

**REVISTA  
SINDICAL**

Instituto Laboral Andino



www.ila.org.pe

# Salud, Trabajo y Medio Ambiente

Año 1 N° 2

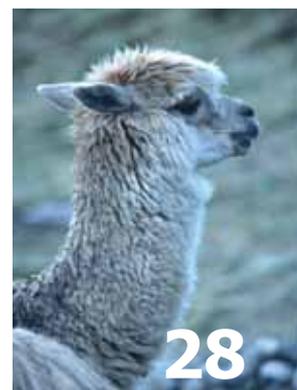
Noviembre 2005



**Instrumentos para  
un trabajo decente:  
Decisión 584  
y Reglamento**

# Índice

- 3.** Editorial.
- 4.** Entrevista: La salud de los trabajadores y el movimiento sindical en la Unión Europea.
- 7.** La salud en el trabajo en el Ecuador.
- 10.** Colombia: Discusión del Proyecto de Reforma Legal en Salud Pública.
- 12.** Bolivia en riesgo medio ambiental.
- 14.** Los trabajadores de la economía informal en Venezuela.
- 16.** Reflexiones sobre el Instrumento Andino.
- 19.** A los choferes sí nos enferma el trabajo.
- 20.** La salud laboral.
- 22.** Los trabajadores de la construcción civil en el Perú.
- 24.** La salud laboral en Venezuela.
- 26.** El estrés.
- 28.** La Biodiversidad en la Comunidad Andina.



# Editorial

Ha sido todo un acontecimiento en la historia de la Comunidad Andina la reciente aprobación de la Decisión No. 584 "Instrumento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo" y su Reglamento, que se constituyen en una normativa comunitaria andina vinculante.

Pero esto, sin desmerecer mínimamente su importancia y valor, representa tan sólo un primer paso, porque se tiene por delante el RETO de la **vigilancia efectiva de esta normativa comunitaria**. Todos los agentes sociales que intervinieron en el proceso de su elaboración y aprobación subrayaron el hecho de que esta Decisión y su Reglamento constituyen un instrumento para avanzar en el logro de un **trabajo decente** en la Subregión Andina, debido a que previene el "dumping" social en las condiciones de trabajo y supone un piso mínimo para las legislaciones de nuestros países.

El Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente, del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA), asume en ese sentido una labor de **vigilancia social activa** para garantizar en los países los procesos de implementación de la normativa comunitaria. Es importante subrayar el rol que debería cumplir el Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo (CAMT), en dinamizar este importante proceso comunitario.

Es también fundamental fomentar los vínculos con el movimiento sindical del MERCOSUR, aspecto que quedó muy claro en la reciente "Campaña por la prohibición del uso, comercialización e importación del asbesto".

Desde el esfuerzo de las organizaciones sindicales de las Américas, podemos sumar fuerzas, saberes y estrategias para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y de salud de trabajadores y trabajadoras de nuestro Continente. ■

# La salud de los trabajadores y el movimiento sindical en la Unión Europea

**Marc Sapir** es director del Instituto de Investigación, Formación y Salud Laboral (ETUI-REHS) de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La vida profesional de Marc está dedicada a la defensa y representación de los trabajadores en el área de la prevención de los riesgos laborales.

**Revista: ¿Cuál es la importancia del movimiento sindical para la defensa de la salud en el trabajo en la Unión Europea?**

M.S.- Los sindicatos desempeñan un papel central en la defensa de la salud de los trabajadores con la adopción de los convenios y acuerdos colectivos, que tratan tanto la cuestión de la prevención de riesgos como la cuestión de la compensación para las víctimas y de las demandas para la rehabilitación. Los sindicatos proporcionan -en cierto número de países y de sectores- una ayuda muy activa para los representantes de los trabajadores que se ocupan de las condiciones de salud y de seguridad a nivel de empresa, proporcionando entrenamiento y conocimientos para la acción sindical. Estos aportes son centrales para el desarrollo de la acción colectiva en la prevención de enfermedades y en el logro de la calidad de vida en el trabajo.

**Revista: ¿Contribuyó la defensa de la salud laboral al fortalecimiento del movimiento sindical?**

M.S.- La promoción de los intereses de los trabajadores es central para la existencia del movimiento sindical. Esos intereses abarcan una gama de asuntos como pueden ser las remuneraciones, la protección contra diversos riesgos y la lucha para los derechos democráticos fundamentales. El asunto de la salud en el trabajo es un derecho humano fundamental: el derecho a la vida y a no perderla en el trabajo es central para asegurar la calidad de vida del trabajador y su familia.

**Revista: ¿Cuáles han sido las principales estrategias exitosas entre los sindicatos de la Unión Europea?**

M.S.- Desde que existen, la Central Europea de Sindicatos (CES)<sup>1</sup> y sus organizaciones afiliadas han apoyado el desarrollo de la Unión Europea y han realizado llamados para la adopción de la Carta de los Derechos Fundamentales como parte esencial del Tratado Europeo. Hasta ahora estos derechos no han sido aprobados en el Tratado de la Unión Europea, pero los sindicatos han avanzado y han tenido éxito al obtener cierto número de Directivas comunitarias relativas a la protección de la salud y la seguridad. La primera Directiva, adoptada en 1989 (Directiva Marco 89/391), otorga no sólo un amplio sentido al concepto de salud y seguridad, sino que requiere que el patrón realice una evaluación de riesgo de cada lugar de trabajo, adopte una estrategia de prevención que dé prioridad a evitar el riesgo y, finalmente, reconozca el derecho de información de los trabajadores y/o de sus representantes sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad.

La Unión Europea también ha adoptado cierto número de derechos comunitarios que reconocen el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

**Revista: ¿Cómo valoras la participación sindical en las instancias comunitarias de la UE? ¿Cuál es el aporte**

# "el derecho a la vida en el trabajo es central"

## específico de los representantes sindicales?

M.S.- Desde 1974, existe un procedimiento de consulta tripartita para examinar todas las

en el trabajo. Su tarea era y es la de proporcionar ayuda técnica a los representantes de los sindicatos que participan en el trabajo regulador y normativo a nivel europeo y promover un alto nivel de protección



iniciativas de la Comisión de la Unión Europea con respecto a la salud y seguridad en el trabajo. Desde hace algunos años la implicación y participación del movimiento sindical se refuerza con una consulta directa de la CES (ETUC) y del UNICE (organización patronal europea) sobre todas y cada una de las iniciativas de la Unión Europea en el campo de la política social.

Una iniciativa importante de la CES<sup>1</sup> ha sido la creación en 1989, después de la adopción de la Directiva Marco de la Unión Europea, de una oficina técnica de la CES para la salud y seguridad

de los trabajadores y las trabajadoras en Europa.

Actualmente, esta oficina tiene más de 15 años trabajando con un éxito importante en la producción de un significativo número de informes sobre las deficiencias y los avances de la legislación europea, haciendo eco permanente a las acciones nacionales de las centrales sindicales en el campo de la salud y la seguridad, y a las campañas comunes que se lanzan, por ejemplo, acerca del estrés o de los desórdenes músculo-esqueléticos que son hoy la queja principal de los trabajadores europeos.

**Revista: ¿Cómo se valoran las diferencias de género y culturales, tanto**

<sup>1</sup> ETUC en inglés.

## "Es importante reconocer el valor del conocimiento de los trabajadores"

### en el movimiento sindical como en el tema de la salud laboral?

M.S.- En Europa está todavía extendida la discriminación sexual y racial en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo. Para los sindicatos esto constituye un ataque contra los derechos sociales fundamentales y contra las principales Directivas europeas. Con respecto a la discriminación del género, es urgente que los sindicatos ataquen la persistente brecha salarial entre los hombres y las mujeres.

La intensidad del trabajo es un factor importante en la tendencia a excluir a las mujeres del mercado de trabajo, a relegarlas al tiempo parcial o "part-time". Ellas tienen dificultad en conjugar, por un lado, la vida laboral pagada, con las responsabilidades domésticas que no son remuneradas, por el otro. El trabajo monótono y repetitivo exacerba los efectos perniciosos de la intensificación del trabajo.

En Europa podemos observar una difusión rápida de los desórdenes músculo-esqueléticos que resultan de una combinación de cierto número de factores como:

- Intensificación del trabajo.
- Extensión de tareas monótonas y repetitivas.
- Pobre organización del trabajo, e inapropiado equipo de trabajo.
- Estrés relacionado con el trabajo.

Un análisis del género demuestra que las deficiencias en la legislación actual afectan particularmente a las mujeres trabajadoras. El sindicalismo europeo requiere una legislación que enfrente estos asuntos y otorgue más poder a los trabajadores para intervenir en la organización del trabajo.

**Revista: ¿Qué rol les asignas a los expertos en el proceso de defensa de la salud laboral?**

M.S.- La existencia de servicios preventivos accesibles a los trabajadores es esencial para implementar medidas preventivas. Desde hace muchos años la CES está clamando por la ratificación del Convenio N°161 de la OIT sobre los servicios de medicina del trabajo. Este Convenio establece muy bien el papel de los expertos para la prevención de riesgos ocupacionales, y requiere que el personal que proporciona servicios de la medicina del trabajo goce de plena independencia profesional respecto de patrones y de trabajadores, así como de sus representantes, en lo referente a las funciones de tales servicios, donde éstos existen.

Este Convenio también establece con claridad que los representantes de los trabajadores necesitan ayuda para cumplir con su tarea de representar los intereses de los trabajadores y de actuar para cambiar el ambiente de trabajo. En este contexto, se necesitan expertos que trabajen dentro del movimiento sindical. ***¡De igual manera se necesita que se reconozca el valor del conocimiento que tienen del trabajo los propios trabajadores!*** Los trabajadores son los expertos clave en su ambiente de trabajo, y este reconocimiento es central para alcanzar el cambio en el ambiente de trabajo. ■

(Entrevista a cargo de Estela Ospina)



# La salud en el trabajo en el Ecuador:

La salud en el trabajo de las bananeras y de sus comunidades está ligada a las condiciones de producción de estas empresas. Estas condiciones y la organización de las labores constituyen la base sobre la que se desarrollará una vida saludable o deteriorada.

La forma de producción, ya sea en fincas tecnificadas o no, motiva la manera cómo proceden los trabajadores durante sus actividades. Si la finca es tecnificada, los ritmos de trabajo están marcados por los equipos y por la presión de los procesos de producción (obligando a los trabajadores a cumplir metas que demandan importantes esfuerzos físicos y mentales). Si la finca no es tecnificada, los trabajadores están obligados a cumplir cuotas de producción que no tienen reparo en el horario de trabajo (o sea, en la exigencia de que se respete la jornada laboral), y aceptan condiciones de trabajo fijadas de manera individual: esto reduce la capacidad de negociación de los trabajadores, que deben aceptar horarios extensos, salarios bajos, ritmos de producción arduos, falta de beneficios sociales, no afiliación al IESS, etc., lo que significa una explotación ilícita de su fuerza de trabajo.

El medio ambiente laboral se compone de ciertas condiciones de higiene y salud ocupacionales. Cuando estas condiciones faltan, los riesgos del trabajo no sólo causan efectos dañinos, sino que se suman para producir impactos negativos en la salud de los trabajadores. En el caso de las empresas bananeras, la sobrecarga física y mental de trabajo se agudiza con los plaguicidas usados en la producción en un ambiente laboral caluroso y húmedo, a lo cual se suma la falta de agua potable y de servicios higiénicos.

## La exposición a plaguicidas y la salud de los trabajadores en la producción bananera

Uno de los problemas más importantes en la producción bananera es la elevada exposición de los trabajadores a los plaguicidas, porque involucra diversos riesgos en su salud. Y esta exposición se produce principalmente a través de la piel y las vías respiratorias. La contaminación a través de la piel se produce en forma lenta, y además no todo el producto es absorbido. Pero, si la superficie expuesta es amplia, la absorción también será

### FACTORES DE RIESGO POR ÁREA DE TRABAJO, EL AMBIENTE Y LA SALUD

	Factor de Riesgo	Efecto Probable	Medidas de Seguridad e Higiene del Trabajo
Plantaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plaguicidas</li> </ul>	Trastornos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Dérmico</li> <li>Neurotóxico</li> <li>Mutagénico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protección al fumigador. Usar plaguicidas menos tóxicos.</li> <li>No fumar en presencia de otros trabajadores.</li> <li>Realizar exámenes médicos específicos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sobrecarga Física</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trastornos de columna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Practicar medidas ergonómicas</li> </ul>
Bodega	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plaguicidas</li> </ul>	Intoxicaciones Agudas, Sub-agudas o crónicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar adecuadamente la bodega: ventilación, iluminación, ubicación, de los productos según toxicidad.</li> <li>Protección al trabajador. Realizar exámenes médicos</li> </ul>
Empacador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento de Pesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trastorno de columna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proteger a los trabajadores. Mejorar posturas ergonómicas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plaguicidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neurotoxicidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar exámenes médicos específicos.</li> </ul>
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento de Pesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trastorno de columna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanizar la carga. Realizar movimientos ergonómicos con límite de peso por vez/día.</li> </ul>
Embarque	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento de Pesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trastorno de columna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanizar la carga. Realizar movimientos ergonómicos con límite de peso por vez/día.</li> </ul>

amplia. En cambio, la exposición por inhalación es inmediata y total. Una vez en los pulmones, los productos no son eliminados, sino que pasan a la sangre o irritan las vías respiratorias. Así, casi en un 100% penetran y circulan por el organismo, afectando distintos órganos, según el tipo de producto inhalado.

# El caso de los trabajadores de las empresas bananeras

Al respecto, la falta de información acerca de los productos usados y de sus posibles efectos, así como la falta de protección durante la preparación y fumigación y la falta de un uso técnico y correcto de los equipos agravan la situación e incrementan los daños en la salud.

El daño producido por los plaguicidas puede ser agudo, sub-agudo o crónico. Las intoxicaciones agudas no son muy frecuentes, ya sea porque los trabajadores adoptan cuidados basados en sus experiencias o porque las empresas no siempre usan altas dosis de esos productos. Sin embargo, las intoxicaciones agudas no deben descartarse, porque siempre habrá el riesgo de que se produzcan. En estos casos los síntomas alertarán de inmediato a los trabajadores: dolores de cabeza, irritación de las vías aéreas superiores, trastornos en la memoria, temblores, calambres y mareos. Los problemas sub-agudos y/o crónicos pueden ser menos espectaculares, pero más serios. Existen productos que se absorben de forma lenta y producen síntomas leves o molestias que se confunden fácilmente con resfríos, catarros o malestares indefinidos que no se asocian con los productos usados. El organismo responde desintoxicándose hasta

cierto punto; pero, si los productos siguen ingresando, la capacidad de respuesta del organismo se desbordará, y se producirán daños más serios. Mientras los primeros síntomas indican algunos problemas que afectan brevemente ciertas funciones del organismo, poco a poco estos síntomas se convierten en permanentes y, junto a otros, indican daños considerables. Es el caso del Furadan y Paraquat, que afectan el sistema nervioso central y periférico, y el aparato respiratorio, respectivamente.

## El agua, el suelo y el aire

Estos tres elementos pueden ser afectados de distintas formas. Mientras el aire transporta los residuos de la fumigación manual o aérea (facilitando su inhalación), el agua a veces lleva los productos hasta el grifo de las viviendas, pero lo más frecuente es que contamine las acequias de las bananeras (donde beben los trabajadores si no disponen de fuentes de agua potable). El suelo, en cambio, recibe los residuos aéreos y a veces absorbe los del agua. En época de lluvias la situación puede agravarse por su efecto de lavado, transportándose esos elementos por los canales de riego. En época de sequía el polvo puede contener partículas de plaguicidas secos esparcidos anteriormente sobre las plantaciones.

De esta forma se crea un entorno nocivo para la salud de las personas, facilitando la contaminación de las viviendas, de la ropa tendida, así como de la comida de los que habitan en centros cercanos o la de los vendedores ambulantes. El hecho de que no se registren cambios bruscos en la salud de los pobladores no significa que no actúen estos mecanismos de acumulación o biodegradación.



## "La exposición a los plaguicidas es un grave problema derivado de la producción bananera"

### La respuesta de los trabajadores al uso de los plaguicidas en la producción bananera

La buena salud de los trabajadores y las trabajadoras es importante también para un mejor desarrollo de sus actividades. Lamentablemente la mayoría de las bananeras no cuenta con la seguridad e higiene del trabajo adecuadas, lo cual afecta la salud de quienes allí laboran. Las fumigaciones tanto aéreas como manuales generalmente producen síntomas y signos leves de intoxicación. Frente a estas señales se toman medidas inadecuadas de curación (ya sea por la falta de dinero o por la falta de

rotar en diferentes oficios y no tienen controlada su salud, exponiéndose de varias formas a los plaguicidas.

Entonces es necesario responder, desde la perspectiva de los trabajadores y con criterios técnicos y serios, para evitar los problemas de salud, sobre todo realizando actividades preventivas en los lugares de trabajo y también entre la población que habita en áreas rodeadas por las plantaciones bananeras y que por eso corre el riesgo de exposición a los agroquímicos usados. Los trabajadores se exponen menos tiempo, pero en dosis más



servicios médicos o por el difícil acceso a ellos, etc., o incluso por el riesgo de perder el trabajo -al faltar- por atenderse), lo cual no permite que se conozcan los efectos reales de los plaguicidas en la salud. Éstos producen trastornos crónicos por la continua exposición a ellos; pues, aunque ingresan al organismo en bajas dosis, a largo plazo impactan negativamente en la salud, y sus efectos crónicos difícilmente se detectan con métodos simples, porque requieren estudios bastante complicados y costosos. Por eso, los trabajadores incuban -sin saberlo- enfermedades que se generan lentamente y que pueden ser irreversibles y hasta mortales, como el cáncer. El hecho de que resistan y sigan trabajando, a pesar de ciertas molestias que les parezcan simples, no debe confundirlos respecto del peligro que corren. Estas condiciones de deterioro de su salud se agravan cuando ellos no tienen estabilidad laboral, ya que deben

altas; la exposición de la población, en cambio, es permanente, pero en menores dosis.

El resultado de todo esto es el efecto nocivo de los agroquímicos, pero es más difícil saber su origen exacto y, sobre todo, fijar medidas preventivas para evitar que ese efecto dañino se produzca, si no se controla la flexibilidad laboral y si los trabajadores no tienen una organización que los respalde y que les permita enfrentar de manera colectiva la defensa de sus derechos. ■

\* César López  
CEOSL- ECUADOR

# COLOMBIA: Discusión del Proyecto de Reforma Legal en Salud Pública

## COLOMBIA: Discusión del Proyecto de Reforma Legal en Salud Pública vuelve a plantear la cuestión de la relación entre Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales\*

Actualmente el marco legal que organiza la protección de la salud en el trabajo en Colombia se encuentra en discusión, porque el Gobierno contrató con la Universidad de Antioquia la elaboración de un Proyecto de Ley para reformar la Ley 9ª de 1979, también conocida como Código Sanitario Nacional.

Para las organizaciones sindicales el problema está no sólo en la obsolescencia de los reglamentos técnicos que definen las obligaciones de los empresarios con relación al control de las condiciones de trabajo potencialmente perjudiciales para la salud de los trabajadores, sino también en la evidente confusión que existe respecto de la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito laboral.

### Avances y retrocesos en la protección de la salud de los trabajadores

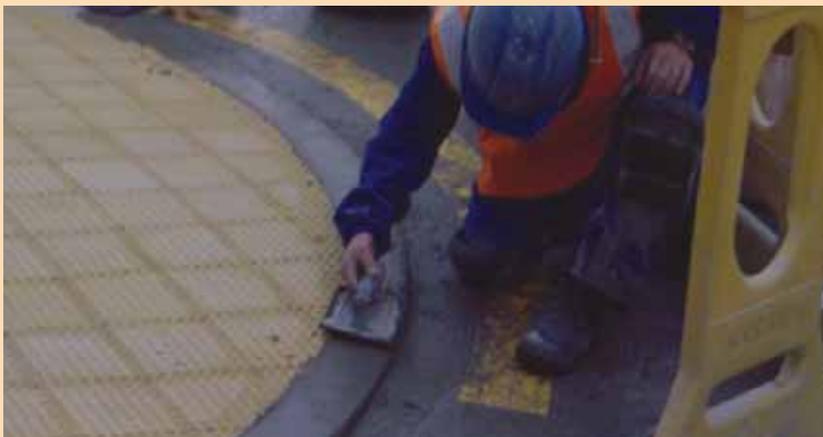
A pesar de que ya desde 1915 se inició en Colombia la promulgación de una legislación que contemplaba el aseguramiento contra riesgos profesionales, fue sólo a mediados del siglo XX que se promulgaron las primeras

y tímidas normas en materia de obligaciones patronales para la protección de la salud en el trabajo. Esto se planteó en el Código Sustantivo del Trabajo (1950), el cual estableció que cada empresa debía tener un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Con la aplicación del Seguro Social Obligatorio en Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (1964), se transfirió al Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) la organización de las prestaciones asistenciales y económicas, obligándose las empresas a afiliarse a sus trabajadores al ICSS con el pago de una cotización cuyo monto dependía del grado de riesgo de la actividad económica.

A su vez, la Ley 9ª de 1979 estableció - en su Título III- las obligaciones de las empresas en materia de salud ocupacional, fortaleciendo un enfoque preventivo. Esta Ley fue reglamentada en la década de 1980 con Decretos y Resoluciones que precisaron la existencia y funcionamiento de Programas de Salud Ocupacional de Empresa y de Comités Paritarios, y establecieron reglamentos técnicos. Con estas normas se avanzó en mejorar las condiciones de trabajo en las empresas, desarrollándose sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, este avance se vio

afectado por la reforma a la seguridad social a partir de la promulgación de la Ley 100 de 1993 y del DL 1.295 de 1994, con los cuales se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales. La privatización a que dio lugar este nuevo marco normativo generó una competencia desleal entre el ICSS y las nuevas



## vuelve a plantear la cuestión de la relación entre Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales

Administradoras de Riesgos Profesionales, pertenecientes a entidades financieras de capital nacional e internacional.

### Posición y planteamientos desde las organizaciones sindicales

En ese contexto, las organizaciones sindicales hemos reiterado nuestro planteamiento sobre el efecto nefasto de ese enfoque, y además hemos propuesto que la seguridad social sea considerada un bien público y que no se maneje desde una perspectiva de mercado. Hemos dicho también que no se puede confundir la existencia de un mecanismo de aseguramiento, encaminado a garantizar la financiación de ciertos derechos de los trabajadores, con una implícita renuncia de los empleadores a su obligación de controlar las condiciones de trabajo y proteger la salud de los trabajadores con un enfoque preventivo.

Al respecto, hay oídos sordos por parte del Gobierno y de los empresarios; y sucede que, luego de 11 años de implementarse este Sistema General de Riesgos Profesionales, se han incrementado la frecuencia y la severidad de los accidentes de trabajo, mientras se sigue con el mismo nivel de desconocimiento y falta de control de las enfermedades profesionales. Por eso, no compartimos la propuesta del Proyecto de Ley de Salud Pública de minimizar el lugar de la Salud Laboral, y pensamos que debe aprovecharse esta norma para colocar a la Salud de los Trabajadores como parte de las políticas del Estado en Salud Pública.

Proponemos que, en el marco de esta nueva Ley, se definan claramente las

responsabilidades que competen al Estado en la reglamentación técnica para el control de las condiciones de trabajo, tanto frente a los problemas tradicionales, como frente a los nuevos, que surgen por los cambios actuales en el mundo del trabajo (problemas derivados del estrés, etc.), así como en el control de las nuevas tecnologías.

Si bien los problemas que afectan la salud de los trabajadores colombianos no se van a resolver con una ley, sí es importante plantear propuestas de avance en el terreno sanitario y laboral que recuperen la dignidad del trabajo y la protección especial al derecho al trabajo que la Constitución establece.

Por último, hacemos un llamado a los compañeros de las organizaciones sindicales del Área Andina a compartir esta discusión, analizando también hasta qué punto se está respetando la normatividad andina en esta reforma y cómo se pueden compartir experiencias para fortalecer los mecanismos institucionales de protección a la salud en el trabajo y de garantía para el derecho a la seguridad social, enfrentando los procesos de privatización y mercantilización a los que estos temas se han visto sometidos.

**\* Fernando Morales Rangel**

Director del Departamento de Seguridad Social de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia

**\*Jairo Ernesto Luna García**

Coordinador Técnico del Departamento de Seguridad Social de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia.



# Bolivia en riesgo medioambiental:



Nuestro país está formado por las escarpadas montañas de los Andes y por el Altiplano, así como por las colinas y llanuras de la cuenca amazónica. Su punto más bajo se encuentra en el río Paraguay (90 metros de altitud), mientras que el punto más alto se halla en el gran cerro nevado Illimani (6,882 metros de altitud); y compartimos con el Perú el lago Titicaca, el lago navegable más alto del mundo. Además, somos un país “megadiverso”, con un área total de 1,098,591 km<sup>2</sup>, la mitad de ella cubierta de bosques, y con grandes contrastes geográficos y ecológicos, y una amplia diversidad de climas, topografía, vegetación natural y suelos.

## Breve panorama de la problemática medioambiental

Sin embargo, también tenemos graves problemas: el pastoreo incontrolado, las frecuentes quemas de

malezas y vegetación y la eliminación progresiva de la cobertura vegetal están causando el avance de la desertificación y la pérdida de la biodiversidad. La deforestación de grandes extensiones de bosques está cambiando los usos de los suelos, antes considerados para fines de protección y de uso forestal, y ahora para fines agropecuarios.

Estos factores, entre otros, producen marcados procesos erosivos y la pérdida de la capacidad productiva de los suelos en las distintas regiones, junto con el agravamiento de la pobreza.

Distintos estudios -a los que ha tenido acceso la COB- estiman que el 41% del territorio nacional está afectado por diversos grados de erosión y degradación. Una cuarta parte del territorio sufre de una erosión fuerte a muy grave, y anualmente el 3% de la superficie utilizada con fines de producción agropecuaria y



# una mirada desde las organizaciones sindicales



forestal pierde su capacidad productiva por efecto de la degradación.

La contaminación del agua también es significativa y muy preocupante, en especial en el occidente del país, donde se asientan las empresas mineras. Se estima que entre el 30 y el 50% de las aguas residuales de la actividad minera es descargado a los ríos sin ningún tipo de tratamiento. En el oriente, en cambio, la contaminación hídrica es generada principalmente por las descargas de agroquímicos tóxicos usados en la producción agropecuaria.



En el área urbana, la inadecuada disposición final de los desechos tanto domésticos como industriales ocasiona la contaminación de los ríos. Las ramas industriales, con sus actividades, provocan severos daños ambientales por distintos tipos de contaminación. En general, estos factores afectan la seguridad y salud de los trabajadores y de la población en general. En su mayor parte la industria manufacturera tiene muy poca cultura medioambiental, no realiza un adecuado tratamiento de sus desechos, y tampoco aplica medidas o controles, ni invierte en mejoras. En el caso de la contaminación del aire, ésta se genera principalmente por la actividad industrial, el transporte, la actividad doméstica, la quema de pastos, etc.

## Las organizaciones sindicales por la defensa del medioambiente

De seguir así la situación boliviana, existe el riesgo de que se incube una peligrosa e impredecible crisis ambiental. Por eso, los estudios y las leyes serán insuficientes si queremos realmente cambiar esta situación. Pensamos que hace falta la adopción de claras y eficaces

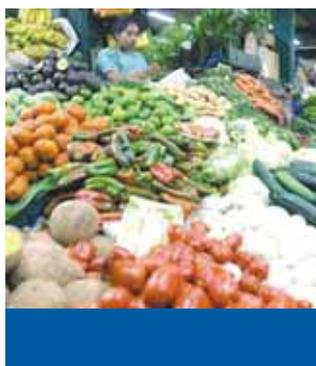


políticas ambientales, pero éstas deben surgir de una participación activa de toda la población y no sólo de las instituciones encargadas. Además, son importantes la autocrítica que las organizaciones sindicales debemos hacer y, desde ya, nuestro compromiso por la defensa del medioambiente y por contribuir activamente como trabajadores para enfrentar este riesgo ambiental. ■

\* Ramón Escobar  
COB-Bolivia

# Los trabajadores de la economía informal en Venezuela

La Confederación General de Trabajadores (CGT) agrupa en sus filas a trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal, para cuya incorporación efectiva dentro del Sistema de Seguros Sociales ha abogado y luchado. Asimismo, propugna su participación, dentro del conjunto de la clase trabajadora venezolana, en un sistema de Seguridad Social capaz de proteger al trabajador y su familia desde el momento mismo de su concepción hasta la tumba.



Considerando que los trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal son excluidos de todo tipo de protección social y laboral, la CGT, con la colaboración de la Federación de Trabajadores del Comercio, Oficinas y Empresas Privadas de Servicios (FETRALCOS), presentó ante el Congreso Nacional de la República una propuesta de Ley para la inclusión de estos trabajadores en la Ley de Seguridad Social. Éste es un proceso que la CGT continúa impulsando ante la que hoy es la Asamblea Nacional, logrando que en la Ley Marco de Seguridad Social se incluya la protección a estos sectores de trabajadores y trabajadoras.

La Asociación de Trabajadores de la Telefonía Celular del Estado Aragua es el último ejemplo de



inclusión de estos compañeros y compañeras dentro del Seguro Social en Venezuela, desde el pasado mes de octubre de 2005.

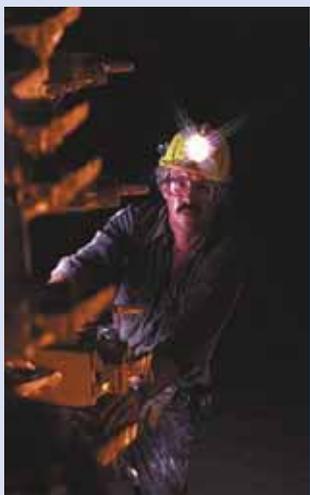
Lamentablemente, el que puedan participar exige todavía que estos trabajadores y trabajadoras paguen un aporte como trabajadores y como empresarios, es decir, asumiendo el doble rol. Pero ya se va dando un avance, sobre todo creando en este segmento de la clase trabajadora la conciencia de que la salud, la prevención de los riesgos laborales y la seguridad social son importantes en su existencia.



Para la CGT constituye un reto permanente la formación de los trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal en este aspecto, debido a que se encuentran sometidos a una serie de riesgos laborales como la contaminación ambiental y sonora y las inclemencias del tiempo, porque su tarea, en un porcentaje muy alto, se



desarrolla a la intemperie, inclusive con su núcleo familiar, con niños de todas las edades y con personas de la tercera edad, entre otros.



Esta situación no se circunscribe a Venezuela, sino que se presenta también en otros países, pues también allí los trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal carecen de todo tipo de protección, e inclusive sufren de exclusión, porque no se les considera como personas que aportan al desarrollo de la nación, sino como un problema estético para las ciudades, sobre todo cuando se trata de aquellos trabajadores y muy especialmente de aquellas trabajadoras que

realizan sus tareas en las calles. Por otro lado, las políticas gubernamentales están muy lejos de ofrecer respuestas a sus requerimientos de estabilidad laboral y social.

En el futuro inmediato dedicaremos un espacio a analizar las condiciones de insalubridad y los riesgos profesionales del trabajo en las calles con las implicaciones físicas y psicológicas que acarrea. En este sentido, un estudio directamente enfocado hacia el núcleo familiar involucrado en el trabajo en las calles podría darnos pautas a seguir para mejorar la calidad de vida y de trabajo de estos hombres y mujeres que enaltecen la clase trabajadora con su ingenio y laboriosidad constante. ■

**Maritza Chireno**  
CGT  
Venezuela

# Reflexiones sobre el Instrumento Andino



\* **Guido Mendoza**

## **Antecedentes**

La Decisión N°. 584 "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" (IASST) y su Reglamento (Resolución 957) suponen un nuevo marco regulatorio para los Países Miembros de la Comunidad Andina en esta importante temática. Ello se sustenta en el amplio consenso técnico y político alcanzado por todas las delegaciones nacionales participantes en las diversas esferas de negociación comunitaria en los meses precedentes.

Esto significa que, gracias a las características del derecho comunitario andino, los contenidos de ambas disposiciones son ahora parte de la legislación nacional de cada país y con carácter prevaleciente sobre la misma, dado el carácter vinculante de ambas normas comunitarias desde el momento de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena. En consecuencia, las normas nacionales tendrán que adecuar su alcance y contenidos a lo señalado por estas normas comunitarias.

En el ámbito de la legislación internacional actual sobre la seguridad y salud en el trabajo, es importante anotar que, si bien los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre esta materia -Convenio 155 sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Convenio 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo- no están ratificados por todos los países andinos, sus principales contenidos han sido la fuente de inspiración más importante para la expedición de la Decisión N°. 584 así como de la Resolución N°. 957. Ello implica que, a nivel comunitario andino, estos contenidos están incorporados a la legislación nacional vigente.

## **La temática sociolaboral comunitaria**

Por otro lado, conviene recordar que la expedición del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (RIASST) tomó un tiempo relativamente breve, gracias al importante nivel de consenso técnico y político alcanzado en los debates comunitarios. Esto se observó, incluso, desde los pasos previos a la dación de la Decisión 584, que contó siempre con un clima de amplio acercamiento entre todas las delegaciones nacionales desde las primeras rondas de negociaciones conjuntas inauguradas en febrero de 2002 en Quito.



Comparativamente,

# de Seguridad y Salud en el Trabajo

resulta muy interesante tomar como referencia la discusión de los Reglamentos de los otros dos Instrumentos sociolaborales comunitarios (Migración Laboral y Seguridad Social), cuyos trabajos, a pesar de haberse iniciado casi en paralelo con el de la Seguridad y Salud en el Trabajo en septiembre de 2003, aún están en la fase de discusiones técnicas y búsqueda de consensos.

Una vez que se culmine este trabajo de reglamentación y los respectivos Reglamentos entren en vigencia, los tres instrumentos sociolaborales de la Comunidad Andina (Migración Laboral, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo) se convertirán en un importante baluarte para la construcción del espacio sociolaboral comunitario. Con ellos se deberá avanzar en la profundización de una serie de temas vinculados con el derecho a la libre circulación y establecimiento de los trabajadores comunitarios en el espacio andino.

## **Sobre el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los Instrumentos sociolaborales de la Comunidad Andina apuntan principalmente a garantizar al trabajador andino su derecho a establecerse en cualquier País Miembro, asegurándole el respeto a los aportes a la seguridad social que ha realizado en su país de

ocupacional en los centros de labores de la Subregión.

En tal contexto, es oportuno resaltar que, en el tratamiento de la temática de la seguridad y salud en el trabajo, el legislador andino ha reconocido de manera contundente que el trabajo no es una mercancía y que debe valorarse principalmente el lado humano que lo sustenta. Por ello, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo busca promover y regular las acciones que deben desarrollarse en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, con la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, con acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores. En tal sentido, esta norma se convierte en un Instrumento tripartito señalando las obligaciones y derechos para estos tres sectores involucrados.

Debe recordarse que este Instrumento se aplica a todas las ramas de actividad económica en los Países Miembros y a todos los



## Reflexiones sobre el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

conformidad con su legislación nacional, excluir parcial o totalmente de su aplicación a ciertas ramas de actividad económica o a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación. Asimismo, los Países Miembros quedan comprometidos a adoptar las medidas necesarias para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto por este Instrumento y demás normas de prevención de riesgos laborales.

La legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables por cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia. Además, los Países Miembros están comprometidos a adoptar, en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos, todas las medidas que sean necesarias para dar plena aplicación a las disposiciones de este Instrumento.

Finalmente, es importante recordar que, en el caso específico de la República Bolivariana de Venezuela y sus nacionales, la vigencia del



Instrumento y su Reglamento será a partir del 31 de diciembre de 2006.

### A manera de conclusión

A la luz de todo lo revisado hasta aquí, creemos que es muy importante resaltar que la Decisión N°. 584 y su Reglamento pueden ser entendidos como un símbolo de la revalorización del lado humano del trabajo y el diseño de mecanismos que garanticen el mayor cuidado y protección a los trabajadores en sus labores cotidianas. Suponen, pues, un significativo aporte de la Comunidad Andina a los esfuerzos por brindar concreción y adecuada cobertura normativa a la seguridad y salud ocupacional, tal como se plantea con justa insistencia en los debates de los últimos tiempos. ■

**\* Guido Mendoza Fantinato**  
Gerente de Proyectos  
Secretaría General de la Comunidad Andina

<sup>1</sup> Las opiniones contenidas en este artículo son de responsabilidad exclusiva del autor y no reflejan posiciones institucionales de la Secretaría General de la Comunidad Andina.

# ¡A los choferes sí nos enferma el trabajo!

En el Perú, el sector del Transporte Terrestre por Carreteras se regula mediante la Ley N° 27.181 (Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre) y sus Reglamentos (el Reglamento Nacional de Administración de Transporte: DS. 009-2004-MTC; y el Reglamento Nacional de Tránsito: DS. 033-2001-MTC).

## ¿Cuántos somos?

La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) estima que, tan sólo en la actividad empresarial del servicio público de transporte urbano en la provincia de Lima, existen unas 350 empresas con una fuerza laboral de unos 75,000 trabajadores (entre choferes y cobradores). Este importante grupo de trabajadores, varones casi todos, trabaja más de 15 hora diarias, labora sin ningún tipo de protección social, no está registrado en los libros o planillas de las empresas, no goza de ningún tipo de vacaciones y, por ende, no se encuentra incluido dentro del alcance de la Ley N° 26.790 y los Convenios N° 102 y 121, entre otros, de la OIT.

Debemos resaltar que existen otras dos grandes modalidades de trabajadores en nuestro sector: los taxistas y los mototaxistas. A ellos no se les reconoce su calidad de trabajadores por cuenta propia o de trabajadores dependientes. Tampoco se encuentran protegidos por los derechos laborales ni por la seguridad social. Se trata de una masa laboral que bordea los 500,000 trabajadores solamente en el Departamento de Lima, mientras a nivel nacional se estima en más de un millón el número de trabajadores que laboran en las mismas condiciones.



## **Daños a la salud derivados del trabajo como choferes**

En la CATP se está evidenciando que existe una relación directa entre ciertas enfermedades catalogadas como comunes y la ocupación de chofer. Para la CATP se trataría más bien de enfermedades profesionales de los choferes: enfermedades gastrointestinales

(gastritis, etc.); hemorroides y úlceras; alergias respiratorias y afecciones en la garganta y la nariz; e intoxicaciones (al respecto, es frecuente la exposición prolongada a humos de monóxido y dióxido de carbono, etc.); también ocurren afecciones renales; enfermedades de la vista y oído (tendencia a la sordera); estrés; y problemas ergonómicos por malas posturas y mal manejo de cargas. Al final, todas estas enfermedades debieran prevenirse y curarse en forma oportuna, por lo que se necesita de la protección de la Seguridad Social.



## **Acciones sindicales**

Ante la permanente violación de los derechos laborales de los trabajadores del sector transporte terrestre, el **Sindicato Único de Choferes del Servicio Público de Lima**, afiliado a la CATP, ha venido realizando diversas actividades y gestiones en diferentes instancias hasta conseguir que el Gobierno instale en el Ministerio de Trabajo un **Comité Técnico Multisectorial para modificar las condiciones laborales de los trabajadores choferes y afines** a este sector. Dicha norma es la R.S. 032-2005-TR, por cuya aplicación esperamos se garantice el trabajo decente y por ende la Seguridad Social para todos los trabajadores choferes del Perú. ■

**Néstor Loayza**  
CATP Perú



# La salud laboral:

Quiero reseñar brevemente una extraordinaria actividad que se realizó en la ciudad de Caracas los días 26, 27 y 28 de octubre de 2005: el I Encuentro Regional de Formación de Formadores y Formadoras en Salud Laboral y Medio Ambiente, evento auspiciado por la OIT, el ISTAS, el CCLA e ILA, financiado por la Fundación Paz y Solidaridad, CCOO y AECI, bajo la responsabilidad del Capítulo Venezuela de Salud Laboral (integrado por las cinco centrales sindicales existentes en el país: CTV, CODESA, UNT, CGT y CUTV) y con la colaboración invaluable de Estela Ospina, Coordinadora de Salud Laboral del Instituto Laboral Andino (ILA), órgano de apoyo técnico del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA). Este encuentro fue un paso más en la lucha por lograr una mayor conciencia de los empleadores públicos y privados, de los dirigentes sindicales y de los trabajadores en general, en cuanto a que la salud laboral y el medio ambiente deben ser una prioridad en nuestra agenda diaria.

El objetivo general de esta actividad consistió en contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y del CCLA mediante el mejoramiento de su capacidad institucional para la promoción y defensa de la salud laboral y el medio ambiente. Para hacerlo realidad, este encuentro se orientó a la formación de un equipo de dirigentes, hombres y mujeres, que impulsen iniciativas para el intercambio de conocimientos y experiencias y el desarrollo de programas de formación a nivel de la subregión andina.

Fue muy grato el reencuentro con compañeros y compañeras de las centrales hermanas de Colombia (CUT, CGT), Bolivia (COB), Perú (CGTP, CTP, CATP, CUT) y Ecuador (CEOSL, CEDOCUT, CTE), conocidos cuando se efectuó un Seminario Regional en la ciudad de Lima. Pero, en esta oportunidad, los temas estuvieron más bien orientados al aspecto formativo y a la discusión de diversas materias necesarias para obtener herramientas de acción y sensibilización con las que posteriormente

nosotros formemos la estructura directiva sindical de la que somos parte y luego a los trabajadores.

El tema de la globalización y la salud de los trabajadores, expuesto por el Dr. Oscar Feo, Director del Instituto de Altos Estudios en Salud Pública de Venezuela, nos introdujo en una realidad palpable, la que muestra cómo en un mundo globalizado la ideología neoliberal promueve diversos tipos de acciones para lograr sus intereses. Nos hizo comprender lo que sucede en el sector salud, como por ejemplo, el impacto de la globalización sobre la calidad de vida y los servicios de salud, sobre todo cuando en este concepto de la globalización la salud se convierte en un espacio para el lucro y la inversión privada, siendo los organismos multilaterales sus más activos promotores. En resumen, la entrada del gran capital en el sector salud incrementó notablemente los costos de la atención a la salud y desplazó la prevención. En conclusión, *el gran negocio es la enfermedad*.

De igual manera, cabe destacar lo concerniente a la participación sindical y a las técnicas y métodos de acción sindical, a la importancia de aprender a trabajar en equipo y con fórmulas, así como a la necesidad de un conocimiento global de la problemática y de una mayor formación por parte de todas las centrales sindicales, tal como ha sucedido en el caso de la gestión y participación de los trabajadores de España. Todo ello expuesto magistralmente y con mucha pedagogía por Rafael Torrente, experto del ISTAS de CCOO.

El tema de la situación de la seguridad social en la subregión andina, a cargo del economista Fabio Durán, experto de la OIT, nos mostró cifras bastante negativas sobre los niveles de indigencia y pobreza en los que viven nuestros pueblos: índices de desarrollo humano, tasas de morbilidad infantil, gastos de salud tanto públicos como privados, y costos de

# un derecho humano fundamental

administración de los planes privados en salud. Todos ellos fueron temas de importancia capital.

Otros temas de interés fueron: la gestión de la prevención; la participación de los trabajadores y la negociación colectiva; el rol del INPSASEL y del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, y aspectos generales de la Decisión 584 y los principales cambios introducidos, así como su aplicación en el futuro de la normativa subregional andina y sus diferencias con la legislación de nuestros países.

La última parte de este encuentro regional fue dedicada al aspecto del diagnóstico de las realidades de la salud laboral en nuestros países, de sus debilidades y fortalezas, las mismas que fueron analizadas con la presentación del "Diagnóstico preliminar sobre formación y capacitación en salud y medio ambiente", elaborado por el ILA con la activa participación de las centrales sindicales, señalando la realidad y las necesidades de la formación sindical en prevención de riesgos laborales.

Debo señalar que, por cuestiones de espacio, quedan pendientes de reseñar otros temas que fueron igualmente importantes y que, estoy seguro, serán abordados por otros compañeros en próximos informes. Sin embargo, quiero resaltar las conclusiones finales que nos dejó este encuentro regional de formadores y formadoras en salud laboral y medio ambiente:

- La salud laboral: es un derecho humano fundamental y fortalece la unidad sindical en la subregión.

- Nuevos aprendizajes: el intercambio de experiencias con otros actores nos lleva a obtener nuevas formas de lucha para proteger la salud laboral y fundamentalmente la vida de los trabajadores.

- Prevención: es una herramienta fundamental para lograr nuestros objetivos.

- Trabajo en equipo y con metodología: es fundamental, necesario; y así lo asumimos.

- Capacitación sindical: convencidos estamos de que es el único medio para informar y así elevar el conocimiento que permita salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores.

Finalmente, cabe destacar la calidad de los expositores y los temas tratados, y además relevar la firme convicción que tenemos todos los representantes de las diferentes centrales sindicales de la subregión que conforman el Capítulo de Salud Laboral, respecto de que la salud laboral es un derecho humano fundamental y que, por sobre todas las cosas, hay que preservarlo. Éstos y otros aspectos fueron los ingredientes que conllevaron al éxito de estas jornadas en defensa de la vida de los trabajadores andinos.

Saludos a todos, hasta abril de 2006, cuando con más afecto, más compromiso solidario y más responsabilidad los recibiremos como soldados de esta justa y noble causa. ■

**Tito Armando Blanco**  
Confederación de Trabajadores de Venezuela  
(CTV), Capítulo Venezuela en Salud Laboral y  
Medio Ambiente



# Los trabajadores de la construcción civil en el Perú



Desde su creación, tal como figura en los estatutos, la Federación de Trabajadores de la Construcción Civil del Perú (FTCCP) viene trabajando en el tema de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Pero es recién a partir de 1995 que se le da mayor importancia al tema, porque en ese año la construcción sufre un duro golpe en materia de seguridad en el trabajo: mueren 11 trabajadores en la ciudad de Arequipa, producto de un derrumbe en el parqueo municipal. En esa época en materia de normas específicas en el área de la construcción, sólo teníamos la Resolución Suprema N° 021-83-TR, Normas Básicas en Edificación.

## Acciones por la defensa de la salud y la vida de los trabajadores

Desde ese entonces nuestra organización comenzó a llevar registros de accidentabilidad, observándose que era muy elevado el índice de muertes por accidentes. Cabe señalar que en el documento de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la Construcción, José Carlos Bartra menciona que la única institución que tenía ese tipo de registro era la FTCCP. Ahora contamos con una base de datos actualizada, con registros de accidentes mayores a los 50 menoscabos (incapacitantes). Estos reportes nos sirven para hacer un estudio de cómo ocurren los accidentes; por qué ocurren; qué se debe hacer para que no vuelvan a ocurrir y qué recomendaciones seguir donde ocurrieron. Además, solicitamos al Ministerio de Vivienda y Construcción una nueva reglamentación para que los trabajadores tengan mayor protección en el trabajo.

Al respecto recordamos cómo en la década del 90, durante el Gobierno de Fujimori, quien redujo a su mínima expresión el Ministerio de Trabajo, los trabajadores no teníamos adónde acudir. Y en esa época también aparecieron muchas empresas constructoras que no brindaban ninguna seguridad a sus trabajadores y tampoco había autoridad alguna que les exigiera cumplir con las normas de

seguridad, porque los empresarios tenían poder e influencia. Entonces iniciamos algunos cambios dentro de la organización y, con el liderazgo del compañero Mario Huamán (como Secretario General), se le da un vuelco a todas las secretarías de la FTCCP y se comienza una nueva etapa de mayor planificación y de actualización de los dirigentes (con los sistemas tecnológicos y el mundo de la Internet) para afrontar la nueva era de la globalización.

## Avances en la prevención de riesgos en el trabajo

En estos años nuestra organización ha jugado y sigue jugando un papel muy activo en materia de prevención de riesgos en el trabajo. A partir del año 2000, cuando se reconquistó nuestro Pliego Nacional Único por rama de actividad, hemos incluido temas de la seguridad como puntos de discusión en la agenda de nuestros Pliegos Nacionales, y hemos conseguido que las empresas constructoras paguen los aportes de Essalud Vida para todos los trabajadores, otorguen facilidades a los integrantes del Comité de Seguridad para su capacitación, y cumplan con la Norma Técnica E-120 y el D.S. 021-83-TR, Normas Básicas en Edificación. En cambio, en otras organizaciones sindicales no toman en cuenta, en sus pliegos de reclamos, el tema de la seguridad; sólo consideran aumentos de salarios como punto primordial.



Entre los principales logros resaltamos lo que venimos realizando en la prevención de los accidentes. Junto con la dirigencia principal visitamos las obras de construcción y realizamos -por parte de la Secretaría de Seguridad Social de la FTCCP- charlas de seguridad en el mismo lugar de las obras y en el horario que los trabajadores designen. Llevamos nuestros materiales y equipos audiovisuales para que los trabajadores capten más rápido y mejoren su aprendizaje.

## drástica reducción de accidentes mortales

La FTCCP, a través del plan de trabajo de la Secretaría de Seguridad Social, tiene previsto realizar cursos de Promotores de Seguridad en Obras. En tal sentido, apostamos que, capacitando a los trabajadores, ellos pueden ejercer el cargo de Promotores de Seguridad. Nosotros conocemos dónde se encuentran los peligros, y por ello, con una adecuada preparación, podemos sacar adelante la primera promoción de trabajadores capacitados en seguridad en obras. Pero, como toda organización, el mayor problema que tenemos es la falta de recursos económicos. Nuestra meta para este año es lograr capacitar a 30 Promotores de las diferentes provincias y 30 Promotores de nuestros 3 Sindicatos de la Capital.

### Las empresas y el Ministerio de Trabajo hacen poca prevención

Son muy pocas las empresas que realizan las charlas de prevención. Hay algunas que tienen pequeñas provisiones de seguridad para los trabajadores, y eso nos parece bien, pero son muy pocas. Sin embargo, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (D.S. N° 003-98-SA) obliga a las aseguradoras a brindar charlas de seguridad (y la gran mayoría de las empresas constructoras tienen este seguro contratado con una aseguradora), pero ninguna de ellas realiza charlas de seguridad, y no usa siquiera algún afiche alusivo al tema.

Por su lado, el Ministerio de Trabajo, realiza algunas inspecciones de trabajo porque el Decreto Legislativo 910 y su Reglamento así lo exigen, pero eso realmente es algo muy limitado. Por ejemplo, se estuvo demoliendo lo que fue el antiguo edificio del Banco de la Nación, trabajo de mucho riesgo no sólo para los que ahí trabajaban sino también para los transeúntes. Sin embargo, el plan de seguridad de la empresa era deficiente. A solicitud de los propios trabajadores pudimos darles una charla de seguridad, en particular de seguridad

en derrumbes, pero observamos que había mucho peligro también con el asbesto y los riesgos químicos. Y nos comentaban que el Ministerio de Trabajo no había inspeccionado la obra.

### La experiencia de capacitación de los trabajadores y el proceso de cambio en la prevención

Los trabajadores felicitan a la FTCCP por acercarse a sus obras con temas de seguridad, porque se les hace comprender que son temas de vida o muerte, y ellos quieren aprender y ponen todo su empeño en muchas obras. Por ejemplo, Conalvías y Huaycán realizaron su charla de Seguridad entre las 6:00 p.m. a las 9:00 p.m.: ¡había que verlos: eran 250 trabajadores, todos cansados, pero con ganas de asistir y aprender!



Entonces, podemos decir que hemos contribuido en reducir los índices de accidentabilidad: en lo que va del año se ha reducido en más del 60% el número de accidentes fatales. Esto ya es un logro de la FTCCP, pero seguimos avanzando en reducir aún más los accidentes y en lograr que las empresas constructoras se involucren en el tema, y otorguen a sus trabajadores el permiso de ser capacitados dentro del horario de trabajo. Nosotros no cobramos por capacitar a los trabajadores, pero no tenemos suficientes recursos. Por este motivo, si alguna institución involucrada en el tema de la Salud y Seguridad de los Trabajadores quisiera ayudarnos a cumplir nuestra meta, nos gustaría mucho que nos contactara. ■

**Freddy Jara**  
**Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú**  
**CGTP-Perú**  
[jaraftccp@yahoo.es](mailto:jaraftccp@yahoo.es)

# La salud laboral en Venezuela:

El desarrollo de un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Venezuela ha sido lento y se ha enfrentado con la falta de voluntad política de nuestros gobiernos y la poca comprensión de la esencia de la problemática por parte tanto de empleadores como de trabajadores. Destacaremos algunos momentos importantes de su proceso evolutivo.



A principios del siglo XX surgieron las primeras disposiciones legales destinadas a proteger la salud de los trabajadores. Pero fue con la Ley del Trabajo de 1936 que se establecieron normas precisas para la prevención y para la atención a los accidentes y a las enfermedades ocupacionales, así como para las indemnizaciones y sanciones ante dichas contingencias. Sin embargo, no se enfatizó la prevención, sino el aspecto asistencial.

La concepción predominante era considerar a los accidentes y enfermedades ocupacionales como infortunios, producto del azar o de conductas imprudentes de los trabajadores. En 1944 se promulgaron la Ley del Seguro Social Obligatorio y su Reglamento. La tarea de atender a la salud laboral se distribuyó entre varias entidades adscritas a los ministerios del Trabajo, de Salud, del Ambiente, y de Energía y Minas, entre otros. En 1946 se creó el Instituto

Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), que constituye hasta ahora el organismo central de la Seguridad Social en el país, mientras no se implante el nuevo sistema de Seguridad Social, aún en discusión.



En 1976 la Federación Médica Venezolana recomendó al Ejecutivo la formación de una Comisión de especialistas que se abocara al estudio de la Salud Laboral. Por otro lado, el Ministerio del Trabajo solicitó a la OIT una evaluación global de la situación nacional en este tema, la cual fue realizada por el Programa Internacional de Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), que calificó como deplorable la situación de riesgos laborales en el país y recomendó la elaboración de una ley para regular la materia.



Para estudiar el problema, en 1977 se nombró una Comisión Presidencial formada por especialistas, la cual, como producto de su trabajo, presentó la propuesta de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

## una mirada retrospectiva

Nueve años más tarde, en julio de 1986, se promulgó la LOPCYMAT, pero ya se había creado (en 1978) el Departamento de Salud Laboral de la CUTV, dirigido por María León. El equipo de esta central, que contaba con especialistas de la talla de Oscar Feo, Aismara Borges y Erick Omaña, estableció (en 1989) un acercamiento con las otras centrales con el fin de realizar trabajos conjuntos sobre la salud ocupacional. Fue así que en 1990 organizó con CODESA en Maracay el "Encuentro-Taller Mujer y Salud"; y, en Caracas, el "Primer Encuentro Nacional de Centrales Sindicales y Organizaciones Populares sobre Salud y Participación Popular" (donde Miriam Rodríguez coordinaba la actividad por CODESA).



En el Estado Lara, CODESA (FEDESA) fundó, junto con la CUTV, un Departamento de Salud Laboral común para ambas organizaciones. En la actualidad estas dos entidades continúan trabajando unidas y ya han realizado la décimotercera versión del "Encuentro Regional por la Salud y la Vida de los Trabajadores del Estado Lara", el cual se realiza todos los años en el mes de noviembre. También han fundado el Centro de Formación Laboral y Sindical del Estado Lara (CENFORLASIN), dirigido por Pedro Abarca (CUTV), gran defensor de la salud ocupacional, hasta el 2004 cuando fallece.



En 1992 se fundó el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), órgano de gestión de la salud laboral, contemplado en la LOPCYMAT de 1986, que sin embargo no llegó a funcionar realmente sino en el año 2002, bajo la presidencia del Dr. Francisco González, quien sabiamente incorporó un equipo de alto nivel, con amplia experiencia en el área, con el cual estableció su estructura organizativa y la programación que actualmente desarrolla. Asimismo, es importante destacar que a partir de 1999 la salud laboral adquiere rango constitucional, mediante el artículo 87 de la nueva Constitución Política, incorporado durante el proceso constituyente por los doctores Oscar Feo e Isaías Rodríguez. Según ello, se reafirma la concepción de la seguridad social y la salud laboral como un derecho humano y social fundamental, y la responsabilidad del Estado y de la sociedad en su promoción y defensa.

En el presente año 2005, se ha promulgado la nueva LOPCYMAT, producto de una reforma profunda de la anterior, estableciéndose finalmente las bases para desarrollar la tan ansiada cultura de la prevención en salud laboral.

**Miriam Rodríguez**  
CODESA  
VENEZUELA

# El estrés:



trabajadores en su rutina, lo que está ocasionando un considerable aumento de patologías atribuidas al estrés. Existen además -en el entorno del trabajador- otros factores como la situación familiar, su seguridad en el empleo, sus costumbres y el lugar donde vive, que también pueden influir negativamente en él, desencadenando primero una reacción de alarma, luego un estado de resistencia y por último una fase de agotamiento.

El entender las nuevas formas de socializar y de relacionarnos a través del trabajo nos ha llevado a comprender que existen también nuevas causas de enfermedad. Es así como Selye, en la década de los '30, al observar síntomas como cansancio, pérdida del apetito y disminución del peso, que se volvían comunes entre los pacientes, los llamó "síndrome de estar enfermo". Además, realizó pruebas en ratas de laboratorio someténdolas a un mayor esfuerzo físico y observando como resultado una elevación en la cantidad de las hormonas suprarrenales, la atrofia de su sistema linfático y la aparición de úlceras gástricas. A todo este conjunto de síntomas lo llamó "estrés biológico".

En general, podemos decir que el estrés, cuando un individuo lo está padeciendo, tiene algunos síntomas evidentes como el llanto, la fatiga, la depresión, y el insomnio producto de una disfunción química cerebral; pero sabemos también que afecta a otros órganos y sistemas, causando alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares y dermatológicas, así como alteraciones del sistema inmunológico, disminuyendo de esta forma el poder de defensa del organismo frente a las enfermedades.

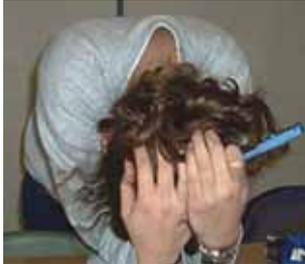
En esta última década, con el avance acelerado de las tecnologías, observamos que los procesos productivos insumen un excesivo desgaste físico y mental, afectando a los

Las patologías causadas por el estrés pueden dividirse en dos grupos: enfermedades causadas por estrés agudo y enfermedades causadas por estrés crónico. En el primer caso, el estrés agudo se presenta por una exposición corta pero intensa del trabajador a factores que alteran su normal desenvolvimiento, pudiendo ser reversible. En el segundo caso, el estrés crónico se presenta por una exposición larga -y a veces permanente- del trabajador a diversos factores de riesgo, produciéndose alteraciones psicológicas y orgánicas más graves. En ambos casos los trabajadores están expuestos durante sus labores diarias, a veces sin reparar en ello.

En su desempeño laboral cotidiano, el trabajador debe responder inmediatamente a muchas dificultades, ya sea por labores con un alto grado de complejidad y que implican una demanda especial de atención, o también por iniciativas de alcance restringido o actividades rutinarias sin un adecuado liderazgo, sin reconocimiento ni motivación, y a menudo con sueldos inferiores al costo de la canasta básica vigente, entre otras dificultades. A esto debemos añadir una organización burocrática (administrativa, etc.) inadecuada, con insuficiente planeación.

En lo referente al ambiente laboral, las condiciones pueden ser inadecuadas, tanto por los espacios físicos que no ofrecen los requerimientos necesarios para realizar

# necesidad de un diagnóstico temprano



en forma adecuada el trabajo, como por el tipo de actividad que allí se realiza y de los factores de riesgo a los que el trabajador se expone. Por otro lado, es importante anotar que la competitividad viene fomentando la rivalidad entre los trabajadores que realizan las mismas tareas, generándose un ambiente laboral hostil.

En el Ecuador, en particular, las “tercerizadoras” o “services” y el trabajo por horas han puesto en evidencia toda la problemática antes señalada, debido a las jornadas indefinidas de los trabajadores -que no gozan de sus derechos laborales- y a la precarización del trabajo. En estas condiciones suelen operar las grandes empresas transnacionales, que consideran al trabajador como un objeto más dentro del proceso productivo, y al que por lo tanto, pueden remplazar fácilmente. Esto provoca

en el trabajador una carga emocional y orgánica que al final desencadena en él una enfermedad por “estrés laboral”. El prevenir y tratar las patologías provocadas por el estrés es una tarea de todos, comenzando por eliminar las causas en todos los niveles y ámbitos de trabajo; pero no se logrará nada si persistirá la mentalidad de dar mayor importancia a la ganancia económica que al bienestar de los trabajadores, porque mientras existan intereses creados existirá la explotación del hombre por el hombre.

La CEDOCUT ha comenzado un proceso de investigación sobre este tema, que revela la aparición de nuevos efectos en la salud de los trabajadores. En este sentido, como una forma de prevenir futuras patologías, está fortaleciendo los Comités de Seguridad y Salud Laboral, tratando así de disminuir o incluso eliminar los factores de riesgo colectivo causantes del estrés. ■

\* Washington Tufiño  
Nubia Brito  
CEDOCUT - ECUADOR



# La Biodiversidad en la Comunidad Andina

La biodiversidad (o diversidad biológica) comprende a todos los organismos vivos, los genes, las especies y los ecosistemas de una región determinada. Por eso, frente a los graves problemas de malnutrición, enfermedad, contaminación y cambio climático, se ha comprobado que la biodiversidad cumple múltiples funciones de soporte y equilibrio de la biosfera. En resumen, cumple un rol fundamental en la seguridad alimentaria, así como en la seguridad en salud y servicios ambientales a nivel global.

**Recursos de biodiversidad en la Comunidad Andina** De los 12 países que a nivel mundial son considerados “megadiversos” (es decir, países con gran variedad de ecosistemas y de especies, y asiento de múltiples culturas originarias), 5 integran la Comunidad Andina: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.



Sólo en estos 5 países que suman una superficie total aproximada de 4,7 millones de km<sup>2</sup> y una población total estimada de 120 millones de habitantes, se concentra cerca del 25% de toda la biodiversidad del planeta.

Sin embargo, los países andinos también presentan altos niveles de pobreza, desempleo y desigual desarrollo, así como un bajo nivel tecnológico e industrial. Sus políticas de desarrollo económico siguen un modelo exportador primario de alto costo ambiental, y vienen implicando distintas amenazas a su biodiversidad. Por ejemplo, la destrucción progresiva de bosques nativos amazónicos, andinos y costeros para el desarrollo agropecuario; la agroexportación sobre la base del modelo de la “revolución verde” (de alto uso de agroquímicos tóxicos para el ambiente y la salud de los trabajadores agrícolas y de la población en general); la tala ilegal de madera y su comercialización; la sobrepesca; el comercio ilegal de especies de flora y fauna silvestre y de material genético; la expansión incontrolada e irrestricta de las actividades mineras, petroleras, etc., son amenazas que vienen afectando la biodiversidad a cambio de dudosos beneficios y rentas a corto plazo.

Por el contrario, los países desarrollados (de menor biodiversidad) han logrado avances significativos en su desarrollo económico, industrial y tecnológico, particularmente en biotecnología. Pero sus avances se vinculan con fuertes intereses económicos de las empresas transnacionales, que acrecientan su control sobre las actividades agroalimentarias y de medicamentos, y que además compiten por un mayor posicionamiento en el mercado.

### **Biodiversidad y libre mercado: intereses contrapuestos entre el Norte y el Sur**

Actualmente se refiere que el mercado mundial de recursos biológicos alcanza cifras mayores a 900,000 millones de dólares, y que continúa creciendo. Por eso los recursos biológicos de los países andinos resultan estratégicos. De ahí el interés de las industrias y los países desarrollados en querer aprovecharlos sin restricciones de ningún tipo, presionando para que existan formas de propiedad privada y monopólica sobre dichos recursos.

Las relaciones hegemónicas Norte-Sur están pautando distintos mecanismos de presión, algunos sutiles y otros de orden político-económico y comercial. Es el caso de los EE.UU. y su reiterada negativa a suscribir el Protocolo de Kyoto y el Convenio de Diversidad Biológica, protegiendo a sus

empresas y presionando con las patentes de organismos vivos, ya que necesitan los recursos genéticos de otros países para sus programas de biotecnología. Para ello emplean distintos mecanismos “a través de acuerdos regionales de integración y libre comercio, de tratados bilaterales de protección e inversión, e incluso sanciones unilaterales de la legislación comercial de los Estados Unidos”<sup>1</sup>.

Así pues, el mercado global es escenario de relaciones asimétricas, porque los países del Norte decidieron que la biodiversidad de los países andinos fuera considerada “Patrimonio Común de la Humanidad”, es decir, un bien de uso público no exclusivo, facilitando su utilización de forma gratuita y desconociendo el trabajo de miles de años de selección y mejoramiento de plantas y



## La Biodiversidad en la Comunidad Andina



animales por las comunidades indígenas y locales. Estos países y sus empresas quieren beneficiarse y desarrollar diversos productos (nuevas variedades vegetales, semillas mejoradas, plaguicidas, medicinas, etc.) y declararlos “propiedad privada”, para luego comercializarlos sin restricción, obteniendo inmensas ganancias; y, peor aún, vendiendo luego estos productos a los países que dieron gratis su biodiversidad.

**Derechos y patentes de propiedad de la biodiversidad: un largo camino** En general, los Derechos de Propiedad Intelectual (DPI) se otorgan a los llamados “innovadores oficiales” (o sea, los que ponen a punto las nuevas tecnologías o

productos cuyos inventos se reconocen por el sistema de derechos de propiedad intelectual), como en el caso de las empresas transnacionales; pero, además, marginándose a los “innovadores no oficiales” (los países andinos y las comunidades indígenas), a quienes no se les reconoce ningún derecho de propiedad sobre la biodiversidad. De formalizarse estos DPI las patentes, los derechos de obtención vegetal u otros, se afectaría el sustento y trabajo de las comunidades y se pondría en grave riesgo el desarrollo tradicional de las actividades agropecuarias y afines en la región. Al respecto, el Convenio de Diversidad Biológica (CDB) aprobado durante la

cumbre ECO 1992, en Brasil, constituyó un primer hito mundial (en torno al reconocimiento y valoración oficial de los conocimientos y prácticas tradicionales referidos a la biodiversidad), al declarar el derecho soberano de los países sobre los recursos de biodiversidad en el mismo nivel del que poseen sobre otros recursos naturales. Es decir que los Estados, al tener soberanía sobre los recursos genéticos, pueden negociar las condiciones de acceso a los mismos con aquellos que los quieren usar.



Los países de la CAN, basándose en el CDB, acuerdan en 1996 en una decisión sin precedentes a nivel mundial, estableciendo una norma para el acceso a los recursos genéticos: el “Régimen Común de Acceso a los Recursos Genéticos”, contenido en la Decisión 391. Así, se recogen algunas de las preocupaciones señaladas con respecto “al acceso a los recursos genéticos, la distribución justa y equitativa de los beneficios obtenidos por su uso, el reconocimiento de los derechos de los pueblos originarios sobre sus conocimientos y prácticas tradicionales, y pautas de



mecanismos de reconocimiento, entre otras medidas”. La Decisión 391 se relaciona con la Decisión 345 (“Régimen Común de Protección a los Derechos de los

Obtendores de Variedades Vegetales”, emitida en 1993). Además, se vincula también con la Decisión 486 (“Régimen Común sobre Propiedad Industrial”).

Sin embargo, frente a las fuertes presiones externas, hay que concretar acciones de los gobiernos, las empresas y los trabajadores como miembros de la CAN para fortalecer los acuerdos subregionales, mejorarlos y armonizarlos con las políticas nacionales y locales de desarrollo. En tal sentido, es importante la participación activa de las organizaciones sindicales involucradas con los usos de la biodiversidad, para que también aporten en el marco de los “Mecanismos de Desarrollo Limpio”, y así cooperen en promover alternativas de empleo de mejores condiciones de salud en el trabajo en la comunidad laboral andina. ■

\* Walter Chamochumbi  
 Consultor en Gestión Ambiental y Desarrollo  
[walter\\_chch@yahoo.es](mailto:walter_chch@yahoo.es)

1 Ver “Una mirada a los mecanismos que aumentan el control monopólico sobre la biodiversidad en América Latina”, de Margarita Flórez (2001), Gaia/GRAIN.

La **Revista Sindical Salud Trabajo y Medio Ambiente** es una iniciativa del Instituto Laboral Andino (ILA) que tiene por objetivo contribuir, con el intercambio de experiencias, propuestas e iniciativas provenientes del mundo sindical, al fortalecimiento de una cultura de la prevención, frente a los riesgos laborales y ambientales en nuestras sociedades andinas. Se distribuye en forma gratuita entre los dirigentes sindicales comprometidos en la defensa de la salud y el medio ambiente en la Subregión Andina.

**Presidente del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA):**

José Gregorio Ibarra (CUTV)

**Director General del Instituto Laboral Andino (ILA):**

Carlos Ortiz Cornejo

**Directora de la Revista:**

Estela Ospina Salinas

**Consejo de Redacción:**

**VENEZUELA**

*Confederación General de Trabajadores - CGT*

José Lasso / Miguel Angel Muñoz

*Confederación de Trabajadores de Venezuela - CTV*

Tito Blanco

*Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela - CUTV*

Ramon Garcia Polanco

*Confederación Sindical Autónoma de Venezuela - CODESA*

Miriam Rodríguez

*Unión Nacional de Trabajadores - UNT*

José Mora

**BOLIVIA**

*Central Obrera Boliviana - COB*

Ramón Escobar

Crisencio Machaca

Teddy Salguiero

**ECUADOR**

*Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres  
CEOSL*

César López

*Confederación de Trabajadores de Ecuador - CTE*

Eduardo Alcivar

*Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas  
Unitarias de Trabajadores - CEDOCUT*

Walter Tufiño

**COLOMBIA**

*Central Unitaria de Trabajadores - CUT*

Fernando Morales

*Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC*

Iván Toro

*Confederación General de Trabajadores - CGT*

Víctor Hugo Saidiza

**PERU**

*Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP*

Carlos Jiménez / Héctor Arona

*Central Unitaria de Trabajadores - CUT*

Guillermo Onofre Valle

*Confederación de Trabajadores del Perú - CTP*

Walter Saavedra / Flor Gutti

*Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP*

Néstor Loayza

**Editor:**

Walter Chamochumbi

**Corrección de estilo:**

Francesco Pini R.

**Diseño Gráfico:**

Fiorella Kajatt

**Impresión:**

Dezain Grafic EIRL.

**Edita:**

INSTITUTO LABORAL ANDINO

**Dirección:**

Av. Paseo de la República, No. 3832, Oficina 502, San Isidro

**Con la financiación de:**

Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" de Comisiones Obreras

Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) del Ministerio de Asuntos Exteriores de España

Instituto Laboral Andino



www.ila.org.pe  
ila@ccla.org.pe

