidades de todos los afiliados en varios aspectos fundamentales. Tampoco se conoce si visita a los afiliados, los centros de trabajo, si audita las acciones de funcionarios de menor rango, a pesar de tener atribuciones para hacerlo por la jerarquía de que están investidos, o de cómo influyen las políticas de la institución. Hay que reconocer también que tampoco los afiliados y, a veces, ni las propias organizaciones que los designan, han promovido una rendición de cuentas pública ni informes periódicos de su gestión.

Los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales deberían ser las más interesadas en estas discusiones y aclaraciones, para avanzar hacia principios de humanización del trabajo, prevención, precaución, transparencia y equidad a todo nivel del sistema de Seguridad Social.

Para cerrar el proceso que va desde la generación del accidente hasta la atención del accidentado, es necesario poner énfasis en el estudio de los problemas denominados stress post traumáticos que requieren que se dé seguimiento al trabajador afectado a

fin de que recupere no solo su capacidad física sino también su capacidad psicológica y mental para continuar trabajando. El Stress Post Traumático debería constar entre las Enfermedades Profesionales reconocidas en el Ecuador y deberían existir programas específicos al respecto.

El Síndrome de Stress Postraumático.-

El accidente de trabajo no termina cuando el trabajador o trabajadora están curados de sus heridas, ni cuando se rehabilitan físicamente, ni cuando reciben su indemnización. El accidente de trabajo incluye un trauma psicológico debido al evento extremo en que hubo daños al organismo o con más razón cuando hay pérdidas de partes del mismo. El trabajador o trabajadora ha tenido un fuerte impacto emocional que incluso puede afectarlo para seguir haciendo el mismo trabajo que hacía antes del accidente. Eso significa que debe preverse la complementación del tratamiento físico con un soporte psicológico que vaya más allá de la reparación física o de la indemnización y que le permita racionalizar lo sucedido, asimilarlo y poder reintegrarse a su trabajo. Actualmente estamos frente a trabajadores de servicios de atención de desastres, accidentes de tránsito donde sufren fuertes conmociones viendo y atendiendo heridos graves, mutilados, o situaciones de emergencia difíciles de controlar. Eso ha dado lugar al llamado clínicamente Trauma Vicario, que es una figura que describe el impacto que sufren dichos trabajadores y que requiere una atención especial. Se lo define como un Stress Postraumático secundario, es decir sufrido por otra persona, pero atendido por quien ahora lo presenta.

LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP): PRINCIPIOS Y APLICACIONES.-

Normas en cuanto a los equipos de protección personal

En el Ecuador, si bien el Reglamento No. 2393 establece que los Equipos de Protección Personal (EPP) son la última instancia a utilizarse, después de haber agotado todas las medidas técnicas posibles o viables de protección colectiva, para evitar un riesgo para trabajadores y trabajadoras y nunca en sustitución de tomar éstas medidas, el tema no ha sido abordado de acuerdo a su importancia. Dicho reglamento expresa, en su Artículo No. 175, literales 1, 2 y 3, las condiciones en que debe manejarse este tema en términos de principios, obligaciones de trabajadores y empleadores.

67

En consecuencia, la práctica alrededor de los EPP es una asignatura pendiente dentro de los sistemas de seguridad, higiene y salud en el trabajo en el Ecuador.

La realidad

Si uno recorre los lugares de trabajo de florícolas, bananeras, azucareras, empresas metalmecánicas, textiles, químicas, etc. se encuentra con una realidad, replicada cientos de veces, que no puede ser admitida.

Los problemas más frecuentes son la falta de dichos EPP, lo inadecuado de su provisión, la falta de renovación oportuna, el mal uso y la falta de mantenimiento de los mismos, lo cual, sin duda no contribuye al beneficio de los usuarios.

Lo cotidiano en los lugares de trabajo es que los EPP sean utilizados en lugar de la adopción de medidas colectivas de protección, eludiendo la adopción de medidas que garanticen el control del riesgo en la fuente y en la propagación y no es poco frecuente que los trabajadores sean desinformados de los riesgos o no informados al respecto, incluso cuando se utilizan materiales o productos cancerígenos.

La situación es aún más grave cuando nos encontramos que en el Código del Trabajo actual, en el Artículo 172, literal 7 dice:

Causas por las que el Empleador puede dar por terminado el contrato. El Empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos.

Literal 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

No solo esto es absurdo, también lo es el hecho de que no existe ningún tipo de sanción prevista para los empleadores que no dan el EPP, no garantizan la protección adecuada y tolerable ni informan o capacitan a los trabajadores en su uso, a pesar de que constan como obligaciones de los empleadores.

El resultado más frecuentemente encontrado es que los Jefes de Seguridad Industrial recorren la planta industrial controlando el uso de los EPP, tal cual policías internos.

68

El problema de los EPP y las alternativas de solución

El problema de los EPP tiene dos grandes aspectos a identificar y resolver:

La necesidad de pensar en EPP acordes a una estrategia de prevención integral, algo que no está incluido en la legislación, y

La obligatoriedad de los responsables, que son los empleadores, de asegurar que todo el proceso cumpla los parámetros técnicos fundamentales.

En relación al primer punto es necesario obligar a las empresas a tener una estrategia de prevención, parte de la cual debe incluir la protección personal, algo que no está previsto en el SART ni en la normativa actual. Esta sería una forma de que el cumplimiento de la normativa no sea un llenado de una Lista de Chequeo, sino parte de una dinámica de pasos y actividades coherentes y sistemáticas que apunten a la prevención empezando al menos, por la eliminación o reducción de la exposición.

El segundo punto es un proceso que va del productor de EPP hasta el usuario y aproximadamente debería recorrer los siguientes actores y procedimientos:

-Es necesaria una normativa para obligar a que el productor de EPP garantice el producto, para lo cual es básico actuar en el Ecuador a través del INEN (Instituto Ecuatoriano de Normalización), como lo menciona el Decreto 2393 en el Artículo 175, o

adoptar (por ejemplo de la NIOSH, Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, de los Estados Unidos) una Clasificación de productos certificados que deba aplicarse. No es aceptable ver miles de trabajadores de la floricultura con mascarillas que se recomiendan para usar en quirófanos, usándolos para “protegerse” de los plaguicidas. El productor del EPP tiene su responsabilidad, quien lo vende y quien lo compra también la tiene y cada uno tiene la obligación de informar y informarse sobre las protecciones reales que brinda.

-Por otro lado el EPP debe ser inocuo, es decir no debe provocar esfuerzos o movimientos innecesarios al trabajador ni afectar sus funciones respiratorias ni otras, como las musculoesqueléticas sea por deficiencia, sea por falsa seguridad. El caso de las fajas lumbares es emblemático: desde inicios de los años 90 se cuenta con estudios y normativas en otros países que indican que no resuelven el problema de la movilización de cargas y que, más bien, pueden inducir a la creencia de una protección que no está demostrada científicamente que se esté dando al usuario. Sin embargo, en el Ecuador se venden y usan para la prevención a los daños producidos por la manipulación de cargas, cuando el peso de las cargas debería ser reconsiderado y regulado.

-Los EPP deben ser adecuados, apropiados, resistentes, vigentes de acuerdo al conocimiento tecnológico actualizado.

-Si, como consecuencia de lo inapropiado de un EPP, un trabajador sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, debería considerarse este hecho como delito, sea por responsabilidad directa, sea por propaganda falsa. Lo mismo debería suceder respecto a la inducción a un uso diverso al cual fuera diseñado un EPP, con consecuencias dañosas. Ni hablar cuando el producto (EPP) ha sido mal diseñado o mal fabricado. La información acerca del EPP debe ser totalmente identificable en el producto respecto a su utilidad, riesgos, mantenimiento y reemplazo. Debería ser el productor el que prueba, en caso de daño, que se puede excluir su responsabilidad.

Además estas condiciones deberían hacerse extensivas a la maquinaria, equipos, procesos, herramientas y hasta para la ropa de trabajo (protección del cuerpo).

Todo esto nos llevaría hacia una perspectiva de mejorar el diseño de los lugares y ambientes de trabajo, momento en el cual siempre será más barato y adecuado insertar los avances científicos y tecnológicos.

El proceso de selección, manejo y uso de los EPP

Quien compra en la empresa los EPP es otro problema detectado: no solo que no se solicitan especificaciones técnicas, sino que frecuentemente lo hace una persona del área administrativa que solo piensa en costos y privilegia descuentos y ofertas, antes que seguridad para el personal. La corrupción no está alejada de estos procedimientos sino que encuentra campo fértil para desarrollarse, cuando no se siguen procedimientos técnicos.

Se puede clasificar los EPP de varias formas: según la parte del cuerpo, según el riesgo, según el proceso y su justificación, etc.

Para ello es importante exigir un procedimiento técnico para la compra, los requisitos, las especificaciones, etc., lo cual debe ser solicitado y controlado por el responsable técnico de seguridad y salud en el trabajo.

Una buena elección no exige de un control que debe darse para ver si en el terreno eso funciona realmente como se espera, ya que los procesos tienen variaciones, igual que las condiciones de trabajo y los trabajadores.

Todo uso debería registrarse, así como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, antes y después del uso de los EPP.

Los EPP no están exentos, además de cumplir normas ergonómicas en cuyo caso el peso, la comodidad, la dimensión son factores a tomarse en cuenta. No se pueden vender EPP diseñados para obreros estadounidenses o suecos a obreros ecuatorianos con otras características maxilo-faciales, antropométricas, musculo esqueléticas, etc. Es necesario adecuar a la antropometría y a las variaciones individuales el EPP para que sea amigable y que el trabajador lo reconozca como su aliado y no como una molestia a evitarse. Además, es obvio que debe ajustarse a las medidas del trabajador, por lo que no se los puede comprar de manera generalizada sino previa recolección de información de cada persona que va a utilizarlos.

Los trabajadores deben ser capacitados de una manera amplia, profunda, prolija e integral en el uso y mantenimiento de los EPP y como se ubican dentro de las políticas, programas, actividades y acciones generales del Plan de Seguridad y Salud que debe tener cada empresa de manera explícita. No basta con presentar un cuadro, como existe en muchas empresas, donde se informa sobre las políticas de la empresa, pero no se desarrollan ni se convierten en un programa específico para actuar.

Los guantes de las trabajadoras de post cosecha en las florícolas son un ejemplo de las malas prácticas que se ven en dichas empresas: los guantes no resisten las espinas de las flores y los trabajadores deben realizar adaptaciones con cintas adhesivas para poder hacer su trabajo.

Los guantes o delantales de amianto, si bien aíslan el calor adecuadamente, encierran la presencia de ese cancerígeno y una rotura, el mal mantenimiento o el desconocimiento de los usuarios los pone en contacto con dicho riesgo.

El principio a aplicarse es que se trata hacer el trabajo con seguridad, no de tener seguridad para hacer el trabajo.

La ropa de trabajo es parte de la protección y en ese sentido es importante pensar de esa manera para evitar casos como el de los trabajadores del amianto que recibían pantalones y chompas clásicas cuando lo recomendable es usar ropa sin bolsillos y con las menores costuras posibles para evitar que en esos lugares penetre o se deposite el polvo de asbesto causando efectos locales y generales.

En suma, se deben tomar en cuenta los factores técnicos, médicos, psicológicos, ergonómicos, culturales, prácticos, inclusive culturales.

Los problemas dermatológicos también deben ser evitados: el caso del talco y el látex en guantes, que ha sido motivo de alergias en particular en trabajadores de la salud, es un ejemplo a tomarse en cuenta.

Por otro lado, los EPP deben garantizar la transpiración y la sudoración. No deben contradecir las funciones termorreguladoras. En ese sentido existen EPP y ropas especiales para trabajadores de clima tropical que están al alcance en el mercado internacional y con lo cual se reducirían de manera importante los riesgos en trabajadores bananeros, azucareros, etc.

La validación del trabajador siempre será fundamental. Su opinión es importante porque aporta a lograr una protección eficaz y a la vez cómoda para quien la utiliza por tiempos prolongados.

Por ejemplo, respecto a los EPP auditivos existen pruebas como REAT (Real Ear Attenuation Threshold), tests subjetivos, etc., pero siempre hay que hacer audiometrías para comprobar que no haya un impacto auditivo del ruido. En ese sentido, no es lo mismo darle un EPP auditivo a un trabajador que tiene una audición normal que a otro que tiene una hipoacusia y que no oirá nada de su alrededor. El nivel de atenuación influye

también en el uso del protector auditivo. También con las mascarillas se han realizado estudios que demuestran que si su uso no es controlado pueden devenir problemas respiratorios subsecuentes.

En síntesis, los EPP deben seguir un proceso de selección, utilización, mantenimiento, evaluación y, sobre todo un riguroso plan de capacitación, prolongado y monitoreado, para lograr que cumplan su función, no generen nuevos problemas y sean tolerados por los trabajadores y trabajadoras que los necesitan. El Estado, a través del IESS y del MRL deberían hacer esfuerzos de capacitar y adiestrar a las y los trabajadores en ese sentido y controlar a las empresas para que cumplan con la entrega y reposición de EPP oportuna y adecuadamente.

La ergonomía incluye una serie de métodos y técnicas que buscan adaptar el trabajo al hombre. Este principio conlleva la necesidad de buscar todos los medios técnicos, sociales, legales, sanitarios y psicológicos, para impedir que el trabajo produzca daños a la salud, pero además para evitar la necesidad de atenderlos una vez producidos, es decir para prevenir y para atenuar efectos posibles.

La Ergonomía en los países industrializados

La Ergonomía constituye una especialización que ha cobrado vigencia en las últimas cuatro décadas alcanzando incluso a países no industrializados o en proceso de desarrollo industrial. Sus aportes en identificar problemas, evaluarlos, caracterizarlos y controlarlos han sido muy importantes y su ampliación al diseño productivo así como a nuevos ámbitos de interpretación y aplicación, como la ergonomía cognitiva o la ergoftalmología, se han difundido ampliamente y constan en agendas, programas, y propuestas relacionadas al ambiente de trabajo. Traspasando los límites de los lugares de trabajo, la ergonomía ha trascendido a lo doméstico y la arquitectura se ha apropiado de muchos de sus conceptos para pensar en que las personas vivan mejor.

Dos visiones han marcado el uso de la ergonomía: la macroergonomía que atiende al conjunto de la unidad productiva y parte de un diseño adecuado desde su inicio o lo intenta desarrollar durante su crecimiento y la microergonomía que dedica sus esfuerzos a mirar y actuar sobre aspectos puntuales del proceso productivo, tales como puestos de trabajo, tareas específicas, actividades particulares, máquinas, herramientas o procesos.

El abordaje ergonómico ha sido tratado por varias escuelas. Si bien la mayoría de ellas ha buscado "destaylorizar" el trabajo, algunas han puesto énfasis en el desarrollo organizacional, a partir de la Segunda Guerra Mundial, fundamentada en las teorías psicológicas sobre la satisfacción de necesidades humanas. En Tavistock, Inglaterra, en los años 50-60 surgió la escuela denominada Movimiento por la Calidad de Vida Laboral, que se puso en práctica en Canadá y Noruega en los años 70 la cual pregonaba el trabajo en grupos pequeños, y se adaptaban métodos de trabajo mecanizado. A partir de ella surgió la Escuela Socio-técnica que incluía la parte técnica del sistema de producción y la parte social a partir de grupos de trabajo. Se formaban "grupos

autónomos” que daba la posibilidad de tomar decisiones respecto a la ejecución del trabajo. Esta escuela se desarrolló en Noruega y en Suecia, dando lugar al boom de los temas de medio ambiente laboral. En los años 70 en Suecia surge la Escuela de Sistema Ergonómico que reúne aspectos de la escuela socio-técnica y fisiológica, que logra importantes resultados en relación a la participación de los trabajadores y trabajadoras y busca lograr simultáneamente el mejoramiento de la producción y el medio ambiente laboral. A pesar de ser considerados esquemas manipuladores de la fuerza de trabajo porque la autonomía real era limitada, hubo múltiples proyectos que la aplicaron, con resultados diferentes.

En síntesis podríamos decir que mientras en USA e Inglaterra el énfasis era puesto en aspectos psicológicos, en Suecia se fomentaba una tradición fisiológica. Dos grandes vertientes han aportado a la ergonomía: la biomecánica que se ha centrado en los problemas musculoesqueléticos, vinculada a la escuela americana pero de difusión y aplicación mundial y la finlandesa o escandinava que considera la ergonomía como un todo y analiza los lugares de trabajo en su conjunto, enfatizando en las interrelaciones entre los diversos factores del ambiente de trabajo incluyendo sin duda los aspectos biomecánicos.

74

La Ergonomía en el Ecuador.-

En América Latina en general, salvo quizás Brasil, México y Argentina, no producimos bienes de capital ni desarrollamos nuevas tecnologías: generalmente importamos los procesos, maquinarias, equipos, herramientas de los países industrializados. Esto trae al menos tres problemas:

1) Dichos instrumentos y procesos de trabajo fueron pensados para trabajadores de esos países, en base a sus características antropométricas con todas las consecuencias que ello implica.

2) Generalmente se trata de generaciones tecnológicas previas, más atrasadas a las que se están utilizando en esos países en la actualidad lo cual significa que contienen, incluyen o practican formas de trabajo que o son actualmente cuestionadas o han sido superadas en su concepción y modelos iniciales.

3) Adicionalmente podría decirse que estos equipos, máquinas o herramientas con frecuencia no son nuevos, se compran usados y entre los problemas que suelen presentar es la ausencia de algunos dispositivos de seguridad.

De tal manera que, de entrada, el análisis ergonómico es imprescindible para corregir esas diferencias o deficiencias. Eso ya significa un costo significativo que pocos están dispuestos a asumirlo en una etapa de instalación, es decir, previa al desarrollo de la producción. Pero lo que es claro es que los trabajadores se encontrarán con ese problema desde el primer día, ya que deberán adaptarse ellos a la maquinaria, equipos o herramientas que se les provea.

Otro problema es que, al no haberse producido los instrumentos de trabajo en el país, el mantenimiento se hace más complicado y con más razón si la maquinaria importada es usada. El mantenimiento es un aspecto clave no solo de la producción, sino de la seguridad en el trabajo. Cuando se obtienen los manuales, estos frecuentemente no están en español y los trabajadores y trabajadoras no pueden acceder a ellos ni a su información.

Y un problema añadido al anterior es la improvisación en el mantenimiento, lo cual acarrea situaciones o condiciones inseguras, causando en algunos casos los accidentes de trabajo y en otros las enfermedades profesionales producto de los esfuerzos innecesarios de los trabajadores y trabajadoras para adaptarse ellos y ellas a los instrumentos de trabajo y no viceversa, como debería ser según las normas ergonómicas.

En los países menos industrializados como el Ecuador, el arribo de la ergonomía ha tenido sus propias características entre las cuales podemos destacar:

- Falta de estudios antropométricos de los países receptores de maquinaria e implementos
- Propuestas procedentes de otras realidades productivas con muchas diferencias técnicas y operativas
- Sistemas productivos de origen pre industrial, especialmente los agrícolas, como banano y ahora flores, azúcar, yuca, etc. que persisten a pesar de los cambios tecnológicos sucedidos en las últimas décadas
- Legislaciones atrasadas en relación a los conocimientos científico-técnicos actuales y a las experiencias en países que ya transitaron estos periodos económicos-sociales.
- Debilidades institucionales oficiales para el control

-Sistemas educativos débiles y con poco interés en formación técnica desde sus formaciones básicas hasta las especializaciones

Todos estos elementos han generado situaciones contradictorias que hacen que la ergonomía deba ser analizada a la luz de realidades propias ya que su aplicación presenta variaciones ineludibles a la hora de actuar.

Los sistemas productivos atrasados como en el caso del banano obligan al garruchero (trabajador que lleva grupos de racimos a la empacadora mediante un cable atado a su cuerpo y por medio del cual arrastra todo el peso) a actividades como las de transportar de 20 a 30 racimos de una media de 30-35 Kg cada uno, con un total de más o menos entre 800 y 1000 Kg por cada viaje de 1.5 km desde la plantación hasta la empacadora, y hacen más o menos cinco viajes por día, dependiendo de la plantación. Es decir que pueden acarrear hasta cinco Toneladas diarias de peso en total. Los zafreros de la caña deben cortar manualmente 6.5 Tm de caña diaria para mantener su puesto de trabajo y llegan a cortar un promedio por trabajador de 8 a 10 Tm diario para obtener algún extra que mejore sus ingresos.

76

De tal manera que no basta con aplicar una fórmula o una ecuación, sino que es necesario analizar el contexto en que se mueven, especialmente los trabajadores agrícolas y agroindustriales a fin de enmarcar la verdadera carga física que afrontan dichos trabajadores y trabajadoras y los impactos en su salud.

Los sistemas de calificación/ descalificación de trabajadores son arbitrarios, inhumanos y los parámetros utilizados en las Comisiones Sectoriales de salarios no contemplan ninguna referencia para valorar la carga física máxima diaria y la carga acumulada, sin distinguir la carga estática de la carga dinámica.

La ergonomía cobra actualidad en el Ecuador debido tanto a la necesidad que existe de mejorar el ambiente y los puestos de trabajo, cuanto por que la norma legal ya obliga a disponer de un trabajo saludable..

Es necesario comprender la ergonomía no sólo como una aproximación a los procesos biomecánicos, tal cual lo proponen algunos autores, sino buscando los orígenes en el diseño de los procesos productivos, en la producción de herramientas adecuadas, es decir en la preparación de los lugares y puestos de trabajo junto con los trabajadores y trabajadoras y antes de que estos se pongan en funcionamiento.

Si añadimos el hecho de que no tenemos estudios antropométricos de trabajadores y trabajadoras de las diferentes regiones del Ecuador, es fácil concluir que se está cargando trabajo físico y mental de manera generalizada a personas de diferente contextura. Las diferencias de biotipo, y características anatómicas y fisiológicas que tienen los trabajadores de la Sierra (tórax amplio y estaturas menores, por ejemplo) comparados con los trabajadores de la Costa (longilíneos, en términos generales) y que en el caso de las trabajadoras se manifiesta en diferentes proporciones entre tórax, dorso, abdomen y miembros superiores e inferiores. La situación de la Amazonía requiere seguramente otro análisis y especificación.

Esto se agrava aún más cuando la legislación permite levantar pesos de hasta 175 libras a cada trabajador (79,5 kg), lo cual no resiste ningún análisis ergonómico. Podríamos decir que mientras estas normas no se mejoren significativamente, la ergonomía no podrá ingresar a los lugares de trabajo de producción industrial, agrícola y solo se reduciría a intentos en áreas administrativas, con posibilidades limitadas de éxito. El Convenio 127 de la OIT, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, a pesar de ser de 1967, establece claramente que el peso máximo no debe atentar contra la seguridad y salud del trabajador, deben considerarse todas las condiciones de trabajo y no ser superior a los 55 kg por vez, aunque no habla de la carga acumulada total diaria que se debería levantar. No es lo mismo levantar ese peso una vez que varias veces.

De tal manera que, antes o junto con discutir si se aplica la ecuación NIOSH (National Institute of Occupational Safety and Health), el Nordic Musculoskeletal Questionnaire, el Occupational Repetitive Action (OCRA) el Ovako Working postures Analysis System (OWAS) o el Rapid Entire Body Assesment (REBA), o el Rapid Upper Limb Assesment (RULA) es necesario rever las normas de esos máximos y establecer pautas de carga física acumulada, porque ambas condicionan los movimientos, posiciones, manipulación, y al mismo tiempo no perder de vista otros aspectos del ambiente de trabajo que influyen en la sobrecarga física. En síntesis, podríamos decir que estos métodos y técnicas, estos cálculos y estos recursos surgieron de acuerdo a la realidad de los países industrializados, en base a sus necesidades y que su utilización en nuestros países requiere de una revisión crítica. Esta crítica nos permitirá comprender porque no existen normas internacionales o ellas no son aplicables, por ejemplo, para las actividades de la producción bananera, florícola, azucarera, como sí existen para procesos industriales, tales como las Normas ISO 11226 (1005-4) para posturas o la ISO 11228-3 (1005-5)

para Movimientos Repetitivos. En general en América latina no se toman en cuenta estas normas ni técnicas ni recomendaciones, salvo para estudios académicos y pocas veces se incorporan en la legislación de cada país.

Si a ello le sumamos la organización y las condiciones de trabajo desreguladas o distorsionadas o segmentadas existentes en nuestros países, podemos ver que los potenciales beneficios de la ergonomía, y del avance científico y técnico que encierran, está distante de ser aplicado de manera automática o mecánica en nuestros países. En el mejor de los casos los estudios ergonómicos que en general se realizan en el Ecuador puede aportar algunos criterios o estimaciones pero no representan la realidad integral del ambiente de trabajo en el Ecuador ni aportan a una concepción alternativa, como debería ser.

78

La búsqueda de estandarizar estos criterios en Ecuador, como se hizo en los países industrializados, debería pasar primero por amplios procesos de mejoras legales, técnicas y sociales en los lugares de trabajo, para poder, a partir de allí y de datos antropométricos propios, llevar las mejoras ergonómicas a los lugares y puestos de trabajo.

Por lo tanto, acogiendo los aportes de la ergonomía se podría abrir un amplio espacio de debate y mejora de los lugares de trabajo, sobre la base de ayudar al encuentro de las normas técnicas y científicas que toman en cuenta la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras ecuatorianas. Se debe partir, en Ecuador apoyándose en el Principio de Precaución, por el cual, ante la duda de un posible riesgo, es necesario tomar medidas, es posible convertir a la ergonomía en un sólido respaldo de mejoras en los lugares de trabajo, empezando por un diseño que incluya los temas de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

En Ecuador, algunas experiencias realizadas por IFA-Ecuador junto a IFA-Suecia han logrado interesantes cambios y progresos según el ejemplo de la Escuela de Sistema Ergonómico de Suecia, sea en grandes empresas, medianas o pequeñas, sea empresas públicas o privadas, siempre contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras. Aunque los límites de esos cambios estuvieron dados por los problemas de organización y condiciones de trabajo de las empresas que no posibilitaron aplicar el concepto de manera completa.

El nuevo Código del Trabajo debería humanizar el trabajo y en ese sentido eliminar los esfuerzos sobrehumanos que hacen especialmente los trabajadores de la agroindus-

tría pero en general todos aquellos que laboran por piezas (racimos arrumados, racimos transportados, cajas empacadas, cajas estibadas) superando así la tracción humana que se encuentra actualmente en las áreas productivas. Pasar a una etapa de mecanización debería ser parte de apuntar al Buen Vivir en los lugares de trabajo, buscando formas de evitar la eliminación de puestos de trabajo y el consiguiente desempleo.

El hogar como lugar de trabajo.-

En la última década se ha ampliado el concepto de la reproducción de la fuerza de trabajo y se ha incorporado una visión que incluye el trabajo del hogar como parte de la misma. El trabajo remunerado en el hogar, en la medida en que sostiene el trabajo fuera de él, forma parte del circuito de mantenimiento de la fuerza de trabajo.

Esta forma de entender el rol de trabajadores y trabajadoras del hogar, hace que su participación en el proceso general de acumulación, en el proceso particular de producción y en la esfera de la circulación vaya cambiando la percepción de la sociedad, por un lado, articulándose al proceso económico general, y, por otro, constituyendo en un espacio reproductivo de provisión de servicios.

El hogar está dejando de ser el lugar de reposo o de vida familiar exclusivo, para pasar a integrarse a la dinámica absorbente de la producción social. Si antes lo fue, de alguna manera, ahora, está siendo un recurso del sistema en su conjunto para extraer, directa o indirectamente, al máximo la capacidad humana y convertirlo en funcional al proyecto económico capitalista hegemónico. El comienzo de este proceso, en sus expresiones formales, fue el trabajo a domicilio, donde las empresas contrataban personas, especialmente mujeres, para trabajos temporales y bajo formas de maquila. Paso a paso, pero ininterrumpidamente, las empresas invadieron los hogares, sea a través de la ubicación en ellas de ciertas actividades tales como contabilidad, consultoría, hasta las mismas microempresas. En este último caso se produce la articulación más fuerte y directa entre trabajo y hogar ya que los dos espacios se superponen, entrecruzan y recomponen la figura del hogar tradicional, especialmente de clase media. Antes de ello el trabajo agrícola evidenciaba otra modalidad de trabajo en el hogar, pero en la medida en que servía para la reproducción familiar, de tipo endogámica, no se establecía un vínculo tan directo con el mercado. Hoy esos productores familiares están fuertemente y dependientes de la relación con las grandes empresas agrícolas de quienes son sus proveedores y sometidos a sus reglas de calidad, plazos de entrega, uso de agroquímicos, etc.

* Trabajo elaborado conjuntamente entre IFA y ATRH (Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar)

En la medida en que este proceso se fue extendiendo y profundizando, la reproducción de la fuerza de trabajo, atada a un sistema de empleo y condiciones de trabajo cada vez más precarias, los estratos medios debieron incorporar toda su fuerza de trabajo para sostenerse, ampliándose la participación de la mujer y con ellos dejando cada vez más desguarnecidas las tareas del hogar que, ante la demanda del trabajo fuera de él, hacían cada vez más complicado el doble trabajo tal como existía previamente. Para las clases altas, otro tipo de demandas, tales como el aumento de las obligaciones nacionales o internacionales, el consumo suntuario y el consumismo, la necesidad de la renovación permanente de su representación social, fueron haciendo que, a pesar de la existencia de ropa, alimentos o equipos descartables, siguieran necesitando de la asistencia del trabajo remunerado del hogar. Eso sí, sus requerimientos fueron también de otra calidad de trabajadores y trabajadoras. Las clases populares debieron improvisar la asistencia en el hogar a través de parientes o vecinos, pero incluso en estos casos, debieron asumir algunos costos, sea de alimentación o vestido o pagos por los servicios prestados.

Si eso sucede a nivel de las clases sociales, en términos de género, al ser la mujer el eje de este tipo de trabajos de cuidado, también se produce un desdoblamiento de la femineidad que pasa de ama de casa a empleadora o de ama de casa a trabajadora remunerada del hogar, pero siempre como mujer. A pesar de que la mujer es la mayor víctima del proceso de precarización del trabajo y proletarización, el proceso en que hombres y mujeres comparten el trabajo del hogar, lo cual se ha considerado un avance en las relaciones de género, no conoce avances significativos, por la visión estereotipada del rol de la mujer en la sociedad.

No es posible separar de esta realidad la influencia de la etnia, ya que, como rezago de las relaciones feudales y semif feudales que la llamada modernización económica pretende superar, la discriminación, forma de relación o condiciones de trabajo también han estado mediadas por estas características.

En ese contexto el trabajo del hogar tuvo cambios fundamentales y con ello, el hogar se constituyó en un lugar de trabajo.

La reciente ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Doméstico Digno por parte de la Asamblea Nacional del Ecuador ha puesto en discusión todos estos elementos de la realidad de los 300.000 trabajadores del hogar, en su gran mayoría mujeres, y legaliza el hogar como lugar de trabajo, formaliza el trabajo remunerado del hogar, con sus debidas obligaciones y derechos tanto para el empleador como para la

empleadora, y le da igual valor que a cualquier otro trabajo. Además conlleva la necesidad de ampliar la visión y regular aspectos, como la seguridad y salud en el trabajo, que requieren nuevas formas de aplicación y extensión de sus componentes. Los derechos al trabajo, en todas sus dimensiones, deben hacerse extensivos y viables en el trabajo remunerado del hogar. El gran despliegue realizado por la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar para organizarse y después incidir decisivamente para la ratificación del Convenio hace que dichos actores sociales tengan no solo el derecho, sino la capacidad e iniciativa para aportar en la aplicación y desarrollo legal del mismo. Esto no solo es meritorio, sino muy rescatable como modo de accionar para muchos sectores laborales.

La seguridad y salud en el trabajo remunerado del hogar.-

82

El Convenio 189 de la OIT ratificado reconoce el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Eso es una base fundamental, pero al mismo tiempo surge el desafío de hacer propuestas para lograr su aplicación.

En ese sentido, en primer lugar es necesario señalar el perfil laboral y seguramente a mediano plazo profesional, que tiene la trabajadora remunerada del hogar. Es necesario definir claramente sus obligaciones y derechos específicos, diferenciándolos por ejemplo, del rol del jardinero, de quien lava los carros, de quien pinta, de quien hace mantenimiento eléctrico, de quien cuida a los enfermos, de la responsabilidad frente a los niños, etc. Mientras esto no suceda, siempre habrá un margen para obligaciones "sobrentendidas" o compromisos de buena voluntad. Esta es una de las formas de sentar las bases de clase entre empleador/a y trabajadora, lo cual no necesariamente debe llevar a enfrentamientos, sino a límites preestablecidos que vayan más allá de las buenas relaciones que deben mantenerse. Es más, los empleadores/as deberían sentir que esto contribuye también a mejorar la situación de sus familias y lugares de vida.

A partir de esas bases es posible construir relaciones laborales adecuadas, evidenciables y productivas.

La jornada de trabajo, el pago de las horas extras, el trabajo de fines de semana o el trabajo extra frente a ciertas necesidades sociales de la familia empleadora, las vacaciones, 13avo y 14avo, deben estar especificados en el contrato de trabajo. También el derecho a la capacitación y profesionalización, siguiendo cursos de cocina nacional

o internacional, de protocolo, de diversas formas de crecimiento cultural, técnico y en dirección a la profesionalización.

Entre los derechos que deben incluirse de manera específica se destacan los temas de seguridad y salud en el trabajo. Para ello es necesario partir de la capacitación de las trabajadoras en estos temas, a la par que se elabora un mapa de riesgos del hogar señalando de manera gráfica y fácilmente entendible los principales factores de riesgo existentes. Allí se incluirán la presencia de contaminantes químicos (detergentes, pinturas, solventes, ceras, cemento de contacto), físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes o no ionizantes) y biológicos (virus, bacterias, hongos, parásitos), los cuales deben estar claramente identificados, guardados y en frascos cerrados para evitar pérdidas o derrames. Debe existir información específica de cada uno respecto a su composición, riesgos, primeros auxilios, equipo de protección en cada caso.

La carga mental no es un tema menor en el trabajo del hogar ya que se asumen responsabilidades, se generan obligaciones, y se asumen compromisos de trabajo que conllevan un elevado conjunto de necesidades cognitivas, emocionales y conductuales lo cual constituye parte de la carga laboral que se debe sobrellevar diariamente. El maltrato exagera estos problemas y un ambiente de trabajo negativo complica las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral.

Otros aspectos importantes son el trabajo de altura (limpieza de ventanas), el microclima especialmente en la cocina donde vapores, humos y gases se pueden acumular si no hay una buena ventilación, el riesgo eléctrico, el riesgo de incendio y explosión.

Pero, sin duda, uno de los problemas fundamentales es el riesgo ergonómico y la carga física. La necesidad de adaptarse al trabajo incómodo, a posturas exigentes, a carga física elevada sea estática o móvil, al transporte y manipulación de pesos es una cuestión cotidiana que con el paso del tiempo, lenta pero progresivamente, puede conducir a lesiones agudas o crónicas de tipo musculoesquelético. Al respecto la provisión de equipos de protección y sobre todo de herramientas o instrumentos como escaleras seguras, carritos o carretillas, agarraderas, son requisitos básicos, junto a la capacitación para levantamiento y movilización de pesos.

La dotación de equipos de protección personal debe ser específica de acuerdo al riesgo al que se expone la trabajadora, la ropa de trabajo debe ser apropiada al clima y entregada por el empleador/a, debe existir al menos un listado, ubicado en un sitio visible, sobre los riesgos prevalentes existentes en cada hogar, debe haber un elemental plan de emergencia y evacuación para ser fácilmente utilizado en caso de riesgo mayor.

Todos estos requisitos no solo deberían constar de manera abreviada en el contrato de trabajo sino que deberían ser una obligación de reportarse a las autoridades. Además deberían existir sitios web oficiales donde se informe claramente sobre todos estos aspectos.

Las responsabilidades del Estado frente al trabajo remunerado del hogar.-

Así como se requiere dotar de todas las medidas de prevención y seguridad en los lugares de trabajo, es necesario considerar aspectos complementarios que deben ser tomados en cuenta.

Las trabajadoras remuneradas del hogar, en la medida en que deben ser afiliadas al IESS, deben tener todas las facilidades para realizarse exámenes preventivos periódicos clínicos y ocupacionales específicos, así como tener el permiso para recibir atención médica en caso de accidentes de trabajo y enfermedades generales o relacionadas con el trabajo. Deben gozar de todos los derechos que tienen los afiliados al Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El Ministerio de Relaciones Laborales podría visitar periódicamente, aunque sea aleatoriamente, los hogares, por áreas o zonas o a petición de las trabajadoras, para constatar el cumplimiento de normas básicas que deben estar legal y técnicamente establecidas.

El Ministerio de Educación debería hacer relevamientos para constatar la posibilidad de las trabajadoras del hogar, en particular las menores de 18 años, de asistir a clases en establecimientos cercanos a su lugar de trabajo.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social tiene un rol específico en relación al Trabajo Infantil doméstico, considerando que el impacto del trabajo en sí, así como de ciertos factores de riesgo como los contaminantes químicos o los riesgos ergonómicos, es diferente en los niños, niñas y adolescentes debido a que sus procesos de detoxificación del sistema osteo-mio-articular se encuentra en desarrollo y sufren más intensamente los impactos de los mismos. En ese sentido se deben priorizar y profundizar los programas de Erradicación del Trabajo Infantil, argumentando sus riesgos como parte de una estrategia disuasiva del mismo.

El Ministerio de Salud Pública aportaría de manera significativa si desarrolla una propuesta desde el sector salud tendiente a incluir a las trabajadoras del hogar en campañas de monitoreo y especialmente para vacunaciones antitetánicas u otras que se consideren relevantes y oportunas.

Entre todas las autoridades deberían articular un programa y una norma conjunta destinada a prevenir y proteger la salud ocupacional de las Trabajadoras Remuneradas del hogar, señalando acciones puntuales en donde podrían colaborar y participar activamente las organizaciones de trabajadoras del hogar.

Finalmente, en momentos en que se discute la elaboración de un nuevo Código del Trabajo, es necesario que se ratifique el interés y la necesidad de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar de ser parte del Sindicato por Rama de Actividad, probablemente integrando el sector Servicios y contribuyendo a enriquecer la experiencia, solidaridad y propuesta de todos los trabajadores y trabajadoras.

LA FORMACIÓN SINDICAL EN SALUD EN EL TRABAJO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.-

86

La formación sindical en seguridad y salud en el trabajo es muy importante para abordar, tratar y resolver la temática a nivel general, de los lugares de trabajo y entre los trabajadores. La seguridad y salud de los trabajadores requiere de una amplia discusión, intercambio de experiencias y también de un compromiso de todas y todos los trabajadores para lograr resultados y progresos. En ese sentido, como en otros, la democracia sindical es fundamental para permitir la expresión de trabajadoras y trabajadores y para generar un proceso de participación que no debería quedar a nivel de una asamblea o reunión. Las trabajadoras y trabajadores necesitaran, después de tomar sus decisiones, involucrarse en el seguimiento de las mismas, pasando por estudios, análisis de información a nivel de empresa la elaboración de los diseños alternativos de puestos o departamentos de trabajo, reemplazo de sustancias, instalación de sistemas de ventilación, monitoreo ambiental y biológico, etc. Todo ello debe hacerse, en determinado momento del proceso de cambios o mejoras, de manera muy específica o puntual por lo que requiere estar preparado al respecto. Las trabajadoras y trabajadores no serán responsables de los cambios o decisiones tomadas por las empresas o instituciones del Estado, pero deberán estar atentos a que sus propuestas sean consideradas e incorporadas. Por todos estos motivos no es posible que la dirigencia sindical pueda abarcar todas estas actividades y procesos, lo que lleva a la necesidad de delegar responsabilidades directas aunque la decisión final la debe tener la más alta dirigencia. Eso significa que la preparación de la dirigencia tenga diferentes matices y contenidos ya que en el caso de quienes toman la decisión final deberá primar lo político y jurídico mientras a otro nivel se requiere de mayor despliegue y conocimientos científicos y técnicos. Ambos niveles deben interactuar en estos procesos para evitar desfases y complicaciones.

La formación sindical en salud de los trabajadores y trabajadoras requiere de al menos tres aspectos:

Entender la problemática de la salud de trabajadores y trabajadoras en el contexto nacional e internacional

Ubicación del tema en el contexto sindical: la construcción de los contenidos temáticos

Especificación de los problemas y transformarlos en cuestiones prácticas y aplicables, o en propuestas políticas

Entender la problemática de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el contexto nacional e internacional.-

El interés de los trabajadores es el de influir en el conjunto de la sociedad y en las políticas públicas sean de trabajo, de salud pública, ambiente y protección social y otros, y por lo tanto se requiere de análisis y propuestas técnicas y políticas de conjunto de los sindicatos. Es necesario plantearse una estrategia general y un programa que oriente en esa dirección alrededor del cual puede alinearse el conjunto de las reivindicaciones de la clase obrera.

Eso significa informarse, analizar, interpretar, criticar y discutir las políticas públicas y en particular de trabajo, salud y ambiente. También hay que analizar la posición de los organismos internacionales, FMI, BM, que buscan influir a todo nivel y pocas veces en favor de la clase obrera. La presencia de China en América Latina no puede ser subestimada ya que interviene en inversiones y establece condiciones de trabajo que no cumplen ni siquiera con la débil legislación laboral de los países, entre ellos la de Ecuador donde las empresas chinas han sido periódicamente cuestionadas por las violaciones de los derechos laborales.

Para ello se requiere analizar la etapa que vive la sociedad y las propuestas políticas y laborales existentes desde el gobierno y las alternativas y propuestas generadas fuera de él. Todo ello debe hacerse en el marco de la globalización que ha internacionalizado las empresas, el comercio, la tecnología, la comunicación y el conocimiento. En base a este análisis se puede conformar un marco general para la capacitación sindical sobre esta problemática y buscar el intercambio y la globalización sindical a través de las nuevas tecnologías.

Ubicación del tema en el contexto sindical: la construcción de los contenidos temáticos

La capacitación debería responder a las siguientes preguntas/temáticas que se reflejarán en un programa o proceso de capacitación:

- ¿Qué significa la salud de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo?
- ¿Qué problemas de salud existen en relación al trabajo?

- ¿Hasta dónde pueden resolverse los problemas dentro de cada lugar de trabajo?
¿Quiénes tienen la responsabilidad?
- ¿Cuál es el rol de las bases, dirigentes, sindicatos, federaciones, centrales sindicales en la lucha por la salud de los trabajadores?
- ¿Que nos dice la legislación laboral? ¿Qué dicen las convenciones de la OIT?
- ¿Que estrategias podemos implementar para lograr cambios a diferentes niveles (empresa, IESS, MRL, etc.) ?

La lucha por la salud de los trabajadores y trabajadoras es un fin y un medio: por un lado debemos avanzar en lograr condiciones seguras, higiénicas, saludables, en otras palabras, el buen vivir en los lugares de trabajo. Pero a su vez la lucha por la salud en el trabajo lleva a discutir otros temas como las condiciones y la organización del trabajo, etc. En este sentido es también un medio para profundizar la discusión sobre la situación general de los trabajadores en el lugar de trabajo.

88

El tema de la salud de los trabajadores y trabajadoras debe enmarcarse en la lucha por la organización y las condiciones de trabajo, ya que en ese contexto se gana o se pierde la salud física y mental. Lo importante es encontrar los cabos sueltos que hay detrás de cada proceso de trabajo para unirlos dentro de una comprensión general, es decir de buscar las partes del proceso de trabajo que aparecen dispersas para obtener una síntesis en donde se pueda demostrar la forma de organización y condiciones de trabajo y los impactos del trabajo en la salud. Eso ayudará a ubicar lo que es la situación ambiental, la situación de los trabajadores grupalmente o individualmente y también si se necesita un proceso de investigación, un proceso de capacitación, un proceso de organización o un proceso de reclamación o reivindicación de servicios o respuestas del Estado.

Los problemas en los lugares de trabajo pueden ser muy simples o altamente complejos. Un problema simple podría ser una fuente de riesgo que se soluciona con medidas específicas, en cambio un problema complejo puede ser por ejemplo la presencia de un elemento cancerígeno en los lugares de trabajo.

En algunos casos se requiere estudiar el problema, en otros aplicar medidas urgentes, en otros hacer planes amplios por que el problema compromete varios aspectos de la producción. En algunos casos lo puede solucionar un técnico, en otros lo puede abordar un médico, en otro se necesita un servicio, en otro se necesita una intervención

de los trabajadores. Finalmente en otros casos, por ejemplo, en que la ley no alcanza para obligar a solucionar este tema se requerirá cambiar la ley, y eso significa un plan de acción y propuesta jurídica y política que desborda la acción del sindicato en una empresa determinada.

Finalmente, es necesario discutir el rol de cada instancia del movimiento sindical. Aunque todo el movimiento debe estar consciente y dispuesto a afrontar el tema, las responsabilidades varían ya que en algunos casos los trabajadores reclaman, los dirigentes recogen los reclamos en el sindicato, delegan al Secretario de Salud, este vuelve a las bases y entrega después un informe a la directiva, esta hace una asamblea y resuelve que hacer : por ejemplo, incorporar al contrato colectivo el tema, exigir un pliego de peticiones, solicitar una inspección a las autoridades, reunirse con la empresa, contratar expertos para que den su opinión, etc. Si se requiere más apoyo, se puede acudir a la Federación o Sindicato Único por rama de trabajo y finalmente a la Central Sindical si fuera el caso. Pero estos roles deben estar claros para que cada uno sepa el alcance y los límites de su accionar, aunque esto no sea una cosa rígida y de acuerdo a los procesos se puedan saltar etapas o combinar respuestas.

Un componente complementario de la formación sindical, que es inevitable, es la capacitación en riesgo y salud ambiental, es decir del ambiente de vida. Se debe profundizar sobre la relación entre ambiente de trabajo y ambiente de vida con la finalidad de que el movimiento sindical pueda aportar a la superación de la contradicción falsa que plantean las empresas respecto a empleo y ambiente. Las empresas que no quieren adoptar medidas de protección ambiental ponen como única salida, el cierre de la fuente de trabajo. Ese tema en vez de contraponer a trabajadores y ambientalistas debe unirlos en la búsqueda de soluciones adecuadas y ambientalmente justas. Hay que recordar que cuando hay accidentes industriales mayores, como en Seveso (Italia). Bhopal (India), Chernobyl (Ex Unión Soviética) o Fukushima (Japón) se afectaron trabajadores y poblaciones enteras.

Especificación de los problemas y transformación en propuestas prácticas y aplicables o en propuestas políticas.-

La formación y capacitación sindical sobre la salud laboral, necesariamente debe llegar a propuestas concretas y que se puedan presentar a empleadores y a las autoridades como alternativas y por lo tanto hacerlas cumplir. De lo contrario se corre el riesgo de presentar propuestas generales que no logran ser aceptados o implementados y una

vez más llevan a la frustración y desanimo en las y los trabajadores. Hay experiencias en las que se han incluido exigencias de salud en el trabajo en los pliegos de peticiones y después se cambian por dinero u otros reclamos. Las empresas también presionan en ese sentido porque les sale más barato aumentar el sueldo que mejorar los lugares de trabajo.. También hay experiencias en que se gana un contrato colectivo con buenos capítulos de seguridad, higiene y salud en el trabajo y después nunca se vuelve a hablar del asunto y la empresa, por supuesto, no va a promover algo que le va a costar dinero, y con eso se evidencia que el contrato no era resultado de un convencimiento de los trabajadores y se iba diluyendo con el tiempo y la falta de acción. En esos casos la falta de preparación de los dirigentes y de los Secretarios de Salud o de los Representantes de los Trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud, a quienes pocas veces las bases les piden cuentas de su trabajo, son responsables del abandono de consignas, propuestas o asumen otras prioridades, perdiendo de vista conquistas alcanzadas.

90

Hay dos aspectos más que son fundamentales:

a) Quién capacita a los trabajadores y trabajadoras: está en una situación importante ya que incluye por un lado la formación que ellos deben tener, es decir, que temas, que contenidos y sobretodo que orientación debe darse a la misma según el nivel de responsabilidades sindicales, y, por otro,

b) Quién financia esas actividades: las experiencias de fondos disponibles realizadas no han funcionado como para permitir que sean las organizaciones sindicales quienes decidan qué cursos dar, quienes deben darlos y cuándo hacerlo.

Para buscar una solución sería importante establecer en el MRL un Fondo Sindical de Capacitación que cumpliendo requisitos profesionales y sindicales pueda ser utilizado por los trabajadores.

Por estos motivos, es muy importante que las organizaciones sindicales cuenten con programas de formación en estos temas, para entender su importancia en el corto, mediano y largo plazo en la salud y que sus exigencias se dirigen hacia el mejoramiento de todo el proceso de trabajo. Con una buena formación al respecto las y los trabajadores tendrán los argumentos y la convicción necesaria para negociar mejoras en sus condiciones laborales, y poder presentar hacia las autoridades del MRL, el IESS y el Gobierno en general, propuestas políticas que apunten al Buen Vivir, trabajar en un ambiente saludable, con herramientas y maquinarias adecuadas y seguras para así garantizar una buena productividad y una economía saludable y protegiendo la salud de trabajadoras y trabajadores.

LA CONSTRUCCIÓN DE LOS SINDICATOS ÚNICOS POR RAMA DE ACTIVIDAD: EL CASO DEL SINDICATO ÚNICO DE LA AGROINDUSTRIA BANANERA

Entre las necesidades para la organización del Sindicato Único para el sector bananero, para que este represente a todo el sector laboral que lo conforma (obreros, transportistas, estibadores, etc.) se encuentran:

1. Superar el sindicato de empresa que si se llegara a constituir en todas las plantaciones bananeras de más de 30 trabajadores pondría en crisis al Ministerio de Relaciones Laborales por que se formarían alrededor de 2.000 sindicatos, algo imposible de manejar administrativamente y que sería caótico en casos de conflictos.
2. Aún así, dado que solo se pueden formar sindicatos en empresas con más de treinta trabajadores, quedarían miles de trabajadores desprotegidos y los de pequeñas empresas o pequeños productores no tendrían, como hasta ahora, ninguna protección laboral y social.
3. No se puede seguir con dos organizaciones por empresa: Sindicato y Comité de Empresa que compiten entre sí, y que están formados por los mismos miembros, mientras que solo el Comité de Empresa puede firmar el Contrato Colectivo y puede recoger todos los recursos para después repartirlos con el sindicato. Una sola organización de trabajadores sólida, representativa y unitaria en cada empresa o lugar de trabajo es la mejor propuesta para consolidar los aspectos organizativos, formativos y de acción. En ese sentido, la organización única debería tener todas las atribuciones necesarias para actuar sin complicaciones.
4. Menos aún se puede continuar con las Asociaciones que no tienen poder de negociar nada, y que son, con frecuencia, utilizadas por los patrones para competir con el Sindicato y Comité de Empresa: hay empresas que tienen los tres tipos de organizaciones.
5. Los Contratos Colectivos por empresa son reducidos en sus esquemas y beneficios y dependen de las relaciones de fuerzas de los trabajadores en cada empresa, lo cual hace que pequeñas empresas sean diferentes en el trato a los trabajadores de lo que sucede con medianas y grandes empresas: no hablamos de que una es mejor que otra, sino de las disparidades dentro del mismo sector laboral o rama de actividad.

6. La idea es que el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES BANANEROS, SUTRABANA, incluya a todos los trabajadores bananeros de todas las empresas y plantaciones. Todos los trabajadores podrán afiliarse a este Sindicato Único, aportando con el porcentaje legal que podría seguir siendo el actual. No sería necesario tener una gran organización dentro de cada empresa, sino un Comité o Comisión Sindical, constituido por un número de Delegados según el número total de trabajadores de esa empresa o mantener una sola organización sindical tal como el sindicato cuando este exista. En las pequeñas y medianas empresas podrían existir uno o dos Delegados dependiendo de su tamaño.
7. De esa forma el SUTRABANA tendría derecho y atribuciones para firmar el Contrato Colectivo por sector o rama de trabajo, en este caso bananero. Este Contrato Colectivo plantearía el "piso" de condiciones de trabajo para todo el sector. Después si una Comisión o Comité tiene más poder dentro de una empresa o esta tiene capacidad económica, podrían elevar sus demandas, sin techo. Pero en ningún caso se podría bajar del piso establecido nacionalmente.
8. Se establecería las condiciones de elecciones de la directiva, alternabilidad y democracia sindical y existirían como máximo Comités Regionales para reunir a los trabajadores regularmente a nivel regional.
9. La nueva Constitución de 2008 da todos los argumentos, atribuciones, derechos y condiciones para establecer esta posibilidad y las facilidades para constituirlos inmediatamente, incluso por decreto ejecutivo, salvo mejor parecer de los abogados.
10. Con esto se facilitan las cosas para las empresas (una sola discusión al año con una sola dirigencia), para los trabajadores (están todos protegidos), y para el Gobierno que puede reunir a las partes empresarial y sindical y discutir seriamente la situación del sector, las potencialidades y perspectivas y resolver allí, retomando el modelo tripartito, en una reunión positiva, moderna y nacional el tema del sector y arribar a conclusiones obligatorias que norman el sector, no solo en cuanto a las condiciones de trabajo sino incluso en cuanto al mercado de trabajo, a los impuestos, a las utilidades, aspectos económico-productivos, exportaciones, importaciones, control de las empresas, etc. al menos por sector. Incluso el Mandato 8 se podría rediscutir a la luz de este escenario en los aspectos pendientes de reconocimiento de los años de trabajo y los derechos perdidos durante la tercerización.

11. Por lo tanto se trata de una visión diferente. No es nueva porque existe en muchos países de América Latina, tales como Brasil, Argentina, Uruguay entre otros, pero sería una superación del caos actual que demanda costos, produce ineficiencia e ineficacia, hace discusiones dispersas y favorece que los trabajadores estén desprotegidos ya que el problema no es solo la afiliación al IESS, sino quien y como se la hace cumplir.
12. La cuestión de la seguridad y salud en el trabajo sería mejor planificada haciendo programas específicos por rama de trabajo considerando que tienen problemas similares.
13. Para esto no hacen falta nuevos recursos, al contrario se ahorrarían y si los trabajadores lideran la propuesta y el Gobierno apoya se crearía además una base social amplia y poderosa .
14. Hace falta una decisión política, un proyecto jurídicamente elaborado por abogados con los trabajadores y en consenso con el Gobierno y el lanzamiento de la idea para destrabar las relaciones obrero patronales por un lado, lo cual beneficia a las empresas y afecta al Gobierno en credibilidad, manejo de conflictos y consolidación de su base social. Por otro lado, aumenta la división artificial de los trabajadores motivada frecuentemente por intereses de algunos dirigentes que perjudican no solo a los sindicalizados sino a toda la clase obrera.
15. La propuesta de Sindicato Único por Rama de actividad es un impulso a la unidad de los trabajadores, no destruye ninguna organización ni Central Sindical y más bien incentiva el trabajo de todas las organizaciones para aumentar la afiliación, fomentar la solidaridad de clase y buscar respuestas amplias de protección sindical, laboral y social para todos los trabajadores en empresas de todo nivel tecnológico o económico, de todo tamaño y cualquier sea el número de trabajadores que lo compongan.
16. Con esta propuesta demás se rompe el mito de los sindicalizados contra los no sindicalizados o los supuestos privilegios de unos contra otros: todos tendrán posibilidad de beneficiarse protegidos bajo el mismo paraguas: EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES BANANEROS.

Al final de estas reflexiones positivas es necesario considerar también otros escenarios nada favorables para los trabajadores. La principal es que algunas empresas han formado asociaciones de trabajadores que son incluso mayoritarias frente a los sindicatos de empresa cuando estos existen. Hay otras en las cuales las trabajadoras y trabajadores son impedidos de formar sindicatos pero son obligados a aportar a una organización patronal la cual nunca se reúne, es casi fantasma, jamás consulta a los supuestos miembros y reúne ingentes cantidades de dinero por las cuotas sindicales que no se sabe que destino tiene. Es decir, que daría la impresión que algunas empresas grandes están cimentando un proceso para neutralizar la propuesta de Sindicato Único por rama de actividad y para cooptar las nuevas o existentes organizaciones. No se debe subestimar tampoco las organizaciones sindicales pro-patronales que sin duda pueden ser un contrapeso para complicar una nueva organización por sector productivo. Estas opciones no deben tomarse como sorpresivas ya que en América Latina se encuentra inmersa en un proceso de globalización que permanentemente golpea fundamentalmente las economías menos industrializadas y busca descargar sobre los trabajadores sus crisis de producción y productividad y evitar toda forma de resistencia o acción obrera.

LAS CERTIFICACIONES (O SELLOS) Y LA LLAMADA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Un tema que es igualmente importante y que es necesario puntualizar, es el conjunto de estrategias empresariales, multiplicadas durante las políticas neoliberales, como las certificaciones ambientales, sociales, de salud, y la muy promovida Responsabilidad Social Empresarial. Como ha sucedido en otros países, a medida que el Estado asume o reasume sus funciones de control, cuando el Gobierno Nacional comenzó a fortalecer el rol del Estado, las normativas establecidas o vigentes, encontraron, al menos formalmente, mecanismos o presencia oficial que hizo que, en particular las certificaciones, fueran marginadas, desenmascaradas o directamente innecesarias. Las empresas tendieron a centrarse en responder a las exigencias estatales, antes que persistir en “adornos” o “imágenes”, y evitar multas o sanciones. Sin embargo, las propuestas y acciones de Responsabilidad Social Empresarial continúan presionando para presentarse ante la sociedad con una imagen socialmente responsable. Como lo han dicho los propios impulsores empresariales y teóricos de la modernización empresarial, estas actividades no tienen que ver con la esencia de las empresas, sino que éstas deben dedicarse a producir adecuadamente, ambientalmente, promoviendo el empleo y la calidad del trabajo, tributar bajo el cumplimiento legal, y focalizar allí su aporte al país y la gente.

La llamada Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una propuesta que, por ejemplo, no tiene relación con el USD 5.- (Five dólar day, cinco dólares diarios) que impulsó el fordismo con el interés de convertir a los trabajadores, incluso los propios, en consumidores de sus productos. En cambio la RSE busca recuperar credibilidad de las empresas como unidades de producción, dar una imagen de estar al servicio de la sociedad y cumplir normas ambientales, pero se pasan por encima de la realidad de los lugares de trabajo que es donde primero deberían buscar intervenir para dar seguridad y salud en el trabajo a sus propias trabajadoras y trabajadores. Es en este sentido que esta propuesta está fuera del contexto productivo y más bien busca legitimidad social lo cual trae como consecuencia que cualquier reacción de los trabajadores o trabajadoras, tales como una huelga, recibe la crítica de la comunidad o de su entorno lo cual dificulta la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Una experiencia en este sentido se dio durante y después de la huelga de ERCO (Octubre 2010) en que prácticamente se volcó en contra de los trabajadores a las Cámaras de la Producción, y a la opinión pública en general. La empresa siempre buscó presentarse ante la ciudadanía como

cumplidora de sus obligaciones y siembra la idea de que, con el sindicato, los trabajadores quieren destruir la fuente de trabajo. Esto es solamente una expresión más, y ampliada, de la gran escalada antisindical llevada adelante ideológica y legalmente por las políticas neoliberales y que busca legitimarse bajo membretes como el de la RSE.

Las empresas transnacionales deberían aplicar en el Ecuador las normas que tienen en sus países de origen y no bajar los estándares que tienen con sus trabajadores en sus casas matrices, además de cumplir las normativas nacionales. En el caso de las empresas chinas, por ejemplo, cuyas normas de seguridad en origen han sido cuestionadas, deben adaptarse inmediatamente a las normas nacionales y eso debería constar en los contratos de obras que vienen a realizar. Los problemas de condiciones de trabajo que han existido en algunas obras que realizan las empresas chinas en Ecuador revelan que si no se hicieran controles tales como los que exigieron los trabajadores, se impondrían las condiciones más peligrosas. Esto debería ser un principio básico para enfrentar la globalización en Ecuador y para, al contrario, globalizar los progresos científico-técnicos y legales en seguridad y salud, beneficiando a los trabajadores ecuatorianos.

96

Como ha venido sucediendo, en mayor o menor medida, el posicionamiento de algunas empresas a través de estas estrategias de marketing, en realidad busca ocultar o enmascarar las deficientes condiciones y ambiente de trabajo, busca neutralizar o atenuar los efectos de la ley o desviar la atención sobre los reales problemas productivos internos. En ningún caso la llamada Responsabilidad Social Empresarial puede eximir del cumplimiento de la ley y no puede vender una imagen hacia afuera cuando adentro no aplica los derechos laborales, entre ellos el derecho a la sindicalización y a la contratación colectiva y a la seguridad y salud en el trabajo. Evidentemente que es más barato para las empresas entregar algunos regalos navideños a algunos barrios a través de sus empleados que deben trabajar fines de semana sin reconocimiento de las horas extras, que invertir en tecnología de punta, negociar contratos colectivos con organizaciones sindicales libremente conformadas o entregar utilidades de acuerdo a sus ganancias.

El caso de las normas de calidad, como las ISO 9001, tiene otras connotaciones ya que se refieren al producto y por lo tanto pueden ser útiles no sólo como imagen sino como demostración de un control de los procesos. El hecho de que esa norma incluya aspectos del ambiente de trabajo indica que esta es una dimensión ineludible en la producción, pero queda la duda de hasta qué punto esta condición es imprescindible para que una empresa certifique. La ISO 14.001 tiene otros requisitos ya que demuestra que la empresa certificada ha organizado un sistema para abordar la temática. En este caso se debería discutir acerca de la concepción de la norma ya que si se aplicara de acuerdo

al "Ciclo Vital del Producto", como estuvo en sus orígenes, es difícil de entender como empresas como las que utilizan el asbesto u otros cancerígenos, pueden obtener la certificación. En todo caso, ambas normas son voluntarias y por lo tanto, mientras la legislación no se amplíe a un control de las mismas, seguirán existiendo.

Un párrafo aparte merece la OSHA 18.000, ya que, en primer lugar esta norma pretendió ser introducida como una ISO, pero las críticas que hizo la Oficina Internacional del Trabajo respecto a su esencia como la búsqueda de estandarizar aspectos de salud en el trabajo o que involucran a personas, no era compatible con los temas de seguridad, higiene y salud en el trabajo. Persisten los intentos de convertirla en una ISO, pero habrá que ver el desenlace de la confrontación entre dos visiones respecto a la salud y la vida en el trabajo. En el caso de la OSHA 18.000, al tratarse de una norma voluntaria, existe una demanda específica por los consumidores y empresarios, pero el estado debe garantizar a las y los trabajadores en que su adopción no exime del cumplimiento legal ni reemplaza las obligaciones que fijan las normas vigentes.

LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: RATIFICACIONES PENDIENTES.-

La ratificación de los Convenios Internacionales de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Ecuador, miembro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ha participado continuamente, una vez al año, de sesiones de la Conferencia Internacional de Trabajo, la instancia que aprueba las Normas Internacionales de Trabajo como Convenios y Recomendaciones. Sin embargo, para que entren en vigencia en el país se requiere en primer lugar una aprobación por la Asamblea Nacional del Ecuador y después que esos principios se incorporen como normas específicas a la legislación ecuatoriana. Algo diferente sucedió con el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Norma 584, que no requirió la aprobación de los parlamentos de los países andinos, sino que el hecho de ser aprobada por la Comunidad Andina de Naciones, la volvió obligatoria y de aplicación directa en cada país.

98

En medio de la discusión de las reformas laborales que se ha abierto en el país en junio del 2013, quizás lo más coherente sería aprobar los Convenios no ratificados aún para darle mayor base de apoyo a los cambios en seguridad y salud en el trabajo que se deberían incorporar.

De cualquier manera, antes o después de decidir los cambios, la ratificación es una necesidad por varias razones. Entre ellas, la exigencia de acceder a un nivel internacional normativo basado generalmente en los avances científicos y tecnológicos alcanzados, la importancia de acoger en el país, acuerdos tripartitos de empresarios, trabajadores y Estados, que ayuden a crear plataformas de consenso sobre temas fundamentales. La utilidad de contar con respaldos internacionales para que la globalización incluya los aspectos positivos que se han alcanzado en el desarrollo de ciertas áreas del conocimiento y su aplicación factible y la posibilidad que se abre a través de los contenidos de estos instrumentos de elevar la calidad de las propuestas y las reivindicaciones de los trabajadores apoyándose en conquistas del movimiento sindical y obrero internacional, son fáciles de entender.

El aislamiento de estas normas y su falta de ratificación nacional, sólo sirve a las versiones más atrasadas del empresariado que de esa forma limita el desarrollo de

la producción y las condiciones de trabajo. Un empresariado moderno debería ser el impulsor de la aprobación de estos Convenios y sobre todo los sindicatos. Estos, si bien hacen uso de algunos Convenios vigentes, como el 87 y el 98, y se basan en ellos para reclamar sus derechos a la organización y la contratación colectiva o reclamar su incumplimiento en la misma OIT, no han sido impulsores consecuentes de las demás normas favorables para las trabajadoras y trabajadores en otros ámbitos igualmente importantes y trascendentes. Los Asambleístas también podrían llevar la iniciativa en este campo y ayudar a crear un contexto favorable al mejoramiento de la producción y las condiciones de trabajo. Hay que considerar que el Ecuador en los últimos veinte años solo ha ratificado algunos pocos Convenios como el 169 (1989) y el 182 (1999), a más del ya mencionado 189 sobre Trabajo Remunerado del Hogar.

Algunos Convenios necesitan actualizarse, en gran parte debido a que han sido adoptados décadas atrás. Al menos los Convenios 136 (Convenio sobre el benceno, 1971), 155 (Convenio sobre Medicina y Seguridad del Trabajo, 1981), 161 (Convenio sobre Servicios de Salud en el trabajo, 1985), 170 (Convenio sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, 1993) 184 (Convenio sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, 2001) y 187, deberían ser adoptados tomando en cuenta la elevada cobertura que podrían dar, como es en el caso de la agricultura que reúne gran cantidad de trabajadores y trabajadoras, o el caso de los servicios o riesgos químicos que atraviesan todos los sectores productivos, o debido al impacto multiplicador que podrían tener ciertos riesgos, como los prenatales que ahora son motivo de profundos estudios y amplias preocupaciones. (Ver Anexos)

En ese sentido la aprobación de los Convenios sobre la equidad de género, de poblaciones indígenas, de trabajo infantil, de trabajo remunerado del hogar, acompañadas del apoyo de dichos actores sociales, han sido motivos de avances significativos y trascendentes que deberán ser ejemplo para ampliar las ratificaciones.

Una vez que esto se logre deberá empezar el trabajo de inserción en la normativa vigente y después de establecer los mecanismos para su aplicación y vigencia real, lo cual lo convierte en derecho cuando ha sido utilizado. Pero, de cualquier manera, la sola aprobación de estos convenios seguramente será motivo de un impulso social y político a los derechos laborales fácilmente reconocido por trabajadores y trabajadoras que se verán representados en algunos derechos fundamentales todavía alejados de sus realidades cotidianas.

- Palacios, Alfredo L. La fatiga y sus proyecciones sociales. Editorial Claridad. Buenos Aires. 1944.
- Kaztman, Rubén y Reyna, José Luis, Compiladores. Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina. El Colegio de México. 1ª. Edición. México. 1979.
- Podetti, Humberto A. y Banchs, Ireneo E. Trabajo de Mujeres. Editorial HAMMURABI. Argentina. 1980.
- Luparia, Carlos H. Régimen del Trabajo Rural. Doctrina y legislación. Editorial ASTREA. Argentina. 1981.
- Martinez Vivot, Julio J. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1981.
- Vaca Ruiz, Agustín. Accidentes del Trabajo: "La exención de responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo". Ediciones Corporación de Estudios y Publicaciones. Ecuador. 1981.
- IESS-Departamento de Asuntos Internacionales. Normas Jurídicas del Ecuador sobre Riesgos del trabajo. IESS. 1982.
- Favretto, Giuseppe. Psicomatica e psicopatologia del lavoro. Edizioni Unicopli. Milano. 1982.
- Novick, Marta. Metodología y Técnicas de investigación para el estudio de las condiciones de trabajo. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).Serie metodológica No 2. Buenos Aires.1983.
- Novick, Marta y Catalano, Ana M. Reestructuración Productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina. Estudios del trabajo No. 11. Argentina.1989.
- Mital, Anil, Editor. Trends in Ergonomics/Human Factors. Elsevier Science Publishers B. V. 1984.
- Ferreiros, Estela M. y Morey, Martha A. Enfermedades del trabajador. Editorial HAMMURABI. Buenos Aires. 1985.

- Decreto 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. RO No 565. Ecuador. 17 de Noviembre de 1986.
- Eklund Kari, Edit. Future of Work. A viewpoint of Social Sciences. Niva. Finlandia. 1987.
- Ackerman, Mario E. Incapacidad inculpable e infortunio laboral. Tomo 1. Editorial HAMMURABI. Buenos Aires. 1987
- Ackerman, Mario E. Incapacidad temporaria y contrato de trabajo. Tomo 2. Editorial HAMMURABI. 1987.
- Vazquez Vialard, Antonio. Accidentes y enfermedades del trabajo. 2da. Edición actualizada y ampliada. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1989.
- Crepet, P. Disoccupazione e disagio psichico: ipotesi eziologiche ed evidenze empiriche sugli effetti psicopatologici della sospensione dal lavoro. La Medicina del Lavoro, Volume 80, n.6, p.447. Novembre-Dicembre 1989.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volúmenes 1, 2 y 3. Oficina Internacional del Trabajo. Tercera Edición Revisada, con modificaciones de la OIT en 1989. Madrid.1989.
- Pavese-Gianibelli. Enfermedades Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral. Editorial Universidad. Buenos Aires. 1989.
- Lombardi, Juan Carlos. Ley de Accidentes de Trabajo. Estudios de la Reforma (Ley 23.643). Trabajo 1. Editorial Velez Sarsfield S.R.L.1989.
- Rubinstein, Santiago J. Las incapacidades laborativas. Derechos de los incapacitados (teoría y Práctica). 3ª Edición. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1990.
- Dejours, Christophe. Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo. SECYT- CREDAL-Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. CEIL-HVMANITAS. Argentina. 1990.
- Bandini, L et al. La protezione individuale: un contributo a la prevenzione. Salute e Lavoro, Collana diretta da A. Grieco. Franco Angeli. Milano, Italy. 1990.
- Rojas Malpica, Carlos. Salud mental ocupacional y psiquiatría del trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela. 1991.

- IESS-Dirección Nacional de Riesgos y Prestaciones. IESS. 1991.
- Pavese-Gianibelli. Enfermedades Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral. Editorial Universidad. Buenos Aires. 1992.
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. Acuerdo No. 0112.12 de Noviembre de 1992. RO No 64. Prohibición de plaguicidas tóxicos.1992
- Consejo Interamericano de Seguridad. Técnicas Profesionales de Control de Pérdidas. Guayaquil, Ecuador. 1993.
- Asociación Chilena de Seguridad. Normas legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Chile. 1994.
- UGT Metal. Reforma Laboral del Estatuto de Trabajadores y otras normas laborales. España. 1994
- Fontana, Beatriz Inés. Trabajo y Salud en la Legislación Argentina. Ley de Riesgos del Trabajo: análisis jurídico, procesal y constitucional. Joaquín Fernández Madrid, Editor. Buenos Aires. 1997.
- Hirata, Helena, Kergoat Daniele con la colaboración de Zylberberg-Hocquard, Marie-Helene. La división sexual del trabajo, permanencia y cambio. Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile) y Piette del Conicet (Argentina) .Argentina. 1997.
- Ackerman, Mario E. El artículo 212 de la LCT. Incapacidad permanente y contrato de trabajo. Tomo 3. Editorial HAMMURABI. José Luis DePalma/ Editor. 1997.
- Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie-Pierre, Compiladores. Organización del Trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET). Lumen Humanitas. Argentina. 1998.
- OIT. Principios directivos, técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la Salud de los Trabajadores. Serie Seguridad y Salud en el Trabajo 72. Geneva. 1998.
- Oficina Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su Octogésima Sexta Reunión, Ginebra, 18 de Junio de 1998.

- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República del Ecuador. Ecuador. Junio de 1998.
- Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Heterogeneidades no trabalho. Año 5. Número 9. 1999.
- Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Trabalho e desigualdades-étnico-raciais. Año 5-Número 10. 1999.
- Corporación de estudios y publicaciones. Código de la Salud. Colección de Bolsillo. 1999.
- Broms, Gunnar y Harari, Raúl. Mejoramiento de la producción y el medio ambiente laboral en Ecuador. IFA. Ecuador. 2000.
- ISPESL. Ricerca sullo Stress correlato al Lavoro. Agenzia Eurpea per la Sicurezza e la salute sul lavoro. Italia. 2000.
- OIT. Convenio 183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. 15 de julio de 2000.
- IESS. Comisión Interventora No. 118. Normativa para el proceso de investigación de accidentes-incidentes. 23 de Julio del 2001. Registro Oficial No. 374. Ecuador. 2001.
- Función Legislativa. Ley reformatoria a la Ley de Extranjería y a la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana. RO No 374. Ecuador. 23 de Julio de 2001.
- OIT. Convenio 184 y Recomendación 192. Seguridad y Salud en la Agricultura. 2001.
- Ministerio del Ambiente. Acuerdo No. 046. Normas para la producción, importación, distribución y uso de sustancias tóxicas y peligrosas para las personas y medio ambiente. RO No 324. Ecuador. 11 de Mayo de 2001.
- Central Única de Trabajadores-Confederación General de Trabajadores Democráticos-Confederación de Trabajadores de Colombia. Tercer Encuentro Nacional por la Salud de los Trabajadores y de las Trabajadoras. Memorias Generales. Mimeo. Bogotá. 2002.
- Mangosio, Jorge. Responsabilidades de los Ingenieros en higiene y seguridad. Ley 19587, Decreto 351/ 79. Segunda Edición. Nueva Librería SRL. Buenos Aires. 2003.

- Oficina Internacional del Trabajo. Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91a. Reunión. 2003.
- WHO/ICOH/ILO. Challenges to occupational health services in the Regions. Workshop. Finland. 2005.
- Picado Chacón, Gustavo y Durán Valverde, Fabio. República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ecuador. 2006.
- De La Garza Toledo, Enrique. Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México. Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. 1ª Edición. México. 2006.
- Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. Tercera revisión. Edición de 1990. Ministerio de trabajo y Empleo. Dirección Técnica de Planificación. Ecuador. 2006.
- Ley Orgánica de la Salud. Registro oficial No. 423. Quito. Ecuador. 22 de Diciembre de 2006.
- Instituto Laboral Andino-Consejo Consultivo Laboral Andino-Comunidad Andina. Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Normativa Laboral Comunitaria. Comunidad Andina. Perú. 2007.
- Garcés Gulli, Lilian y Martorelli, Nora Adela. Accidente in Itinere. 1ª Edición. Ediciones Garcia Alonso. Buenos Aires. 2008.
- Dirección Nacional del seguro General de Riesgos del trabajo-Subdirección Provincial del Seguro de Riesgos del trabajo-Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del trabajo. Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas. Cuenca. Ecuador. 2008.
- Departamento Provincial de Riesgos del Trabajo de Manabí. Dirección Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Seguro General de Riesgos del Trabajo: Normativas. Ecuador. 2008.
- Covelli, José Luis y Rofrano, Gustavo Jorge. Daño Psíquico. Aspectos Médicos y Legales. 1ª. Edición. Dosityuna Ediciones Argentinas. Buenos Aires. 2008.

- Mir Puig, Santiago y Corcoy Bidasolo, Mirentxu Directores, Hortal Ibarra, Juan Carlos, Coordinador. Protección penal de los derechos de los trabajadores. EDISOFER S. L. y B de F Ltda. Madrid-Montevideo. 2009.
- Gallardo, Lourdes y Ñopo, Hugo. Ethnic and gender wage gaps in Ecuador. Inter-American Development Bank. 2009.
- IFA-University de Massachusetts Lowell-Work Environment. Trabajo, Seguridad y Salud en la Industria Metalmeccánica y Automotriz. Ecuador. 2010.
- Harari, Raúl. Modelo Productivo y Modelo Sindical en Ecuador. Ecuador Debate No. 81. Ecuador. 2010.
- Internacional de Servicios Públicos. Estudio comparado: Legislación y Prácticas Laborales en el Sector Público de los Países Andinos. Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal. Quito, Ecuador. Diciembre de 2010.
- Oficina Internacional del Trabajo-OIT. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: una herramienta para la mejora continua. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 28 de Abril de 2011.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. Código del Trabajo. Legislación Conexa, Concordancia, Jurisprudencia. Versión Profesional. Ecuador. Junio de 2012.
- Soul, Maria Julia y Colaboradores. El mundo del trabajo en América Latina, Tendencias y Resistencias. Ediciones CICCUS-CLACSO. Colección Becas de Investigación. Buenos Aires. 2012.
- Vásconez Rodríguez, Alison. Empleo y Condiciones de Trabajo de Mujeres Temporeras Agrícolas. Estudio Ecuador: Producción de Flores. FAO-OIT. Junio de 2012.
- Ley 19587.Higiene y seguridad en el Trabajo. Decreto Reglamentario No. 351/79. Actualizado. 22da. Edición. Ediciones del País. Buenos Aires. Mayo de 2012.
- Alvarez Chávez, Victor Hugo. Nuevo Régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 1ª Edición. Ediciones Garcia Alonso. Buenos Aires. 2012.
- Garay Juan y Garay Miren. Ley del Trabajo (Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras) Reedición. Ediciones Juan Garay. Corporación AGR, S.C. Venezuela. Septiembre de 2012.

- Altube, José Luis y Rinaldi, Carlos Alfredo. Baremo General para el Fuero Civil. 2da. Edición. Ediciones Garcia Alonso. 2013.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2017. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Perú. 2013.
- World Health Organization. WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008-2017): Baseline for implementation. Global Country Survey 2008/2009. Executive Summary and Survey Findings. Geneva. 2013.
- Colegio de Economistas de Pichincha. Análisis Económico. Tema Central: Cambio de la Matriz Productiva. Quito. 2013.
- Stefanoni, José Ignacio. Guía para la valoración del daño odontológico en salud ocupacional en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo. 1ª Edición. Dosyuna Ediciones Argentinas. Buenos Aires. 2013.
- Enfermedades Profesionales. Registro de Enfermedades Profesionales. 20ma. Edición. Ediciones del País. Buenos Aires. 2013.
- Vanessa Suarez Carina. Responsabilidad civil por accidentes de trabajo. La opción excluyente de la ley 26.773. 1ª. Edición. Garcia Alonso. Buenos Aires. 2013.
- FENACLE-IFA-FOS-FNV. Condiciones de trabajo y derechos laborales en la floricultura ecuatoriana. Quito Ecuador 2011.
- FENACLE-IFA-FOS. Producción bananera. Impacto en la Salud y el Ambiente. Quito Ecuador 2011
- FENACLE-IFA-FOS. Machete, sudor y enfermedad. Condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la zafra en Ecuador. Ecuador 2012.
- IFA-FOS. Los Productos Agrícolas No tradicionales de Exportación y las Condiciones de Trabajo: algunos ejemplos en Ecuador. Ecuador 2013.

ALGUNAS DISPOSICIONES LEGALES FUNDAMENTALES SOBRE AMBIENTE Y SALUD EN EL TRABAJO.-

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR AÑO 2008.-

Título II. Derechos. Capítulo primero. Principios de aplicación de derechos.

Capítulo Segundo. Derechos del buen vivir. Sección Segunda. Ambiente sano.

Art. 14. Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

Artículo 15. El Estado promoverá en el sector público y privado el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto. La soberanía energética no se alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua.....

Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social.

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Capítulo Tercero. Derecho de las personas y grupos de atención prioritaria.

Sección primera. Adultas y adultos mayores

Artículos 36, 37 y 38.

Sección Cuarta. Mujeres embarazadas.

Art. 43. El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

Sección quinta. Niñas, niños y adolescentes

Artículo 46. Numeral 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil.....

Sección sexta. Personas con discapacidad.

Artículos del 47 al 49

Capítulo quinto. Derechos de participación.

Artículo 61, numerales 2 y 3.

Capítulo séptimo. Derechos de la naturaleza.

Artículos 71 al 74.

Título IV. Participación y organización del poder. Capítulo primero. Sección segunda. Organización colectiva.

Artículos 96, 97, 98 y 99.

Capítulo Sexto. Trabajo y producción. Sección primera. Formas de organización de la producción y su gestión.

Artículos 319 y 320

Sección Tercera. Formas de trabajo y su retribución.

Art. 326. 5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

7) Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma se garantizará la organización de los trabajadores.

8) El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores y empleadores, de acuerdo a la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9) Para los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización

13) Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadores, con las excepciones que establezca la ley.

Artículos 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333

Título VII. Régimen del Buen Vivir. Capítulo primero. Inclusión y equidad.

Artículos 340 al 374.

CÓDIGO DEL TRABAJO.-

Capítulo III. Del Contrato Colectivo Obligatorio.

Art. 247. Obligatoriedad del Contrato Colectivo.

Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes, tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, se así se resolviere por decreto ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen. Siguen artículos 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255.

Artículo 436. Libertad de Asociación. Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas organizaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores. Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o un sindicato.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CONVENIO 87. Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Ratificado por el Ecuador el 24 de Abril de 1967- Decreto Ejecutivo No. 483 del 24 de Abril de 1967- y publicado en el Registro Oficial No. 119 del 30 de Abril de 1967)

CONVENIO 98. Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (ratificado por el Ecuador el 16 de Abril de 1959- Decreto Ejecutivo No. 500 del 31 de Marzo de 1959- y publicado en el Registro Oficial No. 923 del 10 de Septiembre de 1959.

40 CONVENIOS DE LA OIT NO RATIFICADOS POR EL ECUADOR.-

De gobernanza (prioritarios)

Convenio

C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Técnicos

Convenio

C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

C094 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

C145 - Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)

C146 - Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)

C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)

C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)

C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

C157 - Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)

- C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)
- C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)
- C165 - Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)
- C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- C168 - Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
- C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
- C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)
- C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
- C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- C178 - Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)
- C179 - Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)

C180 - Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)

C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

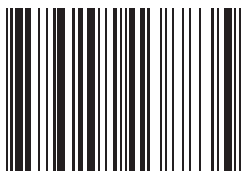
C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)

MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

ISBN 978-9942-13-883-5



9 789942 138835

