

FORMACION ORIENTACION LABORAL
(FOL)
BACHILLERATO TÉCNICO

INDICE

UNIDAD 1 DERECHO LABORAL: DEFINICIÓN, FUENTES DE DERECHO, CLASIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS.	3
TEMA 1 DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL	4
¿Qué es el derecho?	4
¿Qué es el trabajo?	5
Persona Natural	5
Persona Jurídica	6
TEMA 2 FUENTES DEL DERECHO, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACION:	7
FUENTES INTERNAS:	8
FUENTES EXTERNAS:	9
TEMA 3 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT	9
Los tratados o convenios internacionales	10
La Comunidad Andina	11
TEMA 4 LEGISLACIÓN LABORAL: DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES	11
¿Qué es la legislación laboral?	11
¿Cuáles son los principios que sustentan el derecho al trabajo en el Ecuador?	12
¿Cuáles son los principios generales de la legislación laboral?	15
TEMA 5 LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN	25
¿Quiénes pueden contratar?	27
RELACIONES LABORALES OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR.	28
TEMA 6 FINALIDAD DE LA SALUD LABORAL	47
TIPOS DE SALUD	50
SOBRECARGA FÍSICA Y POSTURAS	68
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO	69
Cuadros de colores y sus simbologías	89
Ejemplos del uso de las señaléticas.	89
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	94
CASO DE ESTUDIO	95
Primeros auxilios y rescato	96
1. **RCP (Reanimación Cardiopulmonar):	96
2. Manejo de Hemorragias:	99
3. Atragantamiento:	99
4. Quemaduras	99
5. Fracturas y Lesiones Musculares	99
6. Lesiones en la Cabeza y en la Columna Vertebral	99

7. Convulsiones	99
8. Shock	99
9. Lesiones por Calor y Frío:	99
10. Emergencias Médicas Específicas:	99
11. Botiquín de Primeros Auxilios:	99
12. Comunicación en Situaciones de Emergencia:	99
13. Ética en los Primeros Auxilios:	99
14. Prevención de Accidentes	99
NORMAS ISO	100

UNIDAD 1 DERECHO LABORAL: DEFINICIÓN, FUENTES DE DERECHO, CLASIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS.

El ser humano está dotado de inteligencia, creatividad, talento y voluntad todas estas facultades le permiten actuar y modificar el medio natural en que se desenvuelve en su vida. Sus potencialidades puestas al servicio del trabajo le permiten construir y proyectarse a la sociedad, contribuyendo con avances sociales, materiales y científicos. Con el trabajo alcanza sus objetivos tales como satisfacer sus necesidades biológicas, sociales y de realización personal.

Para cumplir estos propósitos, desarrolla actividades y construye así su propia identidad laboral.

Trabajar es uno de los mejores instrumentos de que disponemos los seres humanos para realizarnos como personas y para satisfacer el deseo de servir á los demás, así, al trabajar comunitariamente, prevalece el esfuerzo, la responsabilidad, la solidaridad y el compromiso de servir a otros.

Los poderes del Estado: legislativo y ejecutivo son los encargados de elaborar las normas junto a otros colectivos con potestad para ello, como los representantes de empresarios y trabajadores. Su incumplimiento conlleva la aplicación de una sanción. Los principios de jerarquía normativa permiten clasificar y ordenar las

normas laborales considerando que las normas de rango inferior deben respetar lo dispuesto por una norma de rango superior.

TEMA 1 DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL

Para analizar el Derecho del Trabajo tengamos en cuenta dos cosas importantes:

¿Qué es el derecho?

Es un conjunto de principios, normas, preceptos y reglas ordenadas jerárquicamente, elaboradas por el Poder Legislativo y a veces por el Gobierno que deben cumplirse obligatoriamente y dirigidas a regular la convivencia humana en toda sociedad civil.

¿Qué es el trabajo?

Es toda actividad humana racional y ordenada, que requiere un esfuerzo físico en la cual, esté dirigida a un fin a cambio de un salario.

Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena y subordinado al poder de la organización y dirección de otra persona natural o jurídica, llamada empresario o empleador.

Los deberes legales o jurídicos son aquellas obligaciones que surgen de las normas establecidas por el Gobierno, tales como la Constitución, las leyes, los reglamentos

y las ordenanzas. Los deberes morales son aquellas responsabilidades que surgen de los valores y las creencias individuales de cada persona.

¿Quién es una persona natural o persona jurídica?

Persona Natural

Persona humana que, como tal, es sujeto de derechos y obligaciones.



Persona Jurídica

Es aquella creación del derecho a la cual se le reconocen derechos y deberes como si fuera una persona física. Ejemplo: las asociaciones, corporaciones o sociedades públicas o privadas.



¿Por qué surge el derecho laboral?

En la historia de la humanidad los trabajadores manuales han soportado condiciones laborales muy duras, durante la revolución industrial y ante el masivo éxodo que se produjo del campo a la ciudad, aumentó la mano de obra dispuesta a trabajar en las industrias, la producción era enorme, los obreros no lograban relacionarse con sus patronos ya que la mayoría de las empresas eran “Sociedades Anónimas, de manera que el empresario aprovechó para explotar a los trabajadores, exigiéndoles muchas horas de trabajo al día, pagándoles un salario insuficiente, en condiciones inhumanas y degradantes junto con una carencia total de medidas de prevención de enfermedades y accidentes laborales. Todo esto hizo que el trabajador, la clase obrera, consciente de su situación, se manifestara y comenzará a exigir más derechos. Sin embargo, sólo es a principios del siglo XX que surge el Derecho Laboral, tras una lucha que llevó a cabo la clase obrera para alcanzar su objetivo: proteger a la parte más débil de la relación de trabajo, el trabajador. El Estado intervino y creó normas para regular las condiciones laborales, con este tipo de legislación se busca la armonía entre el patrono y el obrero en

cuanto se refiere a las regulaciones que hagan justicia al trabajador, es decir, un derecho protector del trabajador.

TEMA 2 FUENTES DEL DERECHO, CARACTERISTICAS Y CLASIFICACION:

Se denomina la fuente del derecho personal a las normas de ordenamiento jurídico laboral que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios

Estas normas proceden de diferentes poderes formales, como son:

- **El estado.** Las partes que intervienen en las relaciones laborales (trabajadores, empresarios o sus representantes).
- **Las colectividades laborales, de los organismos internacionales y del poder del estado** para firmar con otros u otros acuerdos internacionales en materia laboral.

De ahí que existan dos clases de fuentes que sustentan el derecho laboral:

FUENTES INTERNAS:

Estas normas se ordenan según el principio de jerarquía normativa. En el caso del Ecuador. El orden jerárquico es el siguiente



FUENTES EXTERNAS:

Las fuentes externas son normas que proceden de organismos internacionales o que nacen de acuerdo que el estado ecuatoriano suscribe como otros estados.

Estas normas se aplican en el Ecuador ya que una vez que el convenio haya sido suscrito si fuese publicado tiene alto rango jerárquico.



TEMA 3 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT

La organización Internacional del trabajo es un organismo que establece convenios y recomendaciones para mejorar la vida laboral de los trabajadores.

Los estados que suscriben acuerdos con este organismo internacional deben cumplir los obligatoriamente.

La organización Internacional del trabajo está formada por el gobierno, los empresarios y el sindicato de los trabajadores.

Los instrumentos normativos que lo constituyen son:

1.-La conferencia internacional del trabajo

Es un organismo legislativo que se reúne cada año, y trabaja por comisiones o por plenos.

2.-El consejo de Administración

Es un organismo legislativo que se reúne cada año, y trabaja por comisiones o por plenos.

3.-La oficina internacional del trabajo

Es un órgano técnico y administrativo, es la secretaria donde hay un director general.

Los tratados o convenios internacionales

El Ecuador firma convenios con otros Estados (Convenio bilateral) o con varios Estados (Convenio multilateral). Estos acuerdos en general tienden a proteger los derechos laborales de los migrantes en los países donde residen.

La Comunidad Andina

Es un organismo conformado por Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. Entre los derechos establecidos para los ciudadanos andinos están:

- Trabajar en otro país miembro de la CAN, con un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, con los mismos derechos que un ciudadano nacional.
- Los trabajadores andinos tienen derecho a acceder seguro médico, incluido casos de emergencias y urgencias médicas

TEMA 4 LEGISLACIÓN LABORAL: DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES

¿Qué es la legislación laboral?

Los pueblos siempre sintieron la necesidad de tener sus propias leyes. Es así que las leyes más antiguas estaban relacionadas con normas religiosas y morales que sirvieron de base para ir estructurando leyes acordes a las necesidades de un pueblo, aunque muchas de ellas no fueron justas, equitativas y humanas.

La legislación laboral es un conjunto de normas o de leyes que enmarcan las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.

¿Cuáles son los principios que sustentan el derecho al trabajo en el Ecuador?

El artículo 326 de la Constitución del Ecuador, establece que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1.. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2.-Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley
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 desafiar libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de trabajadoras trabajadoras, empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su

funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

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

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

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

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos, Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua

potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16-En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

¿Cuáles son los principios generales de la legislación laboral?

Los principios son los pilares fundamentales en los que se fundamenta el derecho laboral, de ahí que orientan su interpretación. Los principios del derecho laboral son:

Principio de irrenunciabilidad de los derechos Artículo 326 de la Constitución

¿Qué establece la Ley? (ecuatoriana, 2008)

El Artículo 4 del Código de Trabajo establece que:

“Los - derechos laborales son “Los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles. Serán irrenunciables. Será nula toda nula toda estipulación en contrario”. estipulación en contraria”.

Este principio limita la autonomía de la voluntad de las partes en protección del trabajador contemplando la imposibilidad jurídica que una persona renuncie a sus derechos laborales, por lo tanto, si existe una estipulación que menoscabar algún derecho del trabajador la misma será nula.

Ejemplo:

Si un trabajador firma un Contrato de Trabajo donde se establece que su remuneración será inferior a la fijada por la ley se considerará nulo dichos contratos y el trabajador tendrá derecho a reclamar un salario justo.

Ejemplo:

Cuando entre el patrono y el trabajador ha surgido un conflicto laboral y habiendo presentado ante la persona competente (juez o funcionario administrativo), y no encontrándose la disposición legal clara, deberá emitir su fallo a favor del trabajador, es aquí donde se aplica el “In dubio pro labore” que quiere decir, ante la duda a favor del trabajador.

Principio de rendimiento

**Artículo 326, numeral 4 de la Constitución
Política del Ecuador**

A trabajo de igual valor
corresponderá igual remuneración.

Ejemplo:

No existen favoritismos, excepciones, preferencias, discriminaciones para los trabajadores, este artículo determina también que el trabajador debe aportar todas sus facultades físicas y mentales para un trabajo eficiente y para que pueda percibir un salario.

CÓDIGO DE TRABAJO: DEFINICIÓN, EL TRABAJO, TIPOS DE

TRABAJO, CARACTERÍSTICAS, RELACIONES LABORALES

¿Qué es el trabajo?

Es toda actividad humana racional y ordenada, que requiere un esfuerzo físico o intelectual, la cual, está dirigida a un fin a cambio de un salario.

La legislación del trabajo se sostiene en el derecho social; como su nombre lo indica, es producto de una existencia social y no individual.

Representa una garantía para el trabajador, contiene principios especiales de los cuales resaltamos los más importantes.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

El Código de Trabajo es un instrumento legal de interés tanto para el trabajador como para el empresario. Esta relación de trabajo que se da en ambas partes se denomina relación laboral, es decir, una relación de trabajo.

¿Qué es el contrato de trabajo?

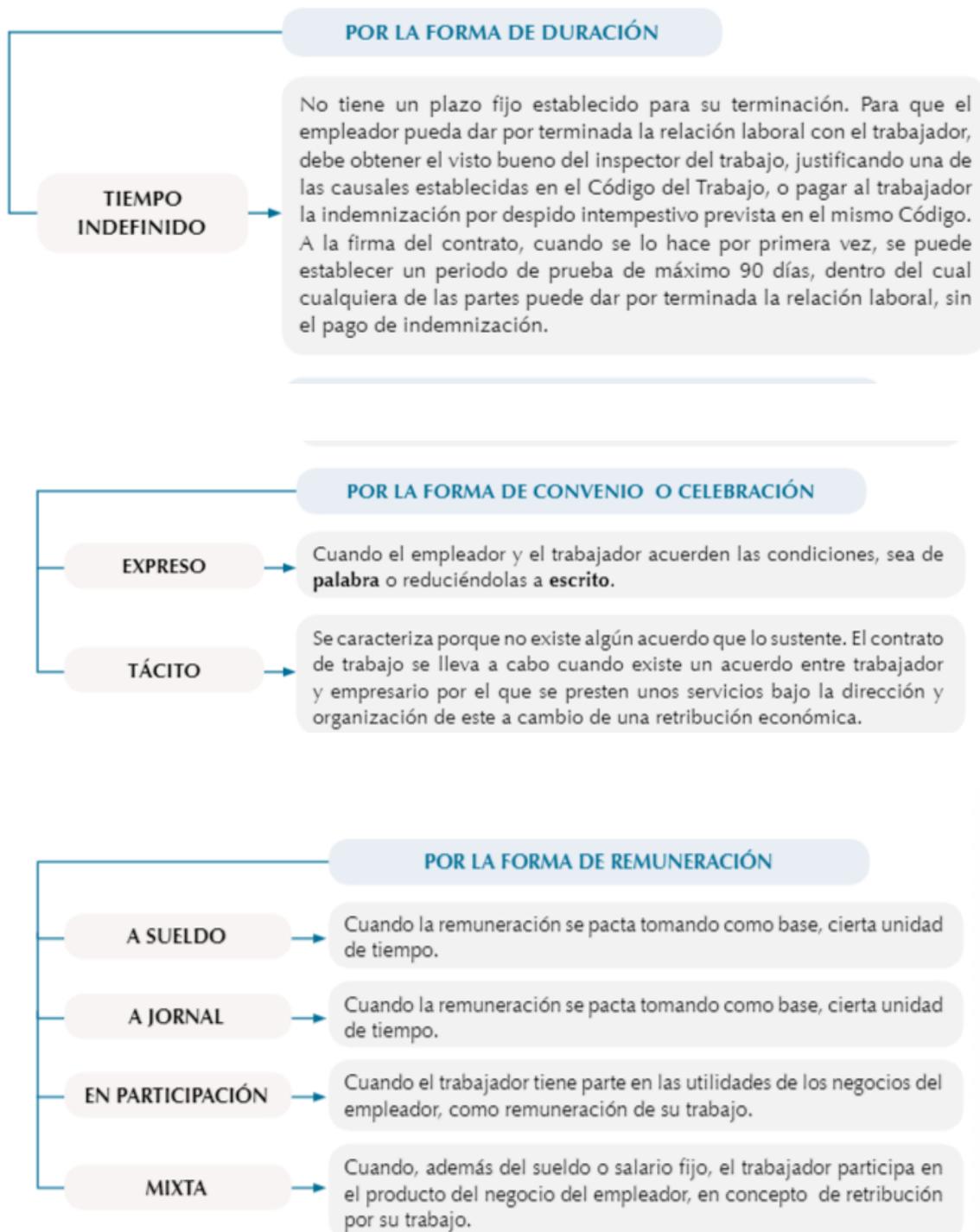
Es el acuerdo entre dos personas por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la

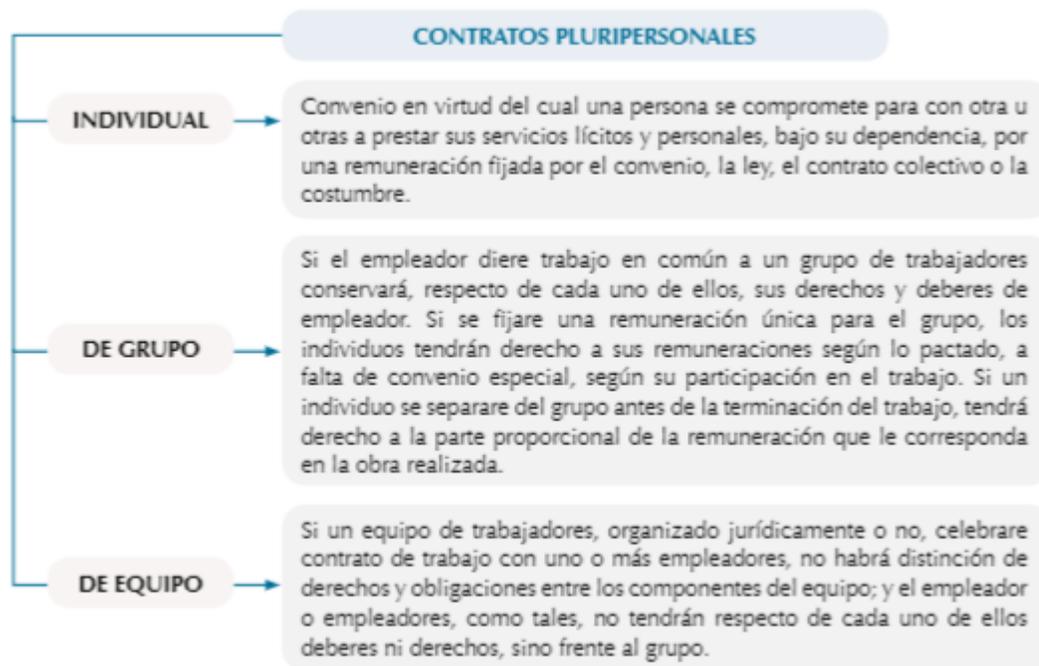
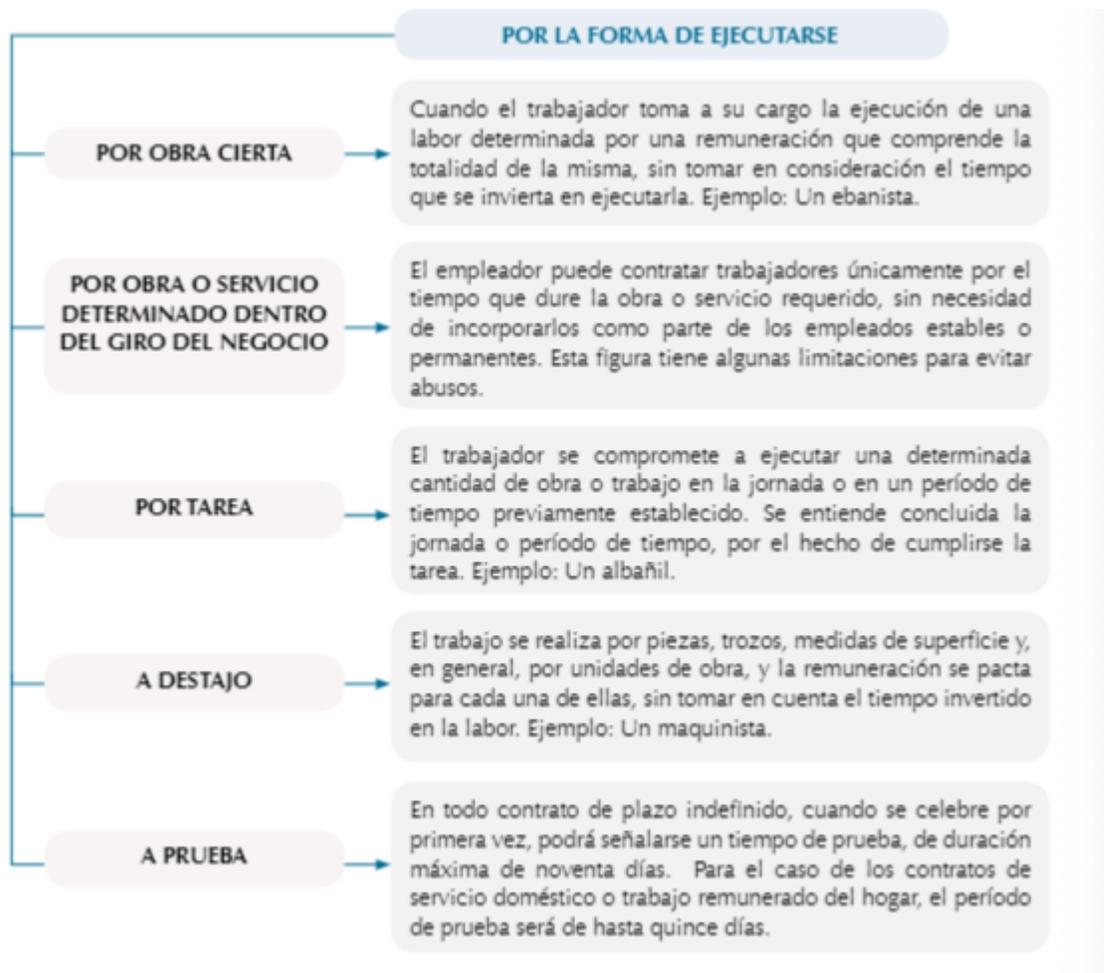
organización y dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución. La duración tipo de contrato de un período de prueba es de 30 días.

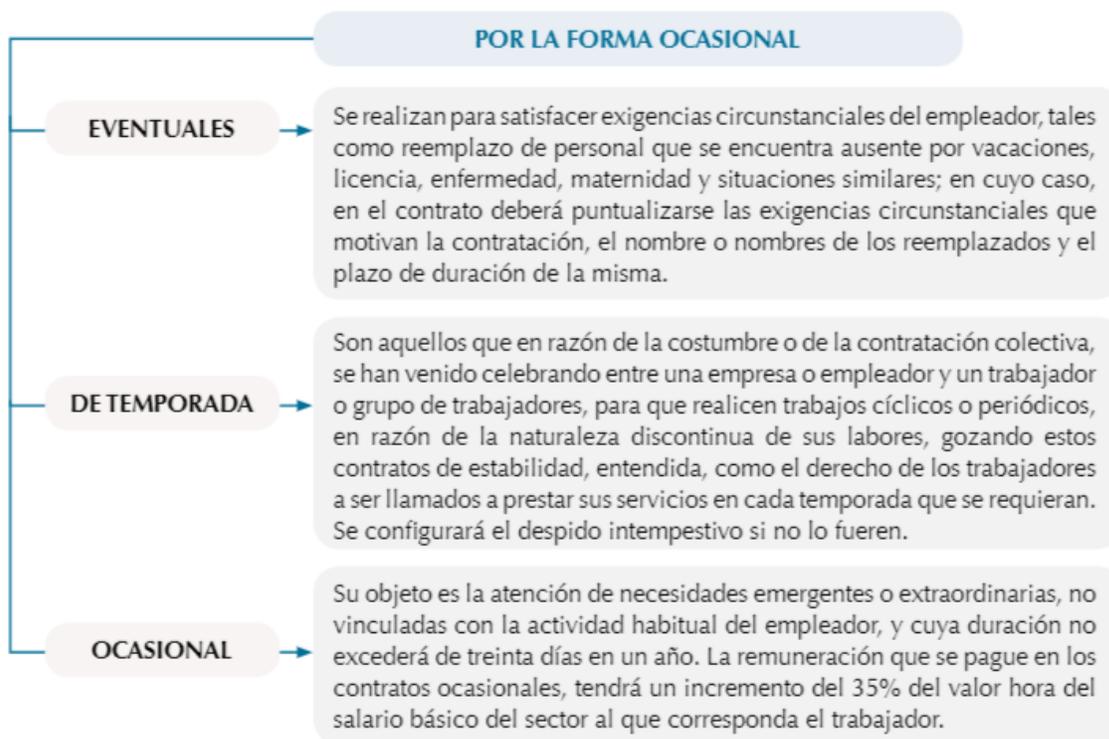


TIPOS DE CONTRATOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

En nuestro país existen las siguientes modalidades de contratación:







Código del Trabajo, Art. 18.- Contrato escrito. - El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Consta en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

El Código de Trabajo, Art. 19.- Contrato escrito obligatorio. - Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a. Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

- b. Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c. Los a destajo o por tarea, que tenga más de un año de duración;
- d. Los a prueba;
- e. Los de enganche;
- f. Los por grupo o por equipo;
- g. Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h. Los de aprendizaje;
- i. Los que se estipulan por uno o más años;
- j- Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de mayo del 2008; y,
- k. Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- l. En general, los demás que se determine en la ley.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de abril del 2006.

El Código de trabajo Art. 21.- Requisitos del contrato escrito. - En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Sobre qué trata el acuerdo?

El empresario y trabajador acuerdan las condiciones de trabajo a las que ambos van a someterse. Dicho esto, podemos puntualizar que el contrato de trabajo se define como el acuerdo de voluntades de las dos partes de la relación laboral, empresario y trabajador, sobre las condiciones en las que se va a desarrollar el trabajo.

Para que un contrato de trabajo sea válido es importante considerar los siguientes aspectos:

Consentimiento. El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen (empleador y trabajador).

libremente entre las partes que intervienen (empleador y trabajador).

Objeto. Es la prestación de servicios, es decir, la actividad del trabajador, que será remunerada mediante el salario.

TEMA 5 LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien

<p>Causa. Es la cesión de los frutos que resultan del trabajo para el empresario, y la retribución para el trabajador.</p>

contrato y una remuneración correspondiente, salvo los casos de urgencia

extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

El trabajo regulado por el Derecho Laboral se caracteriza por ser:

1. Personal. El trabajo debe ser realizado por quien ha sido contratado, no se admite la sustitución del trabajador.
2. Voluntario. El trabajador es libre en el momento de comprometerse a realizar un trabajo y también para dar por terminada una relación laboral.
3. Retribuido. El trabajador recibe una remuneración del empresario o empleador a cambio del trabajo realizado.
4. Prestado por cuenta ajena. A diferencia del trabajo por cuenta propia, el trabajador por cuenta ajena no recibe el fruto o producto de su trabajo, sino que el fruto pertenece al empresario, a cambio de un salario, existiendo ajenidad tanto en los riesgos como en los beneficios.

5. Subordinado al poder del empleador o empresario. Esta subordinación solamente se puede ejercer en el ámbito de la empresa, sin extenderse a la esfera personal del trabajador.

¿Quiénes pueden contratar?

CÓDIGO DEL TRABAJO

Capítulo II, De La capacidad para contratar

Art. 35.- Quienes pueden contratar. –

Son hábiles para celebrar contratos de trabajar todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse.

Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad

tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Nota: Artículo sustituido por Ley No.39, publicada en Registro Oficial 250

de 13 de abril del 2006.

RELACIONES LABORALES OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR.

Código del Trabajo Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se

obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina

trabajador y puede ser empleado u obrero. CONCORDANCIA CÓDIGO

CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2022

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 9

Código del Trabajo Art. 45.- Obligaciones del trabajador. –

Son obligaciones del trabajador:

a. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

- c. Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d. Observar buena conducta durante el trabajo;
- e. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f. Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j. Las demás establecidas en este Código.

Concordancias: CÓDIGO PENAL, Arts. 361

Código del trabajo art.46.- Prohibiciones del trabajador

Es prohibido al trabajador:

- a. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d. Portar armas durante las horas del trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f. Usar los útiles y las herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo que están destinados;

g. Hacer competencia al empleador en la elaboración o la fabricación de los artículos de la empresa;

h. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga

f. Abandonar el trabajo sin causa legal;

También le está prohibido al trabajador:

El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa

Código del trabajo Art. 10.- Concepto del empleador.- La persona o entidad de cualquier clase que fuere , por cuenta u orden de lo cual se ejecuta la obra o a quien se le presta el servicio, se le denomina empresario o empleador

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:**Código del trabajo Art. 42.- Obligaciones del empleador.-**

Son obligaciones del empleador

1. Pagar las entidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares del trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además las normas que precautelar el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieran en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresas, y los locales de trabajo estuvieran situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicios de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos

La ley obliga a los empleadores a crear escuelas para los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar se dé por lo menos veinte niños;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieran 10 o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costos a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de su remuneración. Los empresarios que no dieron cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multas de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en las que conste su nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado
9. Proporcionar oportunamente a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley siempre que dicho tiempo no exceda de 4 horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y familiar del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones ;
10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a la que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y, volverán al puesto que ocupaban conservando

todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabras o de obras;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe completamente, el empleador estará obligado a conferir un certificado que acredite;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores ;

16. Proporcionar lugares seguros para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

Código del trabajo Art. 44.- Prohibiciones al empleador. -

Prohíbese al empleador:

a. Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento

interno, legalmente aprobado;

b. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de

multas;

c. Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares

determinados;

d. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se

le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

e. Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las entidades que le anticipe

por cuenta de remuneración;

f. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que

pertenezca o a que vote por determinada candidatura;

g. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores

h. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores

i. Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo

j. Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

k. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaron;

y,

l. Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar, el empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá en conformidad con lo previsto a la ley de servicio Militar obligatorio, en cada caso. De reincidencia se duplicarán dichas multas

m. El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión

La jornada máxima de trabajo

Todo contrato de trabajo debe incluir y especificar: la jornada de trabajo y el sueldo o salario que el trabajador va a percibir . La jornada de trabajo es el tiempo que cada día, cada semana o cada año ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato del trabajo, el tiempo del trabajo diario, semanal o anual

Duración máxima de la jornada de trabajo

El trabajador asume por el contrato, la obligación de prestar un servicio durante un tiempo determinado o indefinido, que puede prolongarse durante días, meses o años, pero que no puede desarrollarse de forma ininterrumpida por lo que se establecen unos límites a esa dedicación del hombre al trabajo. Según la Ley, la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales con descanso obligatorio de sábado y domingo.

¿Qué establece la ley?

El código de trabajo Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podría prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes

Cuando el empleador hiciere laborar a sus trabajadores más de las ocho horas establecidas en las jornadas máximas de trabajo, las horas suplementarias se pagarán de la siguiente manera

¿Qué establece la ley?

El código de trabajo Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día ni de doce en la semana. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más de cincuenta por ciento de recargo, para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno. En el trabajo a destajo se tomará en cuenta para el recargo de la remuneración las

unidades de obras ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno. El trabajo que se ejecutará el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo

Código de trabajo Art. 52.- Trabajo en sábado y domingo.- Las circunstancias por las que accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que estas:

¿Qué establece la ley?

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente y, en general por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las 24 horas siguiente al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo de 628 de este código, que impondrá el inspector del trabajo.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender el daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria , explotación o labor no puede interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público

¿Qué establece la ley?

El código de trabajo Art. 53.- Descanso semanal remunerado .- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima

¿Qué establece la ley?

El código de trabajo Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzoso.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores

Código de trabajo Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de 47 consecutivas

Objetivo

Conocer las medidas de protección concernientes a la seguridad y salud laboral
para reflexionar

1 lee la siguiente frase

“Antes de salir de nuestro hogar, para ir al trabajo, hagamos un compromiso con nuestros seres queridos: volver sanos y salvos. Con esto se disminuirán los accidentes laborales.”

Tomislav Martinovic julio pulido

¿Crees que esto es importante para prevenir los accidentes laborales? ¿por qué?

Salud laboral

Exploremos los conocimientos

En pareja, responde:

- a. ¿Qué te sugiere la ilustración?
- b. ¿Quién o quiénes tienen que velar por la seguridad y la salud de los trabajadores?
- c. ¿Qué medidas deben tomar las empresas para precautelar la salud de sus trabajadores?

Construyo mis conocimientos

Salud laboral: definición, tipos de salud, condiciones de trabajo, calidad de vida y sus beneficios

Los términos de trabajo y salud están estrechamente relacionados ya que a través del trabajo obtenemos los recursos económicos necesarios para satisfacer nuestras necesidades básicas a la vez que nos relacionamos con otras personas, de esta manera contribuimos al bienestar y realización de las personas.

Las áreas donde las personas deben permanecer un tiempo determinado, debido a su labor, se denominan lugares de trabajo. Estos espacios deben cumplir una serie de características estructurales de orden y limpieza adecuados, que no den lugar a riesgos, ni perjudiquen la salud y la seguridad de las personas que allí trabajan.

Estos lugares no solo son las instalaciones industriales, oficinas y fábricas si no también los centros educativos, hoteles, locales de descanso, locales de primeros auxilios, etc

Glosario

Prevención. Medidas destinadas a evitar o simular los riesgos laborales. Actúan sobre el riesgo.

Protección. Medidas destinadas a reducir los daños, en caso de que los riesgos se materialicen. Actúan sobre el daño.

Indemnizar. En la legislación penal o sancionatorio, define una sanción u omisión concretas, a las que se asigna una pena o sanción.

la salud laboral contribuye todo tipo de actividad dirigido a:

- Promover y proteger la salud de nuestros trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.
- Fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones.
- Prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de su trabajo.
- Colocar al trabajador en un empleo que convenga a sus amplitudes psicológicas y fisiológicas.

Su importancia radica en que permite mantener y mejorar la salud y el bienestar de los empleados, además permite lograr otros beneficios como el aumento de la

productividad, la reducción de los gastos en salud, el ausentismo laboral y el mejoramiento de la imagen de la empresa.

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), la salud se define como “un estado de completo bienestar físico, psicológico y social y no solo la ausencia de dolencias y enfermedades.”

TEMA 6 FINALIDAD DE LA SALUD LABORAL

La salud laboral tiene como fin:

- Evitar que se alteren la integridad psicológica de los trabajadores.
- Optimizar las condiciones de trabajo
- Fomentar y conservar el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones
- Proteger en su empleo contra los peligros para la salud.
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo apropiado a sus amplitudes psicológicas y fisiológicas, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo

En nuestro país la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo surge como parte de los derechos de trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

A través del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ha desarrollado el sistema de gestión de seguridad y salud en los centros de trabajo del país afianzamiento del tema de responsabilidad solidaria en los centros de trabajo respecto a requisitos para contratación de obras y servicios.

Dentro del marco legal, el Ecuador se acoge a las normas comunicativas andinas que en el artículo 1* del acuerdo de Cartagena establece que uno de los elementos esenciales para alcanzar el objetivo de un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad en el trabajo y en su Capítulo 1 se establece:

Artículo 1. A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan.

c)Salud. Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedades, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajador.

d)Medidas de prevención. Son las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores con aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de las labores, medidas cuya implicación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

e) Riesgo Laboral. Probabilidad que la exposición a un factor ambiental peligroso cause enfermedades o lesiones.

f) Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo. Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza, la relación actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la legislación nacional de cada país miembro.

g) Lugar de trabajo. Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

Trabajo y aprendo

1. realicen grupo y elaboren un collage que represente diferentes lugares de trabajo

2. contesten:

a. ¿Por qué es importante la salud laboral?

b. ¿Qué significa que los riesgos de trabajo son de cuenta del empleador?

3. Identificar en su plantel dos medidas de prevención que se apliquen para proteger la salud de los trabajadores

4. Expongan su trabajo a sus compañeros de clase

TIPOS DE SALUD

Cuando hablamos de salud es usual que muchas personas piensen en la salud física. Sin embargo, el concepto de salud es mucho más profundo porque incluye todas las áreas de nuestra vida. La OMS, afirma que la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental, mental y social”.

La salud y la seguridad laboral abarcan al bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, “toda persona”. Considerado estos aspectos, la salud se clasifican en:

Salud Física

Se refiere a la condición física general de las personas, al buen funcionamiento fisiológico del organismo. Es la ausencia de enfermedades, para ello es necesario:

- Descansar y dormir de manera adecuada
- Alimentarse bien e ingerir nutrientes debidamente
- Hacer deporte y mantenerse en buena condición física
- Cuidar la higiene personal para evitar infecciones y enfermedades
- Visitar al médico de manera regular para detectar enfermedades a tiempo
- Poseer armonía emocional, puesto que la salud emocional afecta a la salud física

SALUD MENTAL

La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida también ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones. La salud mental radica el equilibrio de la persona con su entorno, a sentirse bien con uno mismo a estar motivado con la vida y tener objetivos vitales que le ayuden a vivir los días con optimismo y esperanza a la vida y enfrentar los problemas y gozar de aún más equilibrio emocional, autonomía y una vida libre de estrés y preocupaciones excesiva.

- Hacer deporte no solamente mejora el aspecto y condición física, sino que facilita la liberación de neurotransmisores como la serotonina o las endorfinas que provocan una sensación de placer.
- Alimentarse bien e ingerir nutrientes, tener objetivos vitales y luchar por ellos.
- Potenciar las relaciones interpersonales positivas
- Vivir el presente y practicar la aceptación

SALUD SOCIAL

Los seres humanos somos seres sociales y gran parte de nuestro bienestar viene determinado por las condiciones que nos rodean es decir nuestro entorno tiene

que ver con nuestras condiciones de vida y convivir con un equilibrio de satisfacción y gozar de salud social.

Condiciones de trabajo

Actualmente se considera una condición de trabajo cualquier característica laboral que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador estas características laborales incluyen:

- Las características generales de los locales son espacio mínimo por trabajador, salidas de emergencia, orden y limpieza, servicios higiénicos, señalización de seguridad, condiciones ambientales etc.
- Los equipos de producto y útiles del centro de trabajo. Elementos móviles cortantes, gasolina, aceite etc
- La presencia, naturaleza y nivel de concentración de los agentes:
Físicos: iluminación, temperatura, vibraciones, etc.
Químicos: gases, polvo, etc.
Biológicos: virus, bacterias, hongos etc.
- Las instrucciones para utilizar y manejar dichos agentes
- La organización y clasificación del trabajo.

CALIDAD DE VIDA Y SUS BENEFICIOS

La calidad de vida y sus beneficios es reconocer que los puestos de trabajo, la organización y la legislación del trabajo es decir las condiciones del trabajo, puedan suponer riesgos para la salud del trabajador si no hay una gestión adecuada de estos.

- Un mejor desarrollo y eficiencia en el desempleo laboral
- Mayor compromiso hacia la prevención de riesgos con la consecuente disminución de accidentes y enfermedades de origen profesional.
- Baja en las tasas de absentismo y rotación.
- Un mayor fortalecimiento de las relaciones humanas al interior de la organización.

¿Cómo lo hace?

- Observando las instalaciones.
 - Comprobando el riesgo existente
 - Proponiendo posibles soluciones
- a. Higiene laboral. Estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presente al ambiente de trabajo para eliminar los factores de riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores tomando en consideración la siguiente medida:

- El ambiente de trabajo: Limpieza, orden, ventilación.
 - Trabajador: disminuir tiempo de exposición a agentes peligrosos
 - Foco emisor: sustituyendo el producto.
- b. Medida laboral. Estudia las consecuencias de las condiciones materiales y ambientales sobre los trabajadores y considera:
- La medicina preventiva para impedir la aparición de enfermedades profesionales
 - La medida de empresa que se encarga de prevenir enfermedades en relación con el material que se utiliza
- c. Psicología. Estudia los aspectos psíquicos y sociales del individuo en el ambiente laboral evitando el deterioro de la salud mental del trabajador.
- d. Ergonomía. Es la técnica de prevención que estudia y adapta al trabajo de las personas considerando:
- Entorno, espacios, dimensiones del puesto de trabajo
 - El ambiente del trabajo como la iluminación etc.
 - Aspectos temporales del trabajo como turnos y horarios
 - Aspectos organizativos que influyen en la conducta de los trabajadores

Los riesgos laborales

Los riesgos laborales se refieren a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Si el riesgo laboral es elevado se convierte en una situación de alto riesgo laboral y de inminente peligro.

Los factores de riesgo laboral se encuentran inevitablemente presentes en las condiciones de trabajo y pueden desencadenar un menoscabo en el nivel de salud del trabajador.

Entre los factores de riesgo que provocan accidentes de trabajo están:

- La falta de normas y criterios de trabajo, un diseño equivocado de equipos e instalaciones, o el uso incorrecto de las máquinas e instrumentos de trabajo.
- La falta de preparación del trabajador para realizar los trabajos delegados, poca motivación o problemas físicos o emocionales (factores personales).
- Por lo encargado de actos inseguros (realización de trabajos no autorizados) o la existencia de situaciones inseguras (no avisar de las condiciones de peligro, no informar sobre cómo han de utilizarse los equipos de protección individual, existen de malas condiciones del entorno de trabajo, falta de protección en máquinas e instalaciones, falta de sistema de alarma, ausencia de orden y limpieza en un lugar de trabajo).

De ahí, que para evitar daños a la salud de los trabajadores es necesario:

- Identificar los peligros y riesgos.
- Evaluar los riesgos.
- Controlar los riesgos.
- Realizar el seguimiento y control de los riesgos.

Es importante destacar que los empresarios están obligados legalmente a poner en marcha un plan de prevención de riesgo en los cuales los trabajadores deben participar responsablemente.

Una correcta identificación de peligro y riesgo asociados disminuirá la posibilidad de que ocurra un accidente de trabajo, así como que aparezcan enfermedades profesionales. Para ello la empresa tiene que establecer y mantener los procedimientos para la continua identificación de peligros, evaluación de los riesgos y la implementación de las necesarias medidas de control.

De esta manera la empresa garantizará que los resultados de las evaluaciones y los efectos de estos controles que se han tomado en cuenta a la hora de establecer sus objetivos de seguridad y salud en el trabajo sean los más apropiados.

Clasificación de los factores de los riesgos laborales

Físicos, químicos, biológicos y organizados.

Riesgos físicos:

Se consideran factores físicos de riesgo para la salud:

- **La electricidad:** La utilización de la corriente eléctrica se da en casi todos los ambientes laborales y se tiende a olvidar que es altamente peligrosa.

Las labores que puedan suponer exposición al riesgo eléctrico, ya sea de los técnicos electricistas o por contacto “accidental”, requieren ser identificadas para aplicar medidas de prevención específicas.

- **El ruido:** Es probablemente uno de los riesgos laborales más extendidos y menos considerados.

Los trabajadores están expuestos a un elevado nivel de ruido que pueden causar lesiones progresivas y acabará dejándote sordo.

- **Las vibraciones:** En el trabajo tienen su origen en diversas fuentes (máquinas de obra pública, herramientas etc.). Por ejemplo, un conductor de transporte de maquinarias puede presentar trastornos en el sistema digestivo o en la columna.

- **Las radiaciones:** Son energías que se propagan en el espacio.

Algunas son peligrosas para la salud.

Hay que distinguir entre radiaciones ionizantes las que generan radiactividad (rayos x, neutrones, etc.) y las más frecuentes como los rayos ultravioletas e infrarrojos (provocan cefaleas, lesiones a los ojos)

¿Qué daños causan a la salud las radiaciones?

Las radiaciones ionizantes tienen dos tipos de efectos sobre la salud:

Efectos inmediatos:

Se producen a partir de dosis superiores a 0,25 sievert. Los efectos de las radiaciones ionizantes varían en función de la dosis y de los órganos afectados, entre ellos están las malformaciones fetales por exposición de la embarazada,

disminución del número de espermatozoides, alteraciones gastrointestinales, pérdida de apetito, náuseas y disminución del número de linfocitos.

Efectos tardíos:

Los efectos somáticos tardíos más frecuentes son los cánceres y en primer lugar las leucemias. También son efectos tardíos el daño genético que se manifestará en generaciones futuras son abortos, anormalidades físicas y retrasos no ligados directamente a la dosis o cantidad de exposición. En otras palabras, cualquier exposición por pequeña que sea, aumenta la probabilidad de que se produzcan este tipo de daños, con lo que se puede afirmar que no existe una dosis por debajo de la cual no se produzcan efectos biológicos.

Riesgos químicos

Cuando hablamos de factor de riesgos químicos siempre debemos tener presente que no sólo afecta a los trabajadores, sino que también al medio ambiente exterior.

En todos los sitios de trabajo encontramos sustancias químicas, ya sea en productos de uso tradicional (como productos de limpieza o fumigación, colas, pinturas, disolventes, tintas, etc.) o en forma de humos, vapores, residuos o líquidos residuales, e incluso como componentes o contaminantes de los bienes fabricados.

Para poder prevenir los riesgos que ocasionan las sustancias químicas es necesario conocer qué productos y sustancias están presentes en los lugares de trabajo y qué daños pueden ocasionar a la salud de las personas y al medio ambiente.

Sustancias que tienen una alta peligrosidad

- **El benceno:** Es un gas incoloro, volátil, muy inflamable y de vapores explosivos. Se produce por destilación de carbón o del petróleo sin refinar. La industria lo utiliza para la producción de muchos hidrocarburos. El benceno es una sustancia cancerígena, neurotóxica.
- **El plomo:** Es un metal que se utiliza tanto en forma sólida como líquida, generando polvo, humos o vapores. Puede considerarse que las actividades de mayor riesgo son aquellas en las que plomo metálico o inorgánico es calentado y se forman aerosoles y humos en grandes cantidades. El plomo es un metal cancerígeno.
- **Plaguicidas:** La palabra plaguicida significa “mata plagas”. Los plaguicidas son un variado número de sustancias químicas que se utilizan para proteger a los animales negativos de otros seres vivos que, por su acción y expansión numérica, se pueden convertir en una plaga. El principal problema de los plaguicidas es que la mayoría son neurotóxicos y descriptores endocrinos, afectan a casi todos los organismos vivos, incluidos los seres humanos

¿Qué hacer?

- Eliminar las sustancias peligrosas o utilizar otras menos nocivas.
- Separar a los trabajadores y trabajadoras de cualquier contacto con sustancias peligrosas.
- Suprimir humos, gases o vapores tóxicos en la propia fuente de emisión
- Ventilar la atmósfera de trabajo con aire fresco no contaminado.
- Aplicar métodos de trabajo que eviten exposiciones accidentales.
- Reducir al máximo el tiempo de exposición o evitar exposiciones innecesarias.
- Utilizar equipos y prendas de protección individual.
- Practicar hábitos de higiene personal.
- Realizar exámenes de salud para la detección precoz de alteraciones en la salud.
- Informarse y prepararse para la utilización de sustancias y preparados.

Riesgos biológicos

Se entiende por riesgo biológico la probabilidad de la exposición a agentes vivos capaces de originar cualquier tipo de infección, aunque también pueden provocar alergia o toxicidad.

Los contaminantes biológicos son seres microscópicos como bacterias, virus, parásitos y hongos que están presentes en el ambiente y que en contacto con la piel provocan enfermedades infecciosas o parasitarias.

Pueden producir fiebres, gripes, tuberculosis, paludismo, tétanos, rabia y hepatitis.

Se pueden transmitir a través del agua, el aire, el suelo, los animales, las materias primas, la sangre, la orina, la saliva, los conductos del sistema de refrigeración, etc.

Los trabajadores más afectados son los que laboran en la sanidad, en laboratorios, en alimentación, en la limpieza y en contacto con animales.

¿Qué hacer?

Entre las principales medidas preventivas de los riesgos químicos y biológicos se encuentran:

- Evitar el foco infeccioso o el uso de contaminantes.
- Proporcionar vacunas.
- Contar con sistemas de ventilación adecuados.
- Dotar de instalaciones para la higiene personal.
- Facilitar equipos de protección a los trabajadores como mascarillas, guantes, gafas y batas.
- Emplear medios seguros de recogida, almacenamiento y evacuación de residuos y/o muestras.

RIESGOS ORGANIZATIVOS

En toda actividad de trabajo concurren una serie de elementos organizacionales relacionados con las condiciones de trabajo que influyen de manera directa en la salud de los trabajadores.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) en su informe numero 517 enumera los factores organizados que incide como riesgo en el trabajo, estos son:

Salario: Cuestión muy importante que en muchos casos se convierte en principal factor de satisfacción e insatisfacción.

Horario de trabajo: Se refiere a la duración de la jornada, reparto del horario, trabajo a turnos, con sus efectos en la fatiga del individuo que a su vez repercute en la vida familiar o en la vida social.

Promoción: La promoción proporciona el reconocimiento de la valía de la persona y de sus aptitudes e interés por el trabajo. Su falta de reconocimiento provoca una pérdida de motivación y de satisfacción.

Organización y mandos: Los trabajadores estarán más satisfechos con una organización que les permite conocer con la debida antelación que debe hacer, cómo y cuándo. También apreciará que la dirección de la empresa y mandos tengan en consideración su opinión profesional y favorezcan la participación de los trabajadores.

Tamaños de la empresa: La dimensión de la empresa influye en la satisfacción del trabajador. En una gran empresa puede considerarse como alguien relevante dentro de la masa de trabajadores, aunque esto depende en muchos casos de la organización empresarial, del estilo de mando y de las relaciones con el grupo de trabajo.

Grupo de trabajo: En la satisfacción o insatisfacción del trabajo en grupo influyen factores como la cohesión, la buena armonía entre los miembros o la coincidencia de objetivos personales con los grupos.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales tienen un gran impacto en la salud de los trabajadores. El entorno psicosocial en el trabajo debe ser óptimo para favorecer la calidad del trabajo. Entre las causas o factores psicosociales que alteran la salud de los trabajadores se encuentran:

La organización del trabajo y sus condiciones: Salario bajo, la jornada nocturna o rotativa, el exceso de carga laboral, etc. Pueden provocar estrés, insomnio y trastornos cardiovasculares.

El trabajo en sí mismo: Las tareas repetitivas, el trabajo aislado, etc. Pueden provocar depresión, envejecimiento prematuro o cansancio.

¿Qué sabemos sobre el estrés?

Investigaciones recientes demuestran que existen varios agentes que pueden agravar el estrés e incluso convertir una situación supuestamente inofensiva en una que amenaza con afectar negativamente nuestra salud.

Destacan entre ellos:

- **La imposibilidad de anticipar o predecir:** Se da cuando sabemos que una situación o evento estresante habrá de ocurrir, pero no tenemos forma de saber cuándo ni cómo.
- **La falta de control:** Ocurre cuando no podemos hacer nada para modificar o escapar una situación. Es un estado sin esperanza.
- **La falta de medios para descargar la frustración:** En nuestra moderna sociedad se nos pide que disimulemos las frustraciones y no demos rienda suelta a nuestros impulsos y emociones. Esto puede tener el efecto de permitir la acumulación de diversas hormonas y otras sustancias que pueden resultar nocivas al organismo.

¿Qué hacer?

Tener confianza en su capacidad para resolver los problemas que surjan o controlar el impacto de los mismos.

Tener una amplia red de apoyo. Estar profundamente involucrados con familia, compañeros de trabajo o amistades.

Poseer un fuerte sentido de compromiso, dedicación y dirección de sus vidas.

SOBRECARGA FÍSICA Y POSTURAS

Los esfuerzos físicos cansan, pero también pueden ocasionar lesiones osteomusculares. Ciertos trabajos exigen condiciones que pueden generar peligro físico a los trabajadores, entre ellos tenemos:

- **Sobrecarga física:** Toda actividad física demanda un consumo de energía, para ello, es importante conocer la fuerza muscular, la edad, el género, de esto dependerá la capacidad de una persona para desarrollar una actividad.
- **Posturas laborales:** El trabajador suele mantener determinadas posturas corporales que pueden constituir un riesgo para la salud. Hay trabajos sedentarios que hacen que el trabajador permanezca mucho tiempo en una misma posición.

¿Qué hacer?

Para levantar cargas, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Apoyar los pies firmemente.
2. Separar los pies a una distancia aproximadamente de 50 cm uno del otro.
3. Doblar la cadera y las rodillas para coger la carga.

4. Coger la carga manteniéndola lo más cerca del cuerpo, levantándose gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta.
5. La cabeza debe permanecer levantada.
6. La carga debe distribuirse entre las dos manos, dentro de lo posible.

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

La mayor parte de las obligaciones en materia de prevención de riesgo laborales recae en la figura de patrono, el plan de la Prevención de Riesgos Laborales establece en su capítulo 1 las siguientes disposiciones reglamentarias:

Artículo 1.- Obligaciones

El empleador tendrá las siguientes obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- a)** Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal que se encuentra bajo su dirección.

- b)** Formular objetivos, planes y programas y apoyar el cumplimiento de los mismos, involucrando la participación de los trabajadores.
- c)** Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con el fin de programar planes de acción preventivos y correctivos.
- d)** Controlar los riesgos identificados, en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando las medidas colectivas sobre las individuales. En caso de que estas medidas sean insuficientes, se deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, la ropa de trabajo y/o de protección personal necesarios.
- e)** Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del plan mínimo de seguridad y prevención de riesgos y difundirlo entre todos sus trabajadores.

Artículo 2.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán el derecho a:

- a)** Desarrollar sus labores en su ambiente de trabajo adecuado que garantice su salud, seguridad y bienestar.

- b) Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, previa a la notificación y verificación de su patrono. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
- c) A recibir información sobre los riesgos laborales.
- d) Solicitar inspecciones al centro de trabajo.
- e) Conocimiento y confidencialidad de los exámenes médicos.

Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.
- b. Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva, cuando aplique.

- c. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesarios, deben ser capacitados.
- d. Informar a sus superiores acerca de acciones o condiciones inseguras de cualquier situación de trabajo (actividades, equipos, instalaciones, herramientas, entre otras), que a su juicio entrañe, por motivos razonables un peligro para la Seguridad o la Salud de los trabajadores.
- e. Informar a su Jefe Directo oportunamente, sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo.

TRABAJO Y APRENDO

- 1. Elabora un collage que represente los factores de riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores.**
- 2. En grupo:**

- a) Indaguen en su plantel cuáles son los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de su institución educativa.
- b) Pregunten a las autoridades del plantel qué medidas están tomando para prevenir un accidente laboral.
- c) Investiguen normas de seguridad laboral que se deberían aplicar en la institución educativa.
- d) Elaboren una cartelera que contenga el trabajo realizado por el grupo.
- e) Expongan su trabajo al curso, y sus conclusiones.

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO

CAPITULO III

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN POBLACIONES VULNERABLES

Artículo 15.- Prevención de riesgos para menores de edad

- a. Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. La legislación nacional establecerá las edades límites de admisión de tales empleos, la cual no podrá ser inferior a los 18 años
- b. El trabajo de los adolescentes que han cumplido 15 años, no podrá exceder de las seis horas diarias y de treinta semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio del derecho a la educación.
- c. Previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.
- d. Dicha evaluación tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.

El empleador deberá informar a los niños, niñas y adolescentes y a sus padres, representantes o responsables, de los riesgos y las medidas adoptadas.

Se deberá considerar lo estipulado en el **Art. 138 del Código de Trabajo**.

PREVENCIÓN DE RIESGOS QUE INCIDEN EN LAS FUNCIONES DE PROCREACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- a. El empleador, deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 17.- Protección a trabajadoras embarazadas

- a. Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el periodo de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos.
- b. Para ello adoptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional.

Artículo 18.- Prevención de riesgos para las personas con discapacidad

- a. El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 19.- Prestadores de actividad complementaria y contratistas (guardianía, vigilancia, catering, limpieza y mantenimiento)

- a. Se exigirá el cumplimiento laboral, afiliación al IESS y la presentación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud debidamente aprobado ante el Ministerio de Relaciones Laborales o, en su caso, (10 o menos trabajadores) el plan mínimo de prevención de riesgos para la obra o servicio a prestar.
- b. Se asegurará en los contratos civiles o mercantiles al menos dos aspectos a saber: el cumplimiento por parte del contratista del Reglamento o el plan mínimo de prevención de riesgos y la supervisión que la empresa usuaria hará al respecto. Se establecerán además las sanciones específicas por incumplimiento.
- c. La empresa usuaria garantizará para estos trabajadores, el mismo nivel de prevención y protección que para sus trabajadores de planta. Los

requerimientos para prestadores de actividades complementarias y contratistas se extenderán también para Servicios Técnicos Especializados permitidos por la legislación.

- d. Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativas y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 20.- Personal extranjero

La empresa garantizará en el tema de Seguridad y Salud, el mismo trato que para el personal nacional.

CAPÍTULO IV

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROPIOS DE LA EMPRESA

Para Reglamentos de Seguridad y Salud, la información que se coloque en este capítulo depende de la matriz de riesgos laborales desarrollada en base a las actividades que realiza la empresa. La Matriz de Riesgos Laborales de la Empresa se debe adjuntar al presente contenido en forma de anexo del Reglamento de Seguridad y Salud.

Artículo 21.- Riesgos Físicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Vibraciones, iluminación, temperatura (alta o baja), presiones anormales, radiaciones (ionizantes, no ionizantes), etc.

Artículo 22.- Riesgos Mecánicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: (maquinaria, herramienta, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados, etc.)

Artículo 23.- Riesgos Químicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Polvo (mineral y orgánico), fibras, humo, gases, vapores, aerosoles, nieblas, líquidos. Se resaltarán aspectos relativos al transporte, almacenamiento, etiquetado, trasvase, hojas de seguridad (MSDS). Reglas para utilización/manipulación segura de los productos químicos específicos que se utilicen en la empresa., etc.

Artículo 24.- Riesgos Biológicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Riesgos relacionados con la salubridad, agua para consumo humano, alimentación, bacterias sanitarias, campamentos, almacenamiento de desechos, presencia de vectores, animales peligrosos, sustancias sensibilizantes y alérgenos de origen vegetal y animal. Programa de bioseguridad, si fuera el caso, etc.

Artículo 25.- Riesgos Ergonómicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Riesgos relacionados con la fuerza, posición, levantamiento manual de cargas, frecuencia y repetitividad de tareas, discomfort térmico, etc.

Artículo 26.- Riesgos Psicosociales

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Si se incluirán reglas respecto a qué medidas preventivas se aplicarán para evitar daños a la salud o estados de insatisfacción originados por: la organización del trabajo, rotación de turnos, jornada nocturna, nivel y tipo de remuneración, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, nivel de responsabilidad, exigencia y sobrepresión, etc. Se incluirá en este capítulo el programa de prevención del VIH/SIDA (según el Acuerdo Ministerial 398) en el lugar de trabajo. Se incluirán aspectos relacionados con el programa de prevención del acoso o violencia psicológica o mobbing.

TRABAJO Y APRENDO

1. Lee y analiza el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo.
2. Resume el texto y escribe las ideas más importantes sobre la prevención de riesgos para menores de edad.

3. En tu cuaderno, elabora un mapa conceptual con el título: "Protección de las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad".

4. Comenta con tus compañeros si consideran que el Art. 19, que trata sobre los Prestadores de Actividad Complementaria y Contratistas, es suficiente o si agregarían algo más. Argumenten su respuesta.

5. Lee atentamente la siguiente situación laboral, luego responde las preguntas.

Un trabajador presenta una dermatitis de origen no determinada, comparte el espacio de trabajo y herramientas con otros trabajadores, el médico quiere formular un plan de tratamiento y tiene dudas si usar o no un antibiótico preventivo, y si se debe aislar al trabajador para evitar el contagio a otros trabajadores.

- a. ¿Cuáles son los riesgos de infección de la piel en los trabajadores con dermatitis?
- b. ¿Cuál es el riesgo de que un trabajador con dermatitis de las manos transmita la infección a otros trabajadores en el lugar de trabajo?

RIESGOS DERIVADOS DE LAS PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

Las nuevas tecnologías traen consigo una serie de riesgos, aunque no conllevan riesgos graves, pueden generar algunas molestias. Existen lugares de trabajo en la

que más de un 75% los trabajadores utilizan las computadoras como implemento de trabajo.

Los problemas frecuentes son:

Problemas de visión

Ojos irritados, vista cansada, dolor de cabeza, mareo, visión borrosa. Estas complicaciones se deben fundamentalmente a la presencia de reflejos en la pantalla, al contraste entre la pantalla y el texto que se copia o se lee.

Problemas en huesos y articulaciones

Se genera una fatiga corporal. Se localizan sobre todo en la nuca y espalda y también en el antebrazo. Se originan por los continuos movimientos de cabeza y cuello y la postura rígida en la silla.

Trastornos psíquicos

Se presentan por trastornos como irritabilidad, zozobra, depresión, vértigos, dificultad de concentración, insomnio. Generalmente todos estos síntomas derivan en situaciones de estrés.

Trabajo y aprendo

1. Escribe tres principios preventivos que consideres más eficaces para disminuir los riesgos laborales y ordénalos de mayor a menor eficacia. Justifica tu respuesta.

2. Analiza el siguiente caso: Ramón es albañil. Se encarga de levantar muros de ladrillo, enyesa, ayuda en el encofrado y coloca suelos y azulejos. Escribe cinco maneras en que Ramón puede prevenir los riesgos laborales.

3. Interpreta la frase: "La prevención de riesgos laborales no debe ser una actividad inconexa del resto de actividades de la empresa".

Aplico y verifico mis conocimientos

1. Escribe los factores de riesgos que provocan accidentes de trabajo.

- Falta de normas y criterios de trabajo, un diseño equivocado de equipos e instalaciones, o el uso incorrecto de las máquinas e instrumentos de trabajo.
- Falta de preparación del trabajador para realizar los trabajos delegados, poca motivación o problemas físicos o emocionales (factores personales).

- 2. Elabora un cuadro comparativo con el título: "SUSTANCIAS QUÍMICAS DE ALTA PELIGROSIDAD".

SUSTANCIAS	CARACTERÍSTICAS	PROVOCA	PREVENCIÓN
BENCENO	Gas incoloro, volátil, muy inflamable y de vapores explosivos. Se produce por destilación del carbón o del petróleo sin refinar. Se utiliza para la producción de muchos hidrocarburos.	Intoxicación aguda (mareos, cefaleas, náuseas) intoxicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Eliminar las sustancias peligrosas. ● Separar a los trabajadores de cualquier contacto con sustancias peligrosas. ● Suprimir humos, gases o vapores

	<p>Profesiones expuestas:</p> <p>Trabajadores de plantas petroquímicas donde se produzca benceno, pintores, laqueadores, expendedores de gasolina, etc.</p>	<p>crónica (cansancio, debilidad entre otros.) y leucemia.</p>	<p>tóxicos en la propia fuente de emisión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ventilar la atmósfera de trabajo con aire fresco. ● Aplicar métodos de trabajo que eviten exposiciones accidentales.
<p>PLOMO</p>			<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir al máximo el tiempo de exposición o evitar exposiciones innecesarias.

	<p>Se utiliza tanto en forma sólida como líquida, generando polvo, humos o vapores. Las actividades de mayor riesgo son aquellas en las que el plomo metálico o inorgánico es calentado y se forman aerosoles y humos en grandes cantidades.</p>	<p>Cáncer</p>	<ul style="list-style-type: none">● Utilizar equipos y prendas de protección individual.● Practicar hábitos de higiene personal.● Realizar exámenes de salud para la detección precoz de alteraciones en la salud.● Informarse y prepararse para la utilización de
--	--	---------------	---

			sustancias y preparados.
PLAGUICIDAS	Se utilizan para proteger a los animales y plantas de los efectos negativos de otros seres vivos que, por su acción y expansión se pueden convertir en una plaga.	Afectan a casi todos los organismos vivos, incluidos los humanos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar exámenes de salud para la detección precoz de alteraciones en la salud. ● Informarse y prepararse para la utilización de

			sustancias y preparados.
--	--	--	-----------------------------

- Por el encargo de actos inseguros (realización de trabajos no autorizados) o la existencia de situaciones inseguras (no avisar de las condiciones de peligro, no informar sobre cómo han de utilizarse los equipos de protección individual, existencia de malas condiciones del entorno de trabajo, falta de protección en máquinas e instalaciones, falta de sistemas de alarma, ausencia de orden y limpieza en el lugar de trabajo).

Cuadros de colores y sus simbologías

Color	Significado	Símbolos y Usos Comunes
Rojo	Peligro, alarma, prohibición.	- Extintores de incendios. - Botones de paro de emergencia. - Etiquetas de productos químicos peligrosos.
Amarillo o Ámbar	Precaución, advertencia.	- Suelos resbaladizos. - Zonas de tráfico peatonal. - Equipos de protección personal.
Azul	Información, obligación.	- Señales de seguridad e información. - Obligación de uso de equipo de protección. - Ubicaciones de primeros auxilios.
Verde	Seguridad, evacuación.	- Rutas de evacuación. - Señales de seguridad en el lugar de trabajo. - Lugares de reunión en caso de evacuación.
Blanco o Negro	Información específica.	- Letras o símbolos negros sobre fondo blanco o viceversa se utilizan para proporcionar información específica o instrucciones en señales o etiquetas.
Naranja	Equipo y maquinaria.	- Áreas de almacenamiento de equipo. - Zonas de trabajo con maquinaria pesada. - Señales en vehículos de construcción.
Marrón	Peligro de construcción o excavación.	- Zonas de excavación. - Señales de construcción en carreteras. - Marcas de tuberías enterradas.

Ejemplos del uso de las señaléticas.

1. ****Rojo - Peligro****:

El color rojo es ampliamente utilizado en señales de peligro en el lugar de trabajo para indicar situaciones potencialmente mortales o muy peligrosas. Por

ejemplo, en una fábrica química, las etiquetas de productos químicos peligrosos suelen llevar un fondo rojo con símbolos de advertencia, como una calavera y huesos cruzados, para indicar que el contenido es tóxico o letal en caso de contacto o inhalación. Además, los extintores de incendios suelen ser de color rojo brillante para que sean fácilmente identificables en caso de un incendio inminente. Esta señalización en rojo llama la atención de los trabajadores y les advierte sobre la necesidad de tomar precauciones extremas.

2. ****Amarillo o Ámbar - Precaución****:

El amarillo o ámbar se utiliza para indicar precaución y advertencia. Por ejemplo, en un almacén, las señales de suelos resbaladizos suelen tener un fondo amarillo con una imagen de una persona cayendo, alertando a los trabajadores sobre un piso resbaladizo debido a derrames u otros peligros. Del mismo modo, las zonas de tráfico peatonal en una fábrica pueden estar marcadas con líneas amarillas para indicar que los peatones deben ser cautelosos en esas áreas. Además, los equipos de protección personal, como los cascos de seguridad, a menudo tienen bandas reflectantes amarillas para hacer que los trabajadores sean más visibles en entornos de baja visibilidad.

3. ****Azul - Información****:

El color azul se utiliza para proporcionar información y obligación. Por ejemplo, en un laboratorio, las señales de seguridad e información pueden llevar un fondo azul con detalles sobre el manejo adecuado de sustancias químicas. Además, las etiquetas de productos químicos a menudo tienen un diamante azul con números y letras que proporcionan información sobre la peligrosidad y el uso seguro del producto. En un taller, las señales azules pueden indicar la obligación de usar equipo de protección personal, como gafas de seguridad. En resumen, el azul se utiliza para transmitir información crucial para la seguridad y la operación adecuada.

4. ****Verde - Seguridad****:

El color verde se asocia comúnmente con la seguridad y la evacuación. Por ejemplo, las rutas de evacuación en un edificio de oficinas suelen estar marcadas con luces de salida verdes y señales que indican la dirección a seguir en caso de emergencia. Las señales de seguridad en el lugar de trabajo, como "Zona de Reunión en Caso de Evacuación", también suelen llevar un fondo verde para que

los trabajadores sepan dónde reunirse en caso de evacuación. El verde transmite un mensaje de seguridad y orientación en situaciones críticas.

5. ****Blanco o Negro - Información Específica****:

El blanco o negro se utilizan para proporcionar información específica o instrucciones adicionales. Por ejemplo, en un laboratorio químico, los envases de productos químicos pueden llevar etiquetas con texto en letras negras sobre un fondo blanco que describe los procedimientos de manejo seguro. Además, en máquinas y equipos, las etiquetas blancas o negras pueden proporcionar instrucciones detalladas sobre su operación y mantenimiento, garantizando que los trabajadores sigan pautas específicas para evitar riesgos.

6. ****Naranja - Equipo y Maquinaria****:

El color naranja se utiliza comúnmente para indicar la presencia de equipo y maquinaria. Por ejemplo, en un sitio de construcción, las áreas de almacenamiento de equipo pesado, como excavadoras, grúas y montacargas, pueden estar marcadas con conos o vallas naranjas para advertir a los trabajadores sobre la presencia de equipos en movimiento. Además, los vehículos

de construcción, como retroexcavadoras y camiones volquete, suelen tener detalles en color naranja para que sean fácilmente visibles en entornos de construcción.

7. ****Marrón - Peligro de Construcción o Excavación****:

El color marrón se usa para indicar peligros relacionados con la construcción o la excavación. Por ejemplo, en una obra en construcción, las señales marrones pueden marcar zonas de excavación profunda y peligrosa. También se utilizan señales marrones en proyectos de construcción en carreteras para alertar a los conductores sobre peligros en la vía, como zonas de construcción y equipos pesados. En resumen, el marrón advierte sobre peligros específicos en proyectos de construcción y excavación.

Estos ejemplos ilustran cómo los colores se utilizan en señales y etiquetas de riesgos laborales para comunicar información crucial y advertencias a los trabajadores, contribuyendo así a mantener un entorno de trabajo seguro y protegido. Es importante recordar que las señales y etiquetas de seguridad varían

según las regulaciones y normativas locales, por lo que siempre es fundamental familiarizarse con los estándares específicos de seguridad en su área de trabajo.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Color de Señal de Riesgo	Tipo de Riesgo	Equipos de Protección Personal (EPP)
Rojo	Peligro alto o letal	Cascos de seguridad, guantes resistentes, gafas protectoras, protectores faciales, arneses de seguridad, botas de seguridad
Amarillo o Ámbar	Precaución o advertencia	Chalecos reflectantes, calzado antideslizante, guantes de trabajo, gafas de protección, protección auditiva, máscaras respiratorias
Azul	Información y obligación	Protectores auditivos, protectores respiratorios, gafas de seguridad, ropa de trabajo
Verde	Seguridad y evacuación	Extintores, máscaras de escape, duchas de seguridad, lavajos, equipo de salvamento, cascos de seguridad
Blanco o Negro	Información específica	Ropa de trabajo, overoles, batas de laboratorio, delantales, guantes de laboratorio
Naranja	Equipos y maquinaria	Chalecos de alta visibilidad, cascos con visera, guantes resistentes a cortes, protección auditiva, botas de seguridad
Marrón	Peligro de construcción	Botas de seguridad con puntera de acero, cascos de seguridad, chalecos reflectantes, guantes de trabajo, arneses de seguridad

CASO DE ESTUDIO

Título: "La Aventura de los EPP"

Había una vez un equipo de trabajadores de la construcción que se embarcaron en una emocionante aventura. Cada uno de ellos llevaba consigo una variedad de EPP para mantenerse seguros en su trabajo.

Juan, el capataz, se puso su casco de seguridad rojo antes de liderar el equipo en la construcción de un nuevo rascacielos en el centro de la ciudad. Sabía que el casco protegería su cabeza de posibles caídas de objetos.

Carlos, el operador de grúa, se aseguró de llevar puesto su arnés de seguridad amarillo mientras maniobraba la grúa desde lo alto. Siempre mantenía precaución y se ajustaba correctamente su arnés para evitar caídas.

María, la ingeniera de seguridad, usaba sus gafas protectoras y guantes resistentes cuando inspeccionaba el sitio. Estos EPP la ayudaban a proteger sus ojos y manos de escombros y materiales peligrosos.

Pedro, el obrero de la construcción, vestía un chaleco reflectante amarillo brillante para que los demás trabajadores lo vieran claramente, especialmente en condiciones de poca luz.

Luisa, la encargada de las tareas de demolición, usaba botas de seguridad con puntera de acero para proteger sus pies de objetos afilados y pesados.

A medida que avanzaban en la construcción, se encontraron con una señal de advertencia naranja que indicaba el uso obligatorio de cascos y protección auditiva debido a la maquinaria pesada en funcionamiento. Todos se aseguraron de ponerse los cascos y tapones para los oídos antes de continuar.

Mientras trabajaban duro, un derrumbe menor ocurrió, pero gracias a los EPP adecuados, ninguno de los trabajadores resultó herido. Todos estaban agradecidos por su capacitación en seguridad y el uso adecuado de los EPP que los mantuvieron a salvo.

La aventura de estos trabajadores de la construcción destacó la importancia vital de los EPP en el lugar de trabajo. Cada EPP tenía un papel fundamental en la seguridad de los trabajadores y les permitió enfrentar con confianza cualquier desafío que se les presentara.

PREGUNTAS DEL CASO

1. ¿Quién lideraba al equipo de trabajadores de la construcción?
2. ¿Qué EPP utilizaba Carlos mientras operaba la grúa?
3. ¿Qué EPP usaba María para proteger sus ojos y manos?
4. ¿Por qué Pedro llevaba un chaleco reflectante amarillo brillante?
5. ¿Qué tipo de calzado de seguridad usaba Luisa?

6. ¿Por qué se encontraron con una señal de advertencia naranja en el sitio de construcción?
7. ¿Qué EPP debían usar debido a la señal de advertencia naranja?
8. ¿Qué sucedió durante la construcción que puso a prueba la importancia de los EPP?
9. ¿Qué evitó que los trabajadores resultaran heridos durante el derrumbe?
10. ¿Qué lección aprendieron los trabajadores de esta historia?

Respuestas

1. Juan, el capataz, lideraba al equipo de trabajadores de la construcción.
2. Carlos usaba un arnés de seguridad amarillo.
3. María usaba gafas protectoras y guantes resistentes.
4. Pedro llevaba un chaleco reflectante amarillo brillante para que los demás trabajadores pudieran verlo claramente.
5. Luisa usaba botas de seguridad con puntera de acero.
6. Se encontraron con la señal de advertencia naranja debido a la presencia de maquinaria pesada en funcionamiento.
7. Debían usar cascos y protección auditiva debido a la señal de advertencia naranja.
8. Hubo un derrumbe menor durante la construcción.
9. El uso adecuado de los EPP evitó que los trabajadores resultaran heridos durante el derrumbe.
10. Aprendieron la importancia vital de los EPP en el lugar de trabajo y cómo estos equipos pueden mantenerlos seguros en situaciones peligrosas.

Primeros auxilios y rescato

Cuando se habla de primeros auxilios, hay varios temas interesantes y esenciales que podrían ser discutidos. Aquí tienes algunos temas que podrías explorar:

1. **RCP (Reanimación Cardiopulmonar):**

Claro, puedo proporcionar más detalles sobre la RCP y expandir la información. Aquí van más detalles:

****Para Adultos:****

1. **Evaluar la situación:**

- Verifica la seguridad del entorno antes de acercarte a la persona.
- Si la persona no responde, grita pidiendo ayuda y llama al 911 o pide a alguien que lo haga.

2. **Comprobar la respiración:**

- Inclina la cabeza hacia atrás y eleva la barbilla.
- Observa, escucha y siente la respiración durante 10 segundos. Si no hay respiración normal, comienza la RCP.

3. ****Compresiones torácicas:****

- Coloca las manos entrelazadas, con los dedos apuntando hacia adelante, en el centro del pecho.
- Utiliza el peso de tu cuerpo para realizar compresiones firmes y rápidas.
- Asegúrate de permitir que el pecho se eleve completamente después de cada compresión.

4. ****Ventilaciones (si estás entrenado):****

- Después de 30 compresiones, inclina la cabeza hacia atrás y eleva la barbilla.
- Realiza dos ventilaciones boca a boca, observando si el pecho se eleva con cada ventilación.
- No olvides sellar bien la boca de la persona con la tuya para evitar fugas de aire.

5. ****Continuar las compresiones y ventilaciones:****

- Continúa el ciclo de 30 compresiones seguido de 2 ventilaciones hasta que la persona muestre signos de vida o llegue ayuda profesional.

****Para Bebés y Niños:****

1. ****Comprobar la respiración:****

- Inclina la cabeza hacia atrás y eleva la barbilla.
- Observa, escucha y siente la respiración durante 10 segundos. Si no hay respiración normal, comienza la RCP.

2. ****Compresiones torácicas:****

- Para bebés, utiliza dos dedos en el centro del pecho, justo debajo de la línea de las tetillas.
- Para niños, utiliza el talón de una mano (niños pequeños) o ambas manos (niños mayores).

3. ****Ventilaciones (si estás entrenado):****

- Cubre la boca y la nariz del bebé o niño con tu boca y realiza ventilaciones suaves.
- Asegúrate de ver que el pecho se eleve con cada ventilación.

4. **Continuar las compresiones y ventilaciones:**

- Alterna entre compresiones y ventilaciones hasta que la persona muestre signos de vida o llegue ayuda profesional.

Recuerda que la RCP puede ser físicamente exigente, y es importante cambiar el reanimador si es posible para mantener la calidad de las compresiones. La clave es actuar con rapidez y decisión en una situación de emergencia. La formación práctica en primeros auxilios y RCP es fundamental para ganar confianza y habilidades efectivas.

La RCP, o Reanimación Cardiopulmonar, debe realizarse en situaciones de emergencia en las que una persona ha dejado de respirar o su corazón ha dejado de latir. Aquí hay algunas situaciones comunes en las que se debe considerar iniciar la RCP:

1. **Falta de Respuesta:** Si una persona no responde y no está respirando normalmente, debes comenzar la RCP de inmediato. Asegúrate de que el entorno sea seguro y pide ayuda llamando al 911 o solicitando a alguien más que lo haga.
2. **Paro Cardíaco:** En el caso de un paro cardíaco, cuando el corazón deja de latir, la RCP es esencial para mantener la circulación sanguínea y suministrar oxígeno al cuerpo.
3. **Ausencia de Respiración Normal:** Si una persona no está respirando o está teniendo dificultades para respirar de manera efectiva, la RCP puede ser necesaria para proporcionar ventilación y oxígeno.
4. **Ahogamiento:** Si una persona ha estado bajo el agua y está inconsciente o no respira, la RCP es crucial para intentar restablecer la respiración y la circulación.
5. **Trauma Severo:** En casos de trauma severo, como accidentes de tráfico o caídas desde una altura significativa, es posible que la RCP sea necesaria si la persona no está respirando o su corazón ha dejado de latir.
6. **Shock Eléctrico:** Si alguien ha sufrido una descarga eléctrica severa y no está respirando ni tiene pulso, la RCP puede ser necesaria.

Es importante señalar que la RCP no está diseñada para tratar todas las afecciones médicas. Por ejemplo, si una persona tiene un pulso y está respirando, no es necesario realizar RCP. En tales casos, es crucial obtener ayuda médica y proporcionar el apoyo necesario hasta que llegue la ayuda profesional.

Además, es fundamental seguir las pautas y técnicas adecuadas para la RCP, y se recomienda encarecidamente recibir entrenamiento formal en primeros auxilios que incluya la práctica de la RCP. La rapidez en la respuesta y la aplicación correcta de la RCP pueden marcar la diferencia en la supervivencia de una persona en una emergencia médica.

2. Manejo de Hemorragias:

3. Atragantamiento:

4. Quemaduras

5. Fracturas y Lesiones Musculares

6. Lesiones en la Cabeza y en la Columna Vertebral

7. Convulsiones

8. Shock

9. Lesiones por Calor y Frío:

10. Emergencias Médicas Específicas:

11. Botiquín de Primeros Auxilios:

12. Comunicación en Situaciones de Emergencia:

13. Ética en los Primeros Auxilios:

14. Prevención de Accidentes

NORMAS ISO

Las Normas ISO son un conjunto de estándares reconocidos internacionalmente que fueron creados por la Organización Internacional de Estandarización (ISO) con el objetivo de garantizar que las empresas sigan unos criterios homogéneos en la gestión de su actividad.

Las normas iso se clasifican en: (<https://www.normas-iso.com/la-familia-iso/>)

Normas de calidad (9001, 16949, 15504, 17025, 20000)

SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	SECTORES
ISO 9001	TODOS
ISO TS 16949	AUTOMOCION
ISO / IEC 15504	Calidad del SOFTWARE
ISO / IEC 17025	LABORATORIOS DE ENSAYO Y CALIBRACION
ISO / IEC 20000	Calidad de los SERVICIOS TI (Tecnologías de La Información)

Normas de medio ambiente y sostenibilidad (14001, 50001)

SISTEMAS DE GESTION MEDIOAMBIENTAL Y SOSTENIBILIDAD	SECTORES
ISO 14001	MEDIO AMBIENTE
ISO 50001	Gestión de la ENERGÍA

Normas de seguridad (18001, 27001, 22000)

SISTEMAS DE GESTION DE LA SEGURIDAD	SECTORES
ISO 18001 OHSAS	Seguridad y Salud de los TRABAJADORES
ISO 27001	Seguridad de la INFORMACIÓN
ISO 22000	Seguridad en el Sector de la ALIMENTACIÓN

Normas de innovación y nuevas tecnologías(166001, 166002, 20000)

SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN	SECTORES
ISO 166001	Proyectos I+D+I
ISO 166002	Gestión de la Innovación I+D+I
ISO 20000	Gestión de Servicios de Nuevas Tecnologías TI (Tecnologías de la Información)

Norma ISO 45001

Una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental.

La adopción de un sistema de gestión de la SST tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo y mejorar continuamente su desempeño de la SST.

Factores de éxito

La implementación de un sistema de gestión de la SST es una decisión estratégica y operacional para una organización. El éxito del sistema de gestión de la SST depende del liderazgo, el compromiso y la participación desde todos los niveles y funciones de la organización.

La implementación y mantenimiento de un sistema de gestión de la SST, su eficacia y su capacidad para lograr sus resultados previstos dependen de varios factores clave, que pueden incluir:

- a) El liderazgo, el compromiso, las responsabilidades y la rendición de cuentas de la alta dirección;
- b) Que la alta dirección desarrolle, lidere y promueva una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST;
- c) La comunicación;
- d) La consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores;
- e) La asignación de los recursos necesarios para mantenerlo;
- f) Las políticas de la SST, que sean compatibles con los objetivos y la dirección estratégica general de la organización.

- g) Los procesos eficaces para identificar los peligros, controlar los riesgos para la SST y aprovechar las oportunidades para la SST;
- h) La evaluación continua del desempeño y el seguimiento del sistema de gestión de la SST para mejorar el desempeño de la SST;
- i) La integración del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización;
- j) Los objetivos de la SST que se alinean con la política de la SST y que tienen en cuenta los peligros, los riesgos para la SST y las oportunidades para la SST de la organización;
- k) El cumplimiento con sus requisitos legales y otros requisitos.

Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar

- a) Planificar: determinar y evaluar los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y otras oportunidades, establecer los objetivos de la SST y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de la SST de la organización;
- b) Hacer: implementar los procesos según lo planificado;
- c) Verificar: hacer el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos respecto a la política y los objetivos de la SST, e informar sobre los resultados;
- d) Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la SST para alcanzar los resultados previstos.

