

**CARACTERISTICAS DE LA RELACIÓN SALUD – TRABAJO EN
PERSONAL DE LA NÓMINA CONVENCIONAL QUE LABORAN Y
LABORARON BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TERMINO FIJO
(TEMPORALES) EN LAS ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO DE LA
GERENCIA COMPLEJO BARRANCABERMEJA GCB – ECOPETROL S.A.**

**LINA NIZETH URIBE JIMÉNEZ
LUIS FELIPE ROMERO MONSALVE**

**INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD – CES - Y UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA –UNAB -
FACULTAD DE MEDICINA
POSTGRADO EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
BUCARAMANGA – SANTANDER
2007**

**CARACTERISTICAS DE LA RELACIÓN SALUD – TRABAJO EN
PERSONAL DE LA NÓMINA CONVENCIONAL QUE LABORAN Y
LABORARON BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TERMINO FIJO
(TEMPORALES) EN LAS ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO DE LA
GERENCIA COMPLEJO BARRANCABERMEJA GCB – ECOPETROL S.A.**

**LINA NIZETH URIBE JIMÉNEZ
LUIS FELIPE ROMERO MONSALVE**

Tesis

**DR. IVAN DARIO ARROYAVE
Asesor**

**INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD – CES - Y UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA –UNAB -
FACULTAD DE MEDICINA
POSTGRADO EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
BUCARAMANGA – SANTANDER
2007**

TABLA DE CONTENIDO

pág.

GLOSARIO

INTRODUCCION

1. DEFINICION DEL PROBLEMA

2. JUSTIFICACION

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 LA TEMPORALIDAD EN ECOPETROL

4.2 LAS ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO EN LA GERENCIA
COMPLEJO DE BARRANCABERMEJA – GCB –

4.2.1 Actividades por Oficinos

5. CARACTERISTICAS DE LA RELACION SALUD – TRABAJO EN LA
TEMPORALIDAD

5.1 CONDICIONES DE SALUD Y LA TEMPORALIDAD

5.2 CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACION CON CONDICIONES
DE SALUD EN TRABAJADORES TEMPORALES

5.3 ATENCION EN SALUD PARA LA POBLACION TRABAJADORA DE
ECOPETROL

5.3.1 Reglamento de Servicios de Salud

5.3.2 Manual de Salud Industrial

5.3.3 Procedimiento para la Determinación del Origen de los Eventos en
Salud y Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral.

5.3.4 Convención Colectiva de Trabajo (CCT)

5.4 LA ÓPTICA DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES FRENTE AL
CUIDADO DE LA SALUD

6. MARCO METODOLOGICO

7. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

GLOSARIO

CONDICIONES DE SALUD: manifestaciones, consecuencias o repercusiones protectoras o deteriorantes del estado de salud de una persona, producto de las condiciones de trabajo derivadas de las características de los procesos productivos. Para efectos de este trabajo, se tendrá en cuenta aquellas condiciones negativas o deteriorantes para la salud, relacionadas principalmente con la enfermedad y accidentalidad.

CONDICIONES DE TRABAJO: se encuentran definidas por la manera en que se organiza el proceso productivo, determinando la existencia de factores protectores o deteriorantes para la salud y el medio ambiente*.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: “es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” (Art. 467 Código Sustantivo de Trabajo –CST-)

ECOPETROL:** Empresa Colombiana de Petróleos. A partir de 2003, se transforma en ECOPETROL S.A., una sociedad pública por acciones, estatal, vinculada al Ministerio de Minas y Energía y regida por sus estatutos.

ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO: corresponde a todas aquellas actividades de mantenimiento de máquinas y equipos, clasificadas por oficios.

* Actualmente, en ECOPETROL, la identificación y valoración de las condiciones de trabajo, se determinan bajo la metodología Health Risk Assessment (HRA), cuya finalidad consiste en la identificación y evaluación de peligros para la salud y su consecuente formulación de medidas de control. Considera los riesgos de tipo físico, químico, biológico, ergonómico y psicológico asociados con el trabajo.

** En la Página Web Institucional se hace referencia al siguiente marco legal: ECOPETROL S.A. es una sociedad pública por acciones de conformidad con el Decreto Ley 1760 de 2003, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, regida por sus estatutos protocolizados mediante Escritura Pública número 4832 del 31 de octubre de 2005, modificada por las Escrituras Públicas No. 4302 del 26 de Septiembre de 2006 y No. 5139 del 16 de noviembre de 2006, todas otorgadas en la Notaría Segunda del Círculo Notarial de Bogotá D.C. de la Notaría Segunda del Círculo de Bogotá D.C. Desde el 10 de febrero de 2006, el Gobierno Nacional modificó la actual Estructura de ECOPETROL S.A mediante el Decreto 409, atendiendo a los principios de eficiencia y racionalidad en los que se enmarca la gestión pública de acuerdo con las necesidades, planes y programas de la organización. En adelante, la Sociedad tendrá la estructura y funciones contempladas en el decreto, sin perjuicio de las establecidas en las disposiciones legales vigentes.

GERENCIA COMPLEJO BARRANCABERMEJA -GCB-: dentro de la estructura organizacional de ECOPETROL, corresponde al área de Refinación y Petroquímica ubicada en Barrancabermeja, Santander.

HUELGA: en el Artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo se denomina huelga como la “suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores”.

Según Larousse, la huelga es la “suspensión colectiva del trabajo destinada a presionar para obtener alguna reivindicación”.

NEGOCIACIÓN: acción de negociar. Discusión entre una empresa y sus trabajadores de las cláusulas o condiciones que regirán las relaciones laborales.

NÓMINA CONVENCIONAL: trabajadores de ECOPETROL amparados bajo la Convención Colectiva de Trabajo

OBRERO: persona que realiza un trabajo manual por cuenta de un patrono a cambio de un salario.

REIVINDICACIÓN: alcanzar u obtener mediante la negociación, defensa, reclamación o exigencia aquello a que se tiene derecho.

SEGURIDAD SOCIAL: Según el Artículo 48 de la Constitución Política de Colombia “la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley”.

En consideración a la Ley 100 de 1993, “ la seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

TRABAJADOR TEMPORAL: personal contratado por un período de tiempo breve para sustituir a otros ausentes por enfermedad o permiso, reforzar la plantilla cuando no es posible asumir un aumento de la carga de trabajo, o cuando se precisa personal especialmente cualificado durante un tiempo limitado.

En ECOPETROL el trabajador temporal es aquel que labora por cortos períodos de tiempo en oficios de mantenimiento y reparación durante las inspecciones de plantas programadas.

UNIÓN SINDICAL OBRERA – U.S.O* -: sindicato que agrupa a los trabajadores de la Industria del Petróleo en Colombia.

VETO: facultad que tiene una persona o corporación para vedar o impedir una cosa.

* “La Unión Sindical Obrera se ha caracterizado por tener una conducta clasista, proletaria, antipatronal, cuyo soporte ha sido la acción de masas y el agrupamiento de los trabajadores y vinculación laboral de la población civil en torno a la defensa de ECOPETROL y las reivindicaciones sociales, laborales, económicas y políticas de los trabajadores” En: U.S.O. C.I.B. Inducción Sindical,1995. p.13

INTRODUCCIÓN

El estudio de la salud en el trabajo ha tenido un desarrollo importante en el contexto internacional y nacional, representado por un amplio marco normativo que busca la regularización de las relaciones laborales, así como la realización de investigaciones que permiten tener una mayor comprensión de los efectos sociales, económicos y de salubridad derivados de los procesos productivos.

Complementariamente pero con un menor avance, se cuenta con la definición de políticas y acciones de salud pública orientadas a la población trabajadora de diversos sectores económicos; la determinación pero limitada implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así como deficiente compromiso estatal y empresarial de implementar programas y actividades específicas en los centros de trabajo, a pesar del carácter de obligatoriedad y de responsabilidad social que se encuentra configurado en muchos países, incluido Colombia.

En la Industria del Petróleo, que se inició en Colombia en la década de 1920, bajo la administración directa de la Tropical Oil Company (TROCO), no le fue fácil para los trabajadores en general, alcanzar elevados niveles de protección para su salud y su vida, teniendo en cuenta la altísima carga laboral y las precarias condiciones reinantes en los sitios de trabajo. Las pobres garantías de protección desencadenaron un alto número de accidentes de trabajo y de enfermedades relacionadas con el mismo, como también enfermedades propias de las regiones en donde se desarrolla la industria tales como enfermedades intestinales, viruela, fiebre amarilla y paludismo, entre otras. Todo lo anterior obligó a la creación de la Sociedad Unión Obrera (hoy Unión Sindical Obrera - U.S.O) y consecuentemente el desarrollo de varias huelgas en procura de reivindicar derechos laborales y de seguridad social, como también de nacionalizar la industria petrolera.

Creada ECOPETROL en 1948, las garantías de protección a la salud y la vida no cambiaron en nada respecto a la política de la TROCO. Fueron innumerables luchas organizadas y desarrolladas por los trabajadores aglutinados en la Sociedad Unión Obrera, quienes reclamaban el cese de las atrocidades que soportaban y las pésimas condiciones en sus sitios de trabajo.

En 1961, en el marco de la negociación colectiva, la Administración de ECOPETROL se compromete a prestar a sus trabajadores los servicios médicos, buscando garantizar el mejor estado de salud que el trabajador sea capaz de poseer. En 1963 se amplían las prestaciones de los servicios de salud en suministro de medicamentos, hospitalización y otros. Para este

mismo año, se introduce en el Acuerdo Colectivo, garantías relacionadas con la protección de la salud y la vida en los puestos de trabajo.

El derecho de los trabajadores con contrato a término fijo, denominados Temporales, para acceder a dichas garantías se da aproximadamente hacia los años 80, haciendo parte de la nómina convencional de ECOPETROL. Desde ese momento se ha venido configurando una serie de procesos en materia de seguridad social para esta población trabajadora, ligada a la modalidad de contratación.

Sin embargo y ante la diversidad de cambios políticos y económicos que se han venido dando en el país, se prescinde de los servicios de los trabajadores pertenecientes a la nómina de temporales en los cargos de mantenimiento durante el período diciembre 2005 y noviembre 2006; período durante el cual se presentó un fenómeno masivo de reporte de enfermedades y preocupación social por la variedad de patologías presuntamente relacionadas con el trabajo, que han venido padeciendo esta población.

En este sentido, identificar y analizar características de la relación salud – trabajo, como aspecto relevante de la seguridad social, permite hacer una mirada de elementos que configuraron o fueron determinantes de la problemática en salud que hoy día padece algunos trabajadores de la nómina temporal, cuya modalidad de contrato se configuró bajo unos criterios particulares.

Este proyecto de grado, busca formular algunos elementos de análisis que ayuden a describir dichas características, como un avance significativo en la sistematización de información relacionada con el fenómeno de la temporalidad, teniendo en cuenta la consulta bibliográfica de fuentes documentales de diversa índole, la consecución de algunos testimonios y el análisis de un contexto político, económico y social determinante.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La industria del petróleo se ha caracterizado de cierta manera por la rudeza y por el gran esfuerzo que significa para algunos trabajadores que allí laboran, el ejecutar actividades de operación de unidades de proceso como también la ejecución del mantenimiento de las maquinas y equipos que intervienen en cada uno de estos procesos operativos, los cuales se encuentran inmersos en complejas actividades como lo es la Refinación y la Petroquímica.

Las actividades de operación y mantenimiento incluyen también jornadas de trabajo extenuantes y la exposición a un significativo número de sustancias y materiales existentes en las áreas de trabajo, las cuales son comprobadamente dañinas para la salud.

Esas mismas actividades de mantenimiento incluyen tareas que representan para el trabajador, por las características de las herramientas, maquinas y equipos, asumir riesgos, en muchas ocasiones, bajo condiciones altamente peligrosas para su estado de salud.

En particular, frente a la problemática de salud de los temporales de las especialidades de mantenimiento de la Gerencia Complejo Barrancabermeja, ¿qué elementos de análisis ayudan a describir las características de la relación salud - trabajo en esta población trabajadora de ECOPETROL S.A.?

2. JUSTIFICACIÓN

La mano de obra temporal ha sido importante en las actividades de mantenimiento y reparación de maquinas y equipos que intervienen en cada uno de los procesos de refinación y petroquímica, que entre otros, se ejecutan en la Refinería de Barrancabermeja. Esta mano de obra estuvo presuntamente vinculada bajo diferentes políticas administrativas de contratación, no formalizadas, orientadas a asegurar la disponibilidad de trabajadores temporales, aún cuando estuviesen sin contrato de trabajo; asumir conductas sumisas que les favorecían un nuevo llamado a laborar; como también el de no afiliación a la organización sindical en un principio y no reclamar algunos derechos laborales relacionados con el acceso a los servicios directos de salud de ECOPETROL S.A.

A partir de diciembre del año 2005, cuando ECOPETROL S.A., a través de su presidente Dr. Isaac Yanovich anunció que en la Refinería de Barrancabermeja, no se volvería a contratar la mano de obra temporal, se abrió paso un gran número de reclamaciones de salud por parte de los trabajadores temporales. Estas reclamaciones de salud están básicamente soportadas en el reconocimiento del derecho a la salud para las enfermedades catalogadas como de origen común; la determinación de la profesionalidad de algunas otras y consecuentemente a la prestación del servicio asistencial, a pesar de que estos trabajadores se encontraban desvinculados laboralmente de ECOPETROL S.A.

En noviembre del 2006, se reactiva la nómina temporal, producto de la presión política y social que tanto la organización sindical como trabajadores hicieron al gobierno nacional y a la administración de ECOPETROL S.A., encabezada por el Dr. Mauricio Salgar, presidente encargado.

A Julio de 2007, se encuentran reportados a la Unión Sindical Obrera – USO, solo alrededor de cincuenta casos de trabajadores temporales con problemas de salud, cuyos diagnósticos médicos se orientan principalmente a desordenes osteomusculares, alteraciones auditivas, respiratorias y algunos cuadros clínicos de cáncer.

Frente al creciente número de casos reportados, llama la atención también, diversas circunstancias que giran en torno a las contingencias de salud, tales como: la oportunidad en la prestación de los servicios de salud; el incumplimiento de deberes de los prestadores de servicios; el no reconocimiento de patologías derivadas del trabajo; las inconsistencias en los resultados de evaluación médica para la determinación de origen de los eventos y por ende, el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas; el incumplimiento de procedimientos en salud y salud industrial

convencionalmente contemplados el Capítulo VI y Capítulo X, respectivamente. Un panorama soportado en decisiones administrativas, en concordancia con un contexto social, económico y político declarado; con criterios y lineamientos estipulados reglamentariamente, pero desdibujados en la práctica.

En este sentido, es importante identificar algunos elementos de análisis que giran en torno a la problemática de salud que hoy día están sufriendo muchos trabajadores temporales que laboran y laboraron durante varios años, mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, en las especialidades de mantenimiento para la Refinería de Barrancabermeja. Como también, analizar si en el marco de la seguridad social de ECOPETROL S.A., algunas estipulaciones y procedimientos han contribuido a acentuar esta situación.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Formular elementos de análisis que ayuden a describir las características de la relación salud – trabajo en personal de la nómina convencional que laboran y laboraron bajo la modalidad de contrato a término fijo (temporales), en las especialidades de mantenimiento de la Gerencia Complejo Barrancabermeja.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Efectuar una reconstrucción histórica de los principales hechos y requerimientos que dieron origen a la modalidad de contratación de trabajadores temporales en ECOPETROL S.A, y su dinámica.
- Señalar algunos aspectos de la problemática en salud y su relación con la no contratación de los trabajadores temporales en especialidades de mantenimiento de la GCB.
- Identificar condiciones de trabajo presuntamente relacionadas con la problemática de salud de los trabajadores temporales en especialidades de mantenimiento de la Gerencia Complejo Barrancabermeja.
- Describir los principales procedimientos de atención en salud establecidos por ECOPETROL S.A para su población trabajadora.
- Resaltar algunos factores relacionados entre la problemática de salud y la concepción del cuidado por parte de trabajadores temporales.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 LA TEMPORALIDAD EN ECOPETROL

La temporalidad nace en ECOPETROL a principios de los años setenta, como una necesidad de esta mano de obra para ejecutar trabajos ocasionales como las reparaciones de plantas, después de que la empresa ocupara a los trabajadores de base.

Los primeros trabajadores temporales de ECOPETROL Complejo Industrial [hoy Gerencia Complejo Barrancabermeja] llegaron provenientes de una bolsa de empleo a través del sistema de suministro de personal (Intermediario conocido como Choqui Morri*). El 21 de diciembre de 1970 ingresan al Complejo los primeros temporales (doce trabajadores) en la especialidad de pintores y ayudantes de pintura. Algunos de ellos ingresaron con contrato indefinido, mientras que otros fueron vetados**

Las inspecciones a las plantas (mantenimiento y reparación) responden a una programación general, realizándose de acuerdo a una periodicidad que no es igual para todas las unidades del Complejo Industrial de Barrancabermeja, ni para todas las épocas del año; se contratan trabajadores temporales por cortos períodos de tiempo, cuya duración depende del tiempo programado para la reparación de cada unidad. El manejo cíclico de las reparaciones, implica que en promedio cada temporal labore para ECOPETROL solamente durante tres meses al año¹.

En sus inicios, el objetivo de la administración de ECOPETROL con la nómina temporal, no era solo sacarle ventaja económica a este sistema de contratación, sino que también sacarle provecho político, debido a la presión hacia estos trabajadores para ponerlos contra el sindicato (como esquirolés). Durante las jornadas de protesta y paros organizados por el sindicato, los trabajadores temporales tenían que ingresar a las instalaciones de la refinería a laborar y las vías de acceso que utilizaban eran a través del río Magdalena o de la Ciénaga Miramar. Este pasado dejó refranes en el argot popular como *“esa agua no moja temporal”, “primero ahogado que vetado”*.

* El nombre de Choqui Morris proviene del apodo que le colocaron los trabajadores a Morantes, quien padecía de una dificultad física en una de sus piernas.

** Ensayo de Rafael Díaz, Dirigente de la Unión Sindical Obrera Nacional. Barrancabermeja, 2000

¹ Empresa Colombiana de Petróleos –ECOPETROL- y la Unión Sindical Obrera de Industria del Petróleo –USO. Antecedentes – Fenómeno de la Temporalidad. En: Acta de Acuerdo del 24 de Noviembre de 2000. p. 2-3

En 1988, se dieron los primeros brotes de protesta, rebeldía, organización y lucha de los trabajadores temporales contra la administración de ECOPETROL, en cabeza del Dr. Alberto Merlano Alcocer, quien con la medida conocida como 039, pretendía a través de la “muerte laboral”, lanzar a la calle sin indemnización a miles de trabajadores, especialmente a los de más edad. Frente a esta medida, la respuesta de los trabajadores fue contundente, ya que con la parada de los trabajos de reparación que se adelantaban en la planta Cracking Orthoflow, presionaron la reversa de esta norma.

Con esta parada, se dieron los primeros intentos de afiliación a la U.S.O de los trabajadores temporales, quienes en principio, se organizaron en una asociación denominada ATTE (Asociación de Trabajadores Temporales) y posteriormente, en el marco de importantes hechos políticos al interior de la U.S.O, ganan la condición de afiliados y por ende, el derecho a elegir y ser elegidos; obtienen adicionalmente, representación en la Asamblea Nacional de Delegados, la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones y la Subdirectiva de la Refinería.

En 1995, con el paro de la Unidad de Balance adelantado por los trabajadores temporales, lograron el reconocimiento de derechos legales y convencionales como salud, plan educacional y el pago de tiqueteras de alimentación*.

Tres décadas después del nacimiento de la temporalidad y con todo un acumulado de organización y lucha, estos trabajadores continúan reclamando la dignidad de su pasado, exigiendo a la administración de ECOPETROL y al gobierno nacional la reparación de la “deuda social” para los que se envejecieron en la malla esperando la oportunidad de empleo que nunca llegó**.

Con la creación de la comisión bipartita, consignada en el Artículo 3, Parágrafo 3 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1998, se inició una serie de intentos entre la administración de ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera –USO- para lograr acuerdos, sin resultados satisfactorios relacionados con la problemática laboral en ECOPETROL y la situación del personal que conforman la Bolsa de Temporales de la GCB.

* DIAZ, Op. Cit. p. 2

** Al respecto, la U.S.O manifiesta que “el sistema que ECOPETROL ha utilizado para la contratación de estas personas genera una situación de disponibilidad permanente de las mismas, en la medida que se exige que tales temporales estén en condiciones de responder a llamados en cualquier momento para la prestación del servicio en las inspecciones de plantas (mantenimiento y reparación)” En: Acta de Acuerdo del 24 de Noviembre de 2000. p. 10

El pliego de peticiones de la U.S.O, que se negoció en el primer semestre de 1999 presentó propuestas concretas, en la vía de solucionar el problema de la temporalidad: empleo, pensiones proporcionales e indemnizaciones. En noviembre del año 2000 con el paro de la nueva Cracking, que sirvió como instrumento de presión a la negociación que se traía desde la convención y posteriormente en la comisión de nómina sobre el problema de la temporalidad, se lograron garantías contractuales que por años les habían sido negadas.

En el Acta de Acuerdo del año 2000², en relación al fenómeno de la temporalidad, las personas que eventualmente se contrataban por ECOPETROL para adelantar servicios de mantenimiento y reparación constituyen lo que se denomina Bolsa de Temporales* de la Gerencia Complejo Industrial de Barrancabermeja, que involucra para el año 2000, a 1546 personas, de los cuales se llega a emplear hasta 1200 temporales en la atención de los picos de trabajo más altos. Mediante este acuerdo se logró la pensión proporcional a un número importante de temporales y de igual manera, se pactaron indemnizaciones, mejora en el tiempo de servicio para algunos obreros e ingreso con contrato indefinido para otros, así como algunas consideraciones en torno a trabajadores en condiciones de invalidez o incapacidad médica.

Sin embargo, en este mismo año se arremetían las arremetidas contra ellos y es cuando la administración de ECOPETROL empieza a desconocer a los temporales e implementar la tercerización al interior de la Refinería de Barrancabermeja y a nivel nacional, lo cual trae consigo el incremento de accidentes laborales, con grandes pérdidas económicas y de vidas humanas.

Cansados del desconocimiento, esta población trabajadora juega un papel fundamental en la huelga del 2004, motivo por el cual la administración, con el objetivo de menguar el valor de lucha por sus derechos, les pasa una cuenta de cobro por atreverse a ser miembros activos dentro del movimiento huelguístico y de manera abrupta reduce esta nómina y se empieza a dar

² ACTA DE ACUERDO del 24 de Noviembre de 2000, celebrada en Bogotá D.C. entre la Empresa Colombiana de Petróleos –ECOPETROL- y la Unión Sindical Obrera de Industria del Petróleo –USO-, en relación con la solución a la problemática de la denominada “Bolsa de Temporales de la Gerencia del Complejo Industrial de Barrancabermeja”, en cumplimiento parcial de lo pactado en el Parágrafo 3° del Artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo ECOPETROL-USO (1999-2000).

* Según lo consignado en esta Acta de Acuerdo y, para efectos del acuerdo, la Bolsa de Temporales está conformada solo por el personal de base, cuyo último contrato laboral a término fijo y regido por la Convención Colectiva de Trabajo ECOPETROL- USO haya sido suscrito con la Gerencia del Complejo Industrial de Barrancabermeja entre el primero (1°) de enero de 1997 y el treinta y uno (31) de diciembre de 1999, no haciendo parte del acuerdo los temporales cuyo primer contrato con la empresa se suscribió después del 30 de junio de 1999

una crisis social sin precedentes, debido a la imposibilidad de sostener sus familias y la desvinculación de los servicios de salud y educación**.

En relación con esta situación y en el marco de la más reciente huelga de los trabajadores de ECOPEPETROL S.A (Abril 22 a Mayo 28 de 2004), se celebra inicialmente, un Acuerdo entre las partes el 26 de mayo de 2004³ considerándose entre otros aspectos, los relacionados con el tema de política petrolera, determinación de la finalización de la suspensión colectiva de labores y conformación de una comisión paritaria para resolver el problema de la temporalidad, según lo allí dispuesto*.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo del 2004 en lo relativo a la situación laboral de los trabajadores de nómina convencional vinculados a ECOPEPETROL S.A., se define un segundo Acuerdo el 6 de julio de 2005, destacándose especialmente la contratación laboral a un número específico de temporales; el otorgamiento de pensiones de jubilación plenas y especiales, en concordancia con el cumplimiento de requisitos y condiciones establecidas convencionalmente y durante la celebración de los acuerdos; bonificaciones sin incidencia salarial. Del mismo modo, queda expresa la manifestación por parte de la empresa, de celebrar acuerdos conciliatorios individuales y contratación a término fijo de personal que no se encontrasen cobijados por las soluciones anteriores⁴.

De todas maneras, el acelerado proceso de tercerización de las labores directas de ECOPEPETROL S.A., dio origen al desplazamiento de la mano de obra temporal, bajo el argumento de que los planes de reparación y mantenimiento de las plantas eran menos costosos contratándolos que

** Ensayo de Román Jiménez. Trabajador Temporal – ECOPEPETROL, Barrancabermeja, 2003

³ ACTA DE ACUERDO GOBIERNO NACIONAL – ECOPEPETROL S.A – USO-, del 26 de mayo de 2004, celebrada en Bogotá D.C., sobre la solución a la problemática laboral en ECOPEPETROL S.A.

* Dentro de las consideraciones contempladas en este acuerdo, cabe resaltar las siguientes:

Dentro del conflicto colectivo, se presentó el proceso de negociación colectiva ECOPEPETROL- USO y ante la falta de acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo, el Ministerio de la Protección Social ordenó la constitución de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, habiéndose proferido el respectivo Laudo Arbitral el 9 de diciembre de 2003, aclarado y complementado mediante providencia del 17 de diciembre del mismo año.

Mediante Resolución No. 1116 de 2004, el Ministerio de Protección Social declaró ilegal la suspensión colectiva de trabajo iniciada el 22 de abril del mismo año, por trabajadores de ECOPEPETROL S.A.

La Empresa, soportada en la resolución anteriormente señalada, dio por terminado unilateralmente 248 contratos de trabajo.

⁴ ACTA DE ACUERDO COMISIÓN PARITARIA PARA LA SOLUCIÓN DE TEMPORALIDAD EN ECOPEPETROL S.A. celebrada en Bogotá D.C. el 6 de julio de 2005, en relación a la resolución de la situación laboral de aquellos trabajadores de nómina convencional vinculados a ECOPEPETROL S.A. mediante contratos de trabajo a término fijo, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.1 del ACTA DE ACUERDO GOBIERNO NACIONAL – ECOPEPETROL S.A.- USO-, de fecha 26 de mayo de 2004.

desarrollándolos directamente. Es así que, a finales del año 2005, de manera pública, el presidente de ECOPETROL S.A., Dr. Isaac Yanovich, anuncia de una forma despectiva, que la mano de obra temporal en la Refinería de Barrancabermeja, no volverá a ser utilizada; situación que trae consigo un fenómeno masivo de perjuicios económicos, laborales y sociales, en el marco del desconocimiento de derechos laborales y de seguridad social.

La presión política efectuada por los mismos trabajadores temporales y la organización sindical, con el acompañamiento de organismos sociales, políticos y religiosos de la ciudad de Barrancabermeja, logró romper el veto que prácticamente había impuesto la administración, permitiéndose que la mano de obra temporal volviese a ser contratada directamente por ECOPETROL S.A., a finales del año 2006, finalizando lo que significó para algunos temporales durante aproximadamente un año, la falta de oportunidad de trabajo, posibilidades de acceder a los servicios de atención en salud y plan educacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, se define el más reciente Acuerdo⁵ (julio de 2007) entre las partes, en donde se destaca la contratación laboral a término indefinido de algunas personas; contratación laboral a término fijo de gran parte de la bolsa de temporales definida a esa fecha*, a partir de la suscripción del acuerdo y con definición de algunos requerimientos hasta el año 2013; bonificación sin incidencia salarial a aquella población que no les aplique las situaciones anteriores, la cual irá acompañada de un programa de capacitación ofrecido por ECOPETROL S.A y a su vez, será incompatible con el reconocimiento previo de la pensión y/o posterior vinculación laboral con la Empresa.

De igual manera, dentro de este acuerdo, se especifica la asunción por parte de la Empresa de tratamientos quirúrgicos de dos casos pendientes; y el cumplimiento de requerimientos para el otorgamiento de pensiones (suministro de información de su competencia a los respectivos Fondos privados de Pensiones, a fin de asegurar que el tiempo neto de servicio en ECOPETROL S.A., sea tenido en cuenta para los efectos del reconocimiento de las pensiones a que haya lugar y la recepción y expedición de bonos pensionales de acuerdo a los requerimientos legales vigentes).

⁵ ACTA DE ACUERDO “BOLSA DE TEMPORALES GCB”, celebrada en Bogotá D.C., el 6 de julio de 2007, entre ECOPETROL S.A. y la USO.

* A la fecha de este Acuerdo, hacen parte de la denominada “Bolsa de Temporales de GCB”, trescientas setenta y cuatro (374) personas, que no han sido beneficiarias de vinculación laboral a través de contrato individual de trabajo a término indefinido, pensión de jubilación o bonificación sin incidencia salarial derivadas de los acuerdos celebrados entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO, de fechas 24 de noviembre de 2000 y 6 de julio de 2005.

4.2 LAS ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO EN LA GERENCIA COMPLEJO DE BARRANCABERMEJA – GCB –

En el Acta de Acuerdo del año 2000⁶ se menciona que “el Complejo Industrial de Barrancabermeja, cuenta con 42 plantas mayores que operan en forma continua y que son sometidas periódicamente a un mantenimiento general programado [y no programado]. Algunas de estas unidades son modulares y su mantenimiento se puede realizar por secciones, pero la mayoría de ellas deben ser apagadas totalmente en cumplimiento del programa general de inspecciones. Además existen 19 calderas y 11 turbogeneradores que suministran servicios industriales para la operación de las 42 plantas y a los que también hay que hacerles mantenimiento programado [y no programado]”.

“En un programa de reparación interviene personal temporal de especialidades entre las que se encuentran metalistas, tuberos, paileros y soldadores; de labores generales que involucran obreros, albañiles y pintores; y de actividades de apoyo y servicios tales como vigilantes y cocineros, además de personal indefinido que de manera temporal se desplaza a las reparaciones y que se desempeña en actividades de mecánica, instrumentación y electricidad”.

Las especialidades de mantenimiento existentes en la refinería son: Electricista, Instrumentista Industrial, Mecánico, Tubero, Soldador, Pailero, Refractorista, Pintor y Obrero. Para efectos de este estudio descriptivo, se considerarán los oficios en los que principalmente se desempeñó un alto porcentaje de la población temporal, estos son: Tubero, Pailero, Soldador, Pintor, Refractorista y Obrero.

4.2.1 Actividades por Oficios. Dentro de las principales actividades del Pailero se encuentran el armado de haces de tubo, recuperación de baffles y cabezales, pruebas hidrostáticas, prefabricados, expansión de tubería de intercambiadores, reparación de partes y equipos, movimiento y manipulación de cargas y operación de máquinas de taller.

Para el Tubero, las actividades corresponden a la fabricación de platinas ciegas, prefabricación de planos de tubería, fabricación de roscas, taladrar piezas y doblaje de tuberías. Como también la instalación y desinstalación de accesorios de tubería tales como: válvulas, cheques, universales, bridas, empaques, etc., todos de diferentes diámetros.

⁶ Empresa Colombiana de Petróleos –ECOPETROL- y la Unión Sindical Obrera de Industria del Petróleo –USO. Op. Cit., p.2

El Soldador asume actividades relacionadas con la aplicación de soldaduras, cortes de láminas de metal y soldaduras especiales.

El Refractorista, desarrolla actividades de instalación y/o aplicación de material refractario en tuberías y equipos que operan a alta temperatura. El material refractario que comúnmente se utiliza está compuesto de asbesto, silicato de calcio y otras fibras resistentes a la alta temperatura.

Para el Pintor, básicamente sus actividades giran en torno a la aplicación de pinturas especiales a tuberías y equipos, éstas las aplica con brocha y/o pistola de aire.

El Obrero, ejecuta muchas actividades que van desde hacer aseo a cuartos de control y plantas, pintar y ser ayudante en trabajos desarrollados por Tuberos, Paileros, Soldadores y Refractoristas.

5. CARACTERISTICAS DE LA RELACION SALUD – TRABAJO EN LA TEMPORALIDAD

5.1 CONDICIONES DE SALUD Y LA TEMPORALIDAD

En consideración a las condiciones negativas o deteriorantes para la salud, relacionadas muchas de ellas con enfermedades crónicas, se encuentran reportados a la Unión Sindical Obrera – USO*, cincuenta y dos casos de trabajadores temporales con problemas de salud, cuyos diagnósticos médicos se orientan principalmente a desordenes osteomusculares, en su gran mayoría.

El reporte de estas patologías y su presunta relación con las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñaron por muchos años los trabajadores temporales, ha sido una de las principales manifestaciones que comenzaron a vislumbrarse a lo largo del año 2006, como consecuencia de la determinación administrativa de no volver a utilizar la mano de obra temporal en la Refinería de Barrancabermeja, desde finales del año 2005.

Dentro de los casos reportados, el 85% corresponden a trabajadores temporales de las especialidades de mantenimiento y el otro 15% a personal temporal que laboraron en actividades de apoyo y servicio, así como en otros oficios de las especialidades de mantenimiento que no fueron acogidos en este estudio. El mayor número de casos diagnosticados son padecidos en su orden por paileros (38%), refractaristas (19%), soldadores y obreros respectivamente (14%), tuberos (9%), y pintores (5%), con una antigüedad que oscila entre los 10 y 18 años de servicio efectivos**, y con la formulación de dos o más diagnósticos por persona en el 50% de los casos.

Los principales diagnósticos reportados se encuentran relacionados con los desordenes osteomusculares (principalmente en columna y miembros superiores), en un gran porcentaje, seguido de alteraciones de los órganos de los sentidos (audición y visión), afecciones respiratorias, problemas cardiovasculares y cancerígenos.

* El reporte de estos casos se ha efectuado al Departamento de Salud Ocupacional de la U.S.O, como una alternativa a la cual han acudido trabajadores temporales, para recibir asesoría sobre los mecanismos y procedimientos a seguir para que ECOPEPETROL S.A., haga el respectivo reconocimiento de derechos en salud y seguridad social.

** Los años de servicio efectivos en la población temporal corresponden a la sumatoria de los días laborados por cada uno de los contratos. Diferente al tiempo de vinculación, en el cual no se contabiliza el tiempo que el trabajador estuvo desvinculado, es decir el tiempo cesante entre contrato y contrato.

Aunque un gran número de estas patologías han sido determinadas de origen común, por parte del Comité Interdisciplinario de Evaluación (CIE) de ECOPETROL S.A., aún no se tiene un consolidado diferenciado (porcentaje de enfermedades comunes Vs. porcentaje de enfermedades profesionales), por cuanto varios de los casos se encuentran en proceso para su determinación, otros han apelado la calificación en primera instancia, haciendo uso del recurso de reposición ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, y algunos otros no han iniciado aún el proceso.

Frente al creciente número de casos reportados, llama la atención también, diversas circunstancias que giran en torno a las contingencias de salud de esta población trabajadora, y que en principio se han constituido en los principales motivos para acudir a la organización sindical, con el propósito de que ésta los asesore en las respectivas reclamaciones. Algunas de estas circunstancias se relacionan con la oportunidad en la prestación de los servicios de salud y la no continuidad de la atención en salud frente a las enfermedades diagnosticadas; el incumplimiento de deberes de los prestadores de servicios; el no reconocimiento de patologías derivadas del trabajo; las inconsistencias entre los resultados de evaluación médica y los riesgos inherentes a cada oficio, para la determinación de origen de los eventos y por ende, el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas; el incumplimiento de procedimientos en salud y salud industrial convencionalmente contemplados el Capítulo VI y Capítulo X, respectivamente.

Como resultado del acompañamiento a trabajadores temporales en la reclamación de sus derechos, se destaca la baja aceptación de parte del CIE, para reconocer como de origen profesional aquellas patologías que presentan estrecha relación con las condiciones laborales a los que se vieron expuestos.

De otro lado, cuando se reactivó la nómina de temporales hacia finales del año 2006, aquellos trabajadores que aparecían en las listas como candidatos a ser llamados a laborar y que además habían hecho la solicitud formal frente a la determinación del origen de su(s) enfermedad(s), fueron inmediatamente retirados de dichas listas. Para algunos de estos trabajadores marginados, gracias a la intervención de la Unión Sindical Obrera U.S.O, se logró que fuesen tenidos en cuenta en nuevas listas para vinculación al trabajo, al demostrarse que a pesar del padecimiento de una patología, aun conservaban gran parte de su capacidad laboral. Algunos otros trabajadores temporales fueron completamente marginados debido a su condición de salud y además, considerando que ECOPETROL S.A., dentro de su política de seguridad social no contempla la rehabilitación profesional.

5.2 CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACION CON CONDICIONES DE SALUD EN TRABAJADORES TEMPORALES

Producto de las actividades que se desempeñan en los oficios de las especialidades de mantenimiento, se derivan condiciones de trabajo o factores de riesgo especialmente del orden químico, físico, ergonómico y psicosocial, potencialmente generadoras de enfermedades profesionales. Dichas condiciones se encuentran identificadas y valoradas bajo la metodología Health Risk Assessment (HRA), utilizada en ECOPETROL S.A., y cuya finalidad consiste en la identificación y evaluación de peligros para la salud y su consecuente formulación de medidas de control.

- **Factores de Riesgo Químicos**, por exposición a sustancias tales como argón, dióxido de carbono, propano, acetileno, fosgeno, ozono; vapores y gases de aceros inoxidable, de aluminio, de galvanizado, cromo, vapores y gases emitidos en soldaduras de bajo contenido de carbono; reveladores y penetrantes; hidrocarburos livianos, pesados; aromáticos (benceno, tolueno y xileno); queroseno; aceites minerales y sintéticos; solventes y disolventes; material particulado en suspensión.
- **Factores de Riesgo Físicos** en lo pertinente a ruido; vibraciones en mano; radiaciones de arco de soldadura no ionizantes, radiación infrarroja (soldadura oxiacetilénica), radiación magnética; estrés por calor; iluminación deficiente.
- **Factores de Riesgo Ergonómicos**, debido a sobrecarga, movimientos repetitivos y posturas incómodas, y la combinación de éstos.
- **Factores de Riesgo Psicosociales**, en lo referente a la organización del trabajo y contenido de la tarea principalmente.

De otro lado, a partir del reconocimiento de las condiciones de trabajo representativas de la industria del petróleo, diversos estudios* realizados en ECOPETROL S.A., y literatura científica, coinciden en señalar la diversidad de efectos adversos para la salud de la población trabajadora de este sector.

Particularmente en la Gerencia Complejo Barrancabermeja, se han desarrollado algunos estudios como respuesta a la preocupación manifiesta por los mismos trabajadores de conocer con profundidad, cuales son los

* En los estudios realizados no se evidencia dentro de la población objeto la referencia a trabajadores temporales.

efectos generados por las condiciones de trabajo bajo las cuales desarrollan sus tareas, así como los mecanismos de protección de la salud y la vida.

La exposición a sustancias y materiales, principalmente a los solventes Aromáticos tales como BTX (Benceno, Tolueno y Xileno), dio paso entre 1994 y 1998 al Estudio de Aromáticos** desarrollado por ECOPETROL, Organización Panamericana de la Salud – Organización Mundial de la Salud y Ministerio de Salud, cuyo objetivo fue caracterizar las asociaciones entre las condiciones de trabajo e indicadores de exposición y sus efectos sobre la salud, relacionados con la exposición ocupacional a BTX, en los trabajadores de la Planta de Aromáticos de la Gerencia Complejo Barrancabermeja.

En el informe de la OPS – OMS “Proyecto SOIP”⁷, producto del estudio de Aromáticos, se resalta entre los hallazgos, que los principales problemas de seguridad y salud ocupacional de las plantas estudiadas en el Complejo Industrial Barrancabermeja (hoy Gerencia Complejo Barrancabermeja) podrían ser jerarquizadas de la siguiente forma:

- Condiciones de riesgo grave o inminente en áreas o puntos críticos del proceso de operación derivadas de la evaluación de las condiciones de seguridad industrial
- Ruido y sus efectos auditivos y extra-auditivos agravada por exposición simultánea a solventes aromáticos
- Condiciones ergonómicas y organizacionales adversas relacionadas con la generación o agravamiento de disturbios musculoesqueléticos de miembros superiores o lumbares
- Posibles efectos neurocomportamentales asociados a la exposición a solventes orgánicos, en especial a aromáticos, hexáneos y MEK (Metil Étil Cetona)
- Posibles efectos leucemogénicos asociados a la exposición por un largo período a benceno.

** Este estudio es el resultado de un proceso que inició la Unión Sindical Obrera – USO desde 1987 con el objeto de contratar un equipo científico de reconocida trayectoria que pudiera adelantar un estudio sobre la salud de los trabajadores y las condiciones de trabajo de la refinería, y abordar soluciones a la problemática que aquejaban. El Estudio de Aromáticos se acordó realizar, en el Acuerdo colectivo firmado por ECOPETROL Y LA U.S.O., para el período 1987-1988. En éste intervinieron ECOPETROL. USO, Comisión de Aromáticos, OMS, OPS, Centros de Investigación Colombianos, Universidades internacionales de México, Brasil, Cuba, EE UU y Venezuela.

⁷ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD / ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ECOPETROL – USO. La Búsqueda de la Salud Ocupacional en la Industrial de Petróleo Colombiana: Informe Técnico – Científico del “Proyecto SOIP”. Santafé de Bogotá, 1999. p.155

Por otro lado, entre el período 1996 y 1997, se llevó a cabo un estudio descriptivo del comportamiento de desórdenes traumáticos acumulativos (DTA) en 2775 trabajadores vinculados a término indefinido en la GCB.⁸

En éste se concluye que “hay correlación evidente entre el riesgo de adquirir un DTA* y las actividades que se realizan en algunos oficios de la GCB..., así como también, que...los oficios de mantenimiento con mayor prevalencia de DTA se caracterizan por tener factores de riesgo ergonómico como repetitividad, esfuerzo, movilidad y prensión manual... la zona lumbar es la más prevalente (63%) seguida por cuello y hombro...”

Como parte de los resultados que se reseñan en este estudio descriptivo del comportamiento de los DTA en la GCB, la Tabla 1 resalta la ubicación de los oficios de las especialidades de mantenimiento (sobre los cuales se ha venido señalando las condiciones de salud y de trabajo más representativas en la población temporal), con énfasis en la distribución de riesgo de DTA y la correspondiente prevalencia. La Tabla 2 señala para los mismos oficios, la distribución del ausentismo por esta misma patología, que de acuerdo a los casos reportados a la fecha, se constituye en la primera causa de enfermedad que reportan los trabajadores temporales que estuvieron vinculados a la nómina convencional de la GCB.

La Tabla 3, señala la proporción de prevalencia de DTA por región del cuerpo más afectada, donde se destaca que el riesgo de incapacitarse por lumbalgia es cinco veces mayor que el de hombro y cuello, 11 veces mayor que el de muñeca y 34 veces mayor que el de codo. La parte del cuerpo con mayor afectación señalada en este estudio, se corresponde dentro de los desordenes de trauma acumulativo, con la parte del cuerpo de mayor compromiso (columna) entre los casos reportados a la U.S.O

⁸ ECOPETROL – Universidad de Antioquia, Estudio descriptivo de los desórdenes traumáticos de los trabajadores del Complejo Industrial de Barrancabermeja septiembre 1996 – agosto 1997. En: Revista Facultad Nacional de Salud Pública 1997; 15(1): 37-68

* Los DTA son los desórdenes musculoesqueléticos relacionados con el trabajo como resultado del sobreuso de alguna parte del cuerpo por repetición o movimientos forzados requeridos en muchas ocupaciones, y que constituyen uno de los motivos de consulta médica más frecuentes en la población trabajadora.

Tabla 1. Distribución del riesgo de DTA por oficio

Oficio	Nº de Persona con DTA	Población GCB	Proporción de Prevalencia
Refractarista	5	6	83,33
Pintor	1	3	33,33
Obrero	34	88	38,64
Pailero	14	54	25,93
Soldador	6	33	18,18
Tubero	23	86	26,74

Fuente: Estudio descriptivo de los desórdenes traumáticos de los trabajadores del Complejo Industrial de Barrancabermeja septiembre 1996 – agosto 1997

Tabla 2. Distribución del ausentismo por DTA según oficio

Oficio	Nº de Persona con DTA	Población GCB	Proporción de Prevalencia
Refractarista	1	6	16,67
Pintor	3	3	100,00
Obrero	12	88	13,64
Pailero	5	54	9,26
Soldador	1	33	3,03
Tubero	5	86	5,81

Fuente: Estudio descriptivo de los desórdenes traumáticos de los trabajadores del Complejo Industrial de Barrancabermeja septiembre 1996 – agosto 1997

Tabla 3. Proporción de prevalencia de DTA incapacitante por región del cuerpo afectada

Parte del cuerpo afectada	Nº personas	Proporción prevalencia (sobre 2.775)	Razón de prevalencia
Región lumbar	66	2,38	34,00
Hombro	14	0,50	7,14
Cuello	14	0,50	7,14
Muñeca	6	0,22	3,14
Codo	2	0,07	1,00

Fuente: Estudio descriptivo de los desórdenes traumáticos de los trabajadores del Complejo Industrial de Barrancabermeja septiembre 1996 – agosto 1997

En consideración a los estudios anteriormente señalados, existen para la GCB, entre otros, tres protocolos de vigilancia epidemiológica que le apuntan

a la prevención de desordenes acumulativos traumáticos; hipoacúsia neurosensorial; y efectos neuroconductuales, respiratorios y cáncer.

El primer protocolo tiene como objetivo desarrollar la vigilancia epidemiológica en el ambiente laboral y en los trabajadores de la GCB ante la presencia de los desordenes traumáticos acumulativos y los factores de riesgos en los diferentes oficios tales como: repetición, postura extrema, postura estática, fuerza, factores ambientales, factores psicosociales y de organización del trabajo; con el fin de prevenir dichos desordenes en la población trabajadora, realizar el diagnóstico precoz, el seguimiento y la educación a la población expuesta.⁹

El segundo protocolo tiene como objetivo proteger a los trabajadores de ECOPEPETROL de las alteraciones auditivas mediante el control del factor de riesgo ruido y solventes ototóxicos, el diagnóstico precoz, seguimiento y educación de la población expuesta.¹⁰

Y el protocolo correspondiente a efectos neuroconductuales, respiratorios y cáncer, busca estructurar un programa de vigilancia epidemiológica para las sustancias químicas, de tal manera que permita identificar las diferentes áreas de riesgos, detectar los trabajadores expuestos, proponer la metodología de valoración para los efectos respiratorios y neuroconductuales, y plantear alternativas generales de control y prevención.¹¹

De todo lo anterior, se puede inferir la correspondencia que existe entre las condiciones de trabajo inherentes a los oficios de las especialidades de mantenimiento y las principales condiciones de salud reportadas por personal temporal que laboró en estas actividades. Factores de riesgo ergonómicos (repetitividad, esfuerzo, movilidad y presión manual, sobrecarga, movimientos repetitivos y posturas incómodas, y la combinación de éstos) y aspectos organizacionales relacionadas con algunas condiciones potencialmente generadoras de desordenes osteomusculares a nivel lumbar y en miembros superiores; factores de riesgo físicos como el ruido en relación a diagnósticos de hipoacúsia neurosensorial; y exposición a diversas

⁹ ECOPEPETROL – GCB. Universidad de Antioquia. Protocolo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Desordenes Acumulativos Traumáticos en la Gerencia Complejo Barrancabermeja GCB de ECOPEPETROL. 1998

¹⁰ ECOPEPETROL – GCB. Universidad de Antioquia. Protocolo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Hipoacúsia Neurosensorial en la Gerencia Complejo Barrancabermeja GCB de ECOPEPETROL. 1998

¹¹ ECOPEPETROL – GCB. Universidad de Antioquia. Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Agentes Químicos para Efectos Neuroconductuales y Respiratorios en la Gerencia Complejo Barrancabermeja GCB de ECOPEPETROL. 2002.

sustancias químicas que contribuyen al padecimiento de afecciones respiratorias, neuroconductuales y cáncer.

5.3 ATENCION EN SALUD PARA LA POBLACION TRABAJADORA DE ECOPETROL S.A.

En lo que corresponde a la prestación de los servicios de salud de los trabajadores de la Gerencia Complejo Barrancabermeja, le compete a la Regional del Magdalena Medio (Policlínica), la atención pertinente a esta población, cuyos servicios en materia asistencial se encuentran regulados por lo dispuesto en el Reglamento de Servicios de Salud, y en lo pertinente a la atención por accidente o enfermedad profesional, se rige por el Manual de Salud Industrial. Adicionalmente, para la determinación de origen de contingencias en salud, se acoge el Procedimiento para la Determinación del Origen de los Eventos en Salud y Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral.

En consideración a las circunstancias ligadas a los casos reportados por la población temporal, (relacionadas con la oportunidad, continuidad y calidad del servicio asistencial; el incumplimiento de procedimientos en salud y salud industrial; y del mismo modo, una baja determinación y aceptación de que muchas de las patologías que presenta esta población trabajadora. podrían considerarse de origen profesional), se pretende a continuación describir algunos elementos en torno a los procedimientos formalmente establecidos en la materia.

5.3.1 Reglamento de Servicios de Salud¹²:

El objetivo de este reglamento es el de “establecer y regular las condiciones bajo las cuales se prestan los Servicios de Salud a cargo de ECOPETROL, contemplados en el Régimen Convencional y en el Acuerdo 01 de 1977*”. Define adicionalmente, las condiciones de atención para cada uno de los servicios del plan de salud.

El reglamento aplica a:

- Los beneficiarios establecidos en el Régimen Convencional, el Régimen Directivo Técnico y de Confianza y demás actos y decisiones

¹² ECOPETROL. Reglamento de Servicios de Salud. Dirección de Relaciones Laborales – Unidad de Servicios de Salud, 2005.

* El Acuerdo 01 de 1977 aplica exclusivamente para el personal perteneciente a la nómina directiva de ECOPETROL S.A.

de la Honorable Junta Directiva o de los funcionarios en que esta delegue esa facultad**

- Los prestadores de los servicios de salud mediante los cuales ECOPETROL atiende los beneficiarios.

Este Reglamento no aplica a los familiares inscritos de trabajadores vinculados mediante contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, a quienes se aplica el Plan Obligatorio de Salud a través de Entidades Promotoras de Salud (EPS).

El Plan de Salud de ECOPETROL es el conjunto de servicios y suministros a los cuales tienen derecho los beneficiarios inscritos. Los servicios y suministros que hacen parte del Plan de Salud de ECOPETROL son los siguientes:

- Promoción y Prevención
- Medicina General
- Terapias complementarias
- Medicina Especializada
- Odontología general y especializada
- Servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico
- Atención hospitalaria, cirugía y maternidad
- Urgencias medicas y odontológicas
- Prescripción y suministro de medicamentos
- Suministros optométricos
- Suministro de prótesis interna y externa
- Suministro de calzado ortopédico, plantillas, ortesis elementos y aparatos ortopédicos
- Nutrición
- Optometría
- Psicología
- Rehabilitación
- Salud Industrial
- Remisiones medicas y odontológicas dentro del país”

A la fecha los servicios y suministros relacionados en el Plan de Salud son brindados por Prestadores de Servicios de Salud, excepto hospitalización y

** En este Reglamento, se consideran beneficiarios de los servicios de salud a los Trabajadores, pensionados y familiares de unos y otros, debidamente inscritos, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Convencional y en el Acuerdo 01 de 1977, así como los beneficiarios que se establezcan en otros actos y decisiones de la H. Junta Directiva o de los funcionarios en que ésta delegue tal facultad, según el régimen jurídico aplicable en cada caso.

odontología las cuales la atiende directamente ECOPETROL S.A., a través de la Regional de Salud del Magdalena Medio.

Para el caso de los trabajadores temporales, durante la vigencia del contrato laboral, les aplica el anterior Reglamento de Salud. Sin embargo, a todos ellos se les extendía su aplicación durante 2 y 3 meses más, según su antigüedad, luego de haber terminado su contrato de trabajo. Para algunos casos de trabajadores temporales que se encontraban bajo tratamiento médico, ECOPETROL S.A., al cabo del cumplimiento de los 2 o 3 meses de gracia, pretendía suspenderlo, a lo cual el trabajador acude al mecanismo constitucional de la Tutela para amparar el derecho a la salud en conexidad con la vida, y así obligar a ECOPETROL S.A., a garantizar la continuidad del tratamiento.

5.3.2 Manual de Salud Industrial¹³

El Manual de Salud Industrial es una recopilación de políticas y normas de Salud Industrial, que sirven como marco de referencia en la Empresa Colombiana de Petróleos en esta materia, específicamente en lo referente a las acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo así como la descripción de los procedimientos y guías para su aplicación en la Gerencia de Salud, las Regionales de Salud y Unidades Integradas de Salud.

En este manual se contemplan para los trabajadores, actividades evaluativas de salud pre, durante y pos laboralmente, dentro de las cuales se describen la evaluación médica preocupacional, evaluación periódica de salud, evaluación de salud industrial, evaluación para el retiro laboral, evaluación de trabajadores incapacitados, evaluación para cambio de ocupación, evaluación para conceptos médico laborales y, la restricción ocupacional.

La Evaluación Médica Preocupacional, se considera como la evaluación integral del estado de salud de un aspirante a un cargo, con el fin de asesorar a la Administración en la decisión de seleccionarlo para un cargo determinado, teniendo en cuenta la proyección laboral del aspirante.

La evaluación médica preocupacional, tiene como objetivo principal:

- Determinar las condiciones de salud de los aspirantes a empleo en ECOPETROL S.A., así como la correlación con las demandas ocupacionales del cargo al cual aspira.
- Establecer las enfermedades o limitaciones preexistentes en el candidato a fin de determinar si es apto o no y las renuncias a las

¹³ ECOPETROL S.A. Manual de Salud Industrial, 1996.

indemnizaciones, prestaciones y auxilios económicos que pudieran corresponderle.

La Evaluación Periódica de Salud, se configura en la valoración del estado de salud del trabajador con el fin de conocer los riesgos en su ambiente laboral y social, conocer y hacerle conocer sus condiciones psicofísicas, diseñar planes de tratamiento y programar actividades complementarias en educación y prevención tendientes a modificar comportamientos y a fomentar actitudes de autocuidado de la salud.

La valoración periódica comprende cuatro áreas claramente definidas, que se deben realizar en el trabajador en forma simultánea. Entre éstas se encuentra la determinación de Programas Educativo - Preventivos; y en especial, la Evaluación Periódica de Salud Industrial en la que se investiga los riesgos ocupacionales y sus consecuencias en el organismo.

Con esta evaluación se busca:

- Conocer el estado de salud individual y colectivo de la población trabajadora e investigar sus riesgos (Diagnóstico de salud).
- Detectar e intervenir tempranamente alteraciones en la salud.
- Obtener registros epidemiológicos que permitan la planeación y ejecución de los Procesos Educativo - Preventivos.
- Evaluar la eficacia de las medidas de intervención.
- Impartir educación tendiente a modificar comportamientos y a fomentar actitudes de autocuidado, buscando la participación del trabajador en el fomento de su salud.
- Contribuir con la recolección de la información que permita la detección temprana de riesgos ocupacionales para su correspondiente medición y/o control.
- Determinar si el estado de salud del aspirante continúa siendo compatible con los requisitos psico-físicos del oficio asignado (riesgos y exigencias ocupacionales del cargo).

La Evaluación de Salud Industrial, corresponde a aquellas evaluaciones en las cuales se practican exámenes complementarios y adicionales a los realizados en los Exámenes Periódico de Salud (EPS) o se hacen más frecuentes en razón a riesgos propios del oficio que desempeña el trabajador. Esto presupone una determinación de los riesgos específicos por cada oficio y la determinación de los mecanismos de medición y control.

Dentro de los tipos de evaluaciones especiales, se encuentran:

- Trabajadores expuestos a aromáticos.
- Manipuladores de alimentos.
- Trabajadores expuestos a radiación.
- Trabajadores de la salud.

- Trabajadores expuestos a ruido.
- Trabajadores con exigencias físicas altas.
- Trabajadores con oficios sedentarios.
- Trabajadores expuestos a químicos ambientales.
- Trabajadores con jornadas a turnos.

A partir de lo anterior, se debe establecer el riesgo y desarrollar la programación correspondiente para la vigilancia y control de los mismos. Estos programas especiales deben establecerse conjuntamente con un Sistema de Vigilancia Epidemiológica que permita recopilar y analizar la información.

La Evaluación para el Retiro Laboral, es la evaluación médica del estado de salud de un trabajador, que se practica en el momento de retirarse de la Empresa, por jubilación o terminación de contrato, retiro voluntario o despido, con el fin de detectar las limitaciones y/o efectos que se hayan ocasionado en relación directa con los oficios desempeñados y determinar los tratamientos a que tenga derecho.

La Evaluación de Trabajadores Incapacitados, corresponde a la evaluación practicada por el médico Industrial a cualquier trabajador que, por razones estrictamente de salud, se encuentra en imposibilidad de cumplir con sus obligaciones laborales.

Los objetivos de este tipo de evaluación, tiene que ver con:

- Controlar la evolución del estado de salud del trabajador incapacitado.
- Integrar y coordinar su asistencia en los diversos niveles de atención.
- Agilizar su recuperación.
- Legalizar ante la Empresa su condición de ausentismo.

La Evaluación para Cambio de Ocupación, es la evaluación que se emite después de una revisión de la historia clínica y/o de un examen médico, sobre la aptitud de un trabajador para ocupar cargos diferentes al actual teniendo en cuenta la variación de los riesgos ocupacionales.

La Evaluación para Conceptos Médico Laborales, corresponde a la evaluación para emitir un concepto sobre el estado de salud de un trabajador y sobre su capacidad para desempeñar el oficio que se le tiene asignado o sobre su estado de salud en determinado momento durante su vinculación laboral cuando éste tenga implicaciones en el cumplimiento de sus funciones.

Los tipos de conceptos médico laboral, se refieren a:

- Restricción ocupacional temporal o permanente, parcial o total, para el cumplimiento de las funciones.

- Evaluación de secuelas.
- Licencias de maternidad y aborto.
- Determinación de enfermedad profesional
- Otros tipos de conceptos. (evaluación deportiva, licencia de conducción, evaluación de estados de embriaguez).

De otro lado, la Restricción Ocupacional, es la recomendación médica para desempeñar funciones parciales o diferentes que se emitan a aquellos trabajadores que por encontrarse en tratamiento o recuperación de alguna enfermedad no pueden realizar la totalidad de su trabajo habitual.

A la fecha se conoce que los exámenes ocupacionales practicados por Salud Industrial a la población trabajadora, entre ellos los trabajadores temporales, no contemplan la filosofía del enfoque de riesgo, es decir, que la batería de exámenes practicados poco ayudan a hacer control sobre los efectos en el estado de salud, que puedan llegar a generar los Factores de Riesgos a los que se someten los trabajadores durante su vida laboral.

En consideración a lo anterior, entre ECOPETROL S.A., y su Sindicato (USO), mediante actas fechadas en febrero y mayo de 2007¹⁴, han convenido iniciar la práctica de algunos exámenes ocupacionales según el enfoque de riesgo, así como también, el desarrollo de programas de terapias físicas dirigidas a la población trabajadora para disminuir el riesgo de DTA. Al respecto, no se tiene claridad si en la práctica existe cobertura de la población de trabajadores temporales en los oficios de mantenimiento.

5.3.3 Procedimiento para la Determinación del Origen de los Eventos en Salud y Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral¹⁵.

El objetivo de este procedimiento es “establecer y regular las condiciones para llevar a cabo la determinación del origen de los eventos en salud – DOES- y la calificación de la disminución de la capacidad laboral –CPCL- en ECOPETROL S.A.”

Este procedimiento es aplicable en las siguientes situaciones:

- Determinación del DOES que se presenten en los trabajadores de ECOPETROL S.A.

¹⁴ ACTAS DE REUNION 001 y 002, celebradas entre ECOPETROL S.A. (Dirección de Responsabilidad Integral –DRI) y UNION SINDICAL OBRERA –U.S.O-. Bogotá, Febrero 8 y 9 de 2007 y Mayo 28 y 29 de 2007 respectivamente.

¹⁵ ECOPETROL. Procedimiento para la Determinación del Origen de los Eventos en Salud y Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral. 2005

- CPCL en caso de accidente o enfermedad de cualquier origen, en el caso de los trabajadores cobijados por la excepción del Art. 279 de la Ley 100 de 1993, y exclusivamente de accidentes o enfermedades de origen profesional, en aquellos trabajadores afiliados al Sistema General de Pensiones, según lo establecido en la Ley 797 de 2003.
- CPCL de pensionados de ECOPETROL S.A., para efectos del reconocimiento de las prestaciones económicas a que haya lugar cuando se determine que dicha pérdida corresponde a accidentes o enfermedades sufridas durante la relación laboral.
- CPCL de familiares del trabajador o del pensionado que se encuentren debidamente inscritos en el servicio de salud de la Empresa y soliciten tal procedimiento para efectos del reconocimiento de algunas prestaciones que se derivan del estado de invalidez.
- CPCL de ex funcionarios de la Empresa que al momento de la terminación de su contrato estuviesen en tratamiento médico por enfermedades o accidentes sufridos durante la relación laboral. Los ex trabajadores que al momento de la terminación de su contrato de trabajo estuviesen afiliados al Sistema General de Pensiones (como es el caso de la población temporal), se califica la Pérdida de la Capacidad Laboral exclusivamente cuando se trate de accidentes y enfermedades de origen profesional.

“La Determinación del Origen de enfermedades se llevará a cabo una vez la Dependencia de Servicios de Salud identifique una eventual relación de causalidad entre la patología diagnosticada y los factores de riesgo ocupacional a los cuales está expuesto el trabajador. Esta evaluación se podrá llevar a cabo una vez se conozca el diagnóstico definitivo y no está sujeta a la terminación del tratamiento y los procesos de rehabilitación pertinentes”.

“La Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral del trabajador o beneficiario deberá realizarse una vez se conozca el diagnóstico definitivo de la patología, se termine el tratamiento y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral, o cuando aún sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría, momento a partir del cual se empiezan a contar los términos de prescripción para calificar la disminución de la capacidad laboral”.

A pesar de existir el anterior documento, hay un alto grado de inconformismo e insatisfacción de parte de los trabajadores temporales (a través de los casos reportados a la U.S.O.), que han solicitado la determinación del origen de su enfermedad, por considerar que no hay transparencia en el proceso y porque además no se ha contemplado dentro de la información requerida como insumo para la determinación de origen de la enfermedad, la realización de análisis de puesto de trabajo. Solo se está teniendo en cuenta

la información contenida en el Panorama de Factores de Riesgos para el oficio ocupado por el trabajador temporal solicitante.

Es importante resaltar que el análisis del puesto de trabajo bajo las metodologías estandarizadas y nacionales e internacionalmente reconocidas, permitiría obtener un importante insumo que a su vez le facilitaría al CIE realizar dictámenes con mayor objetividad.

5.3.4 Convención Colectiva de Trabajo (CCT)

Adicional a lo dispuesto institucionalmente se encuentra en materia de atención en salud por eventos de origen común, como de origen profesional, lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo, específicamente, en el Capítulo VI “Servicios Médicos” y Capítulo X “Salud Ocupacional”, lo cual se hace extensivo a toda la población trabajadora temporal.

Dentro de lo considerado en el Capítulo VI, se resaltan los siguientes aspectos:

Para la prestación de los servicios médicos a la población temporal se tiene en cuenta además de lo estipulado en el Reglamento de Salud, la vigencia del contrato laboral y el tiempo extracontractual reconocido convencionalmente (Artículo 56 de la CCT)

“Artículo 40. La Empresa mantendrá, en el mejor estado de salud posible, al trabajador y sus familiares debidamente inscritos, para los cuales prestará directamente y en forma integral los servicios médicos, paramédicos, odontológicos, de rehabilitación, hospitalarios, medicina alternativa y auxiliares, a través de profesionales idóneos y mediante procedimientos científicamente inobjetables”.

“Artículo 56, Parágrafo 2. A los trabajadores temporales que hayan tenido entre uno (1) año y tres (3) años de vinculación laboral continua o discontinua con ECOPETROL S.A., la Empresa les garantiza la continuidad del servicio médico integral en forma directa durante los dos (2) meses siguientes a la terminación de su contrato de trabajo.

Parágrafo 3. A los trabajadores temporales que hayan tenido como mínimo tres (3) años de vinculación laboral continua o discontinua con ECOPETROL S.A., la Empresa les garantizará la continuidad del servicio médico integral en forma directa durante los tres (3) meses siguientes a la terminación de su contrato de trabajo.

Parágrafo 4. Los trabajadores temporales de ECOPETROL S.A., actuales y futuros, continuarán beneficiándose de los servicios de salud directos que actualmente tienen, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo”.

Los artículos 43 y 44 permiten apreciar la diferencia de tiempo y cubrimiento de las incapacidades tanto por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y aquellas derivadas de eventos comunes.

“Artículo 43. Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, recibirán su salario completo mientras subsista la incapacidad para laborar hasta por veintiún (21) meses. Si vencido este término el trabajador continua incapacitado, la Empresa le pagará las dos terceras (2/3) partes de su salario por cuatro (4) meses más. Los servicios médicos, odontológicos, farmacéuticos, quirúrgicos, hospitalarios y de laboratorio se prestarán por un término de veinticuatro (24) meses”.

“Artículo 44. En caso de incapacidad comprobada por enfermedad no profesional o accidente no de trabajo, la Empresa pagará al trabajador el salario durante los primeros ochenta (80) días. Si el trabajador continúa incapacitado, la empresa le prestará los servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios a que tenga derecho y le pagará durante ciento sesenta (160) días las dos terceras (2/3) partes del salario. Si el trabajador continúa incapacitado, la Empresa le prestará los servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios a que tenga derecho y le pagará durante ochenta (80) días una tercera (1/3) parte del salario. Adicionalmente, y si continúa incapacitado, la Empresa prestará los servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios a que tenga derecho, durante noventa (90) días más, período en el cual no se podrá terminar el contrato de trabajo, ni habrá lugar a pago de salarios ni de prestaciones. Durante estos períodos se prestarán los servicios odontológicos en tratamiento que no implique cargos a cuenta personal”.

Consideraciones en torno a la dinámica de ciertos servicios de salud, se resalta el artículo 47, el cual reza: “En el área de Barrancabermeja, la Empresa centralizará los servicios hospitalarios. A la Policlínica se le anexará la zona hospitalaria. Efectuada la centralización, en El Centro* se prestará la consulta médica, servicio odontológico, de enfermería, primeros auxilios y suministro de drogas”.

Frente al tema de reubicación de trabajadores por razones de salud, el Artículo 51, refiere que “cuando por razones de salud en concepto médico, el trabajador requiera cambio de ocupación, temporal o definitiva, la Empresa lo trasladará a un puesto que no implique desmejora de su salario. El Comité Paritario Regional de Salud Ocupacional respectivo deberá ser informado de la determinación médica para realizar el seguimiento correspondiente, durante y después del proceso de reubicación”. Respecto a algunos de los

* El Centro es un corregimiento de Barrancabermeja Santander y a su vez, corresponde a un Campo de explotación de petróleo crudo.

casos reportados a la USO, se conoce que un solo trabajador temporal se le aplicó lo contemplado en el Artículo en mención. Entre tanto los otros, a pesar de la limitación física, prefirieron ocultarla por el temor de no volver a ser contratados.

Pese a que los artículos mencionados anteriormente aplican de igual manera para los trabajadores temporales, en la práctica, para algunos casos no se hicieron efectivos estos derechos. De haberse acogido estos acuerdos convencionales, quizás se hubiese prevenido la alta tasa de morbilidad que hoy se conoce. Sin embargo, muchos de los trabajadores que laboraron bajo la modalidad de contrato a término fijo, temieron ser discriminados y vetados, prefiriendo cargar su mal durante muchos años. Fue de esta manera como muchos de los trabajadores temporales encuestados, resumieron su pena.

Dentro de lo considerado en el Capítulo X “Salud Ocupacional”, se resaltan los siguientes artículos:

“Artículo 81. LA SALUD OCUPACIONAL en ECOPETROL S.A., contribuye a desarrollar las potencialidades humanas de la fuerza laboral; promueve, mejora y mantiene la salud física, mental y social de los trabajadores; previene las enfermedades y accidentes ocupacionales. Asimismo, promueve la ubicación del trabajador en ambientes de trabajo acordes con sus condiciones físicas y psicológicas.”

La Salud Ocupacional interviene por medio de un conjunto de actividades interdisciplinarias de educación, protección, prevención y control sobre los factores de riesgo provenientes de la incorporación del trabajador al medio y procesos laborales.

Para todos los efectos en la parte pertinente de esta convención, la Salud Ocupacional será considerada como la base de un proceso industrial saludable, seguro y humanizado”...

La Salud Ocupacional en ECOPETROL S.A., es desarrollada en cuatro (4) subprogramas: Salud Industrial, Seguridad Industrial, Ergonomía e Higiene Industrial.

La Salud Industrial, “desarrolla actividades destinadas a promover la salud, prevenir, detectar y controlar las enfermedades y las secuelas de los accidentes del trabajador, colabora en el manejo y seguimiento de la atención en salud integral y el proceso de rehabilitación de los trabajadores con relación al trabajo y el ambiente laboral” (Art. 82).

La Higiene Industrial, “desarrolla las actividades necesarias para identificar, localizar, valorar, priorizar y controlar las causas y los factores de riesgo

circundantes que afecten o que puedan ocasionar al trabajador enfermedades ocupacionales o accidentes higiénicos, mediante la aplicación de programas de monitoreo, dentro de los programas de vigilancia epidemiológica existentes. El subprograma de Ergonomía, desarrolla actividades que permiten lograr la adaptación entre el trabajador y su medio de trabajo contribuyendo a prevenir la fatiga física o mental y las disfunciones posturales; promueve la aplicación de las leyes de la biomecánica, fisiología y elementos cognitivos en el diseño y/o corrección de los sitios de trabajo y apoya las acciones dirigidas a obtener satisfacción en el trabajo” (Art. 83).

La seguridad Industrial “desarrollo actividades necesarias para identificar, localizar, valorar, priorizar y controlar las causas de los factores de riesgo que provocan los accidentes de trabajo, así como para disminuir los riesgos con ocasión del trabajo que puedan afectar a los trabajadores, las instalaciones y los procesos industriales.” (Art. 85).

Particularmente, en relación con los casos reportados a la organización sindical, se puede inferir que aunque, básicamente, los subprogramas de Salud Industrial, Higiene Industrial y Ergonomía le apuntan a la prevención de enfermedades ocupacionales, no hubo cubrimiento de la población temporal en los programas y actividades desarrolladas por ECOPETROL S.A., en el marco de los subprogramas señalados.

5.4 LA ÓPTICA DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES FRENTE AL CUIDADO DE LA SALUD

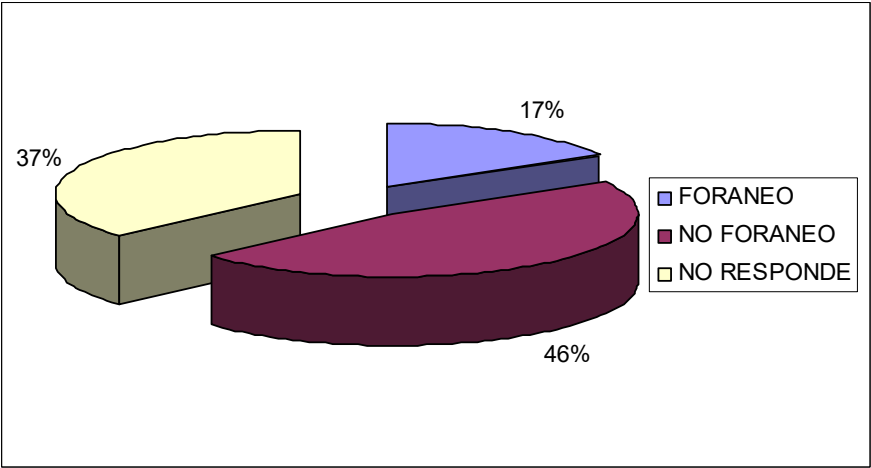
En el marco de las repercusiones laborales, económicas y sociales que trajo consigo la determinación institucional de no tener en cuenta a los trabajadores temporales como fuerza laboral desde finales del año 2005, se ha venido señalando algunos aspectos relacionados con el acreciente reporte de problemas de salud por parte de esta población trabajadora, así como su nexo causal con condiciones de trabajo inherentes a las actividades desempeñadas en las especialidades de mantenimiento de la GCB.

Por tal razón y como parte complementaria a la descripción de la forma como institucionalmente se aborda el fenómeno de morbilidad (ya sea de origen común o profesional), se presentan a continuación algunas consideraciones, producto de la opinión de un grupo de trabajadores temporales frente a los problemas de salud que hoy en día se padecen y/o algún día padecieron.

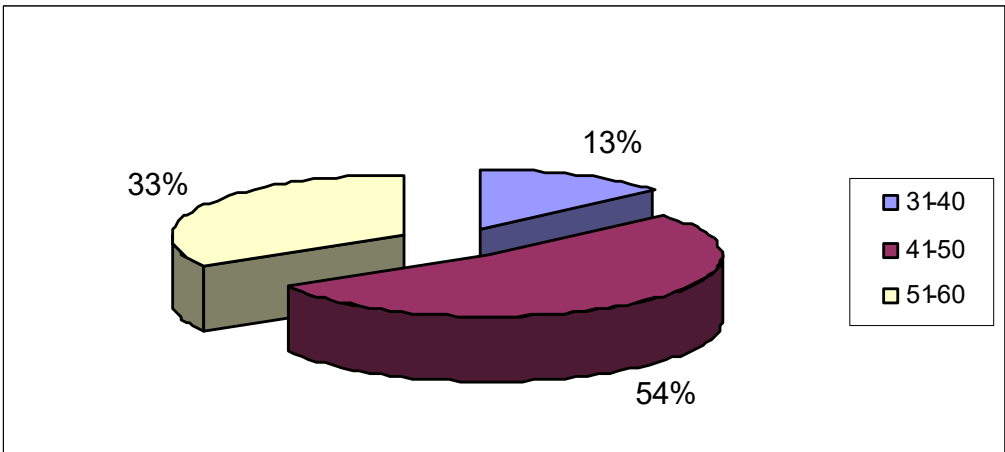
La muestra seleccionada correspondió a 30 trabajadores temporales (97% hombres y 3% mujeres), oriundos de Barrancabermeja en su mayoría (46%), con edades entre los 41 a 50 años (54%) y 51 a 60 años (33%), principalmente. Estos trabajadores, a la fecha laboran y laboraron en las especialidades de mantenimiento (63% de ellos con contrato laboral vigente

y 37% sin vinculación laboral), con una antigüedad (de la sumatoria del tiempo laborado) de 11 a 15 años para el 57% y de 16 a 20 años para el 33%; con desempeño en los oficios de Pailero por el 43%, 20% como tuberos, 20% como obreros y 7% como soldadores. Los datos personales señalados son representados en las Gráficas 1,2, 3, 4 y 5.

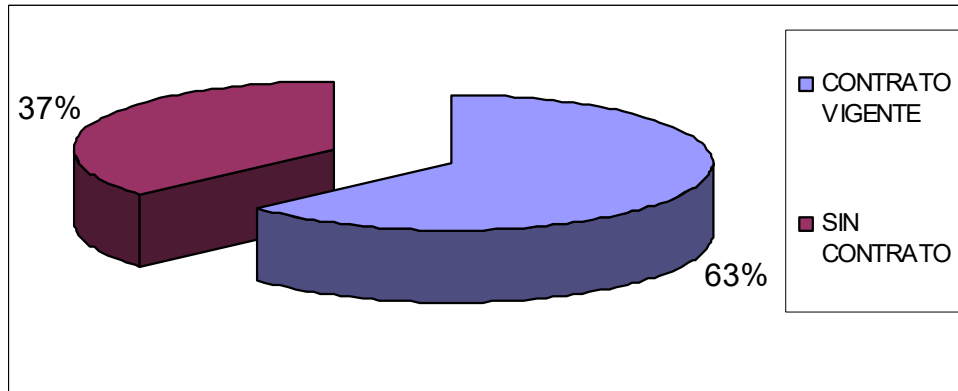
Gráfica 1. Procedencia de Trabajadores Temporales



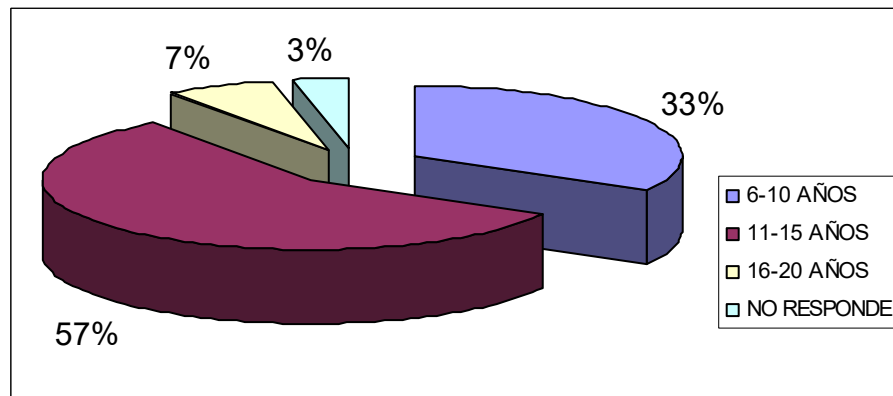
Gráfica 2. Edad de Trabajadores Temporales



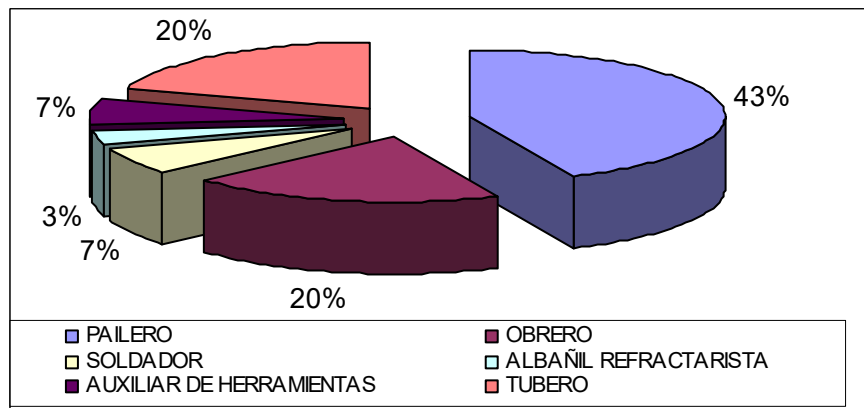
Gráfica 3. Vinculación de Trabajadores Temporales a ECOPEPETROL S.A



Gráfica 4. Antigüedad de Trabajadores Temporales en ECOPEPETROL S.A



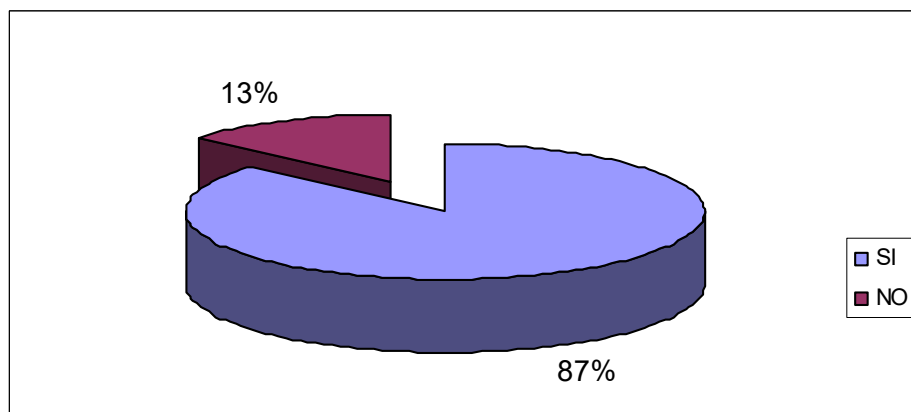
Gráfica 5. Oficios desempeñados por Trabajadores Temporales



De las gráficas 6 a la 8 se representa la proporción de las respuestas de los trabajadores temporales frente a las condiciones de trabajo y algunos

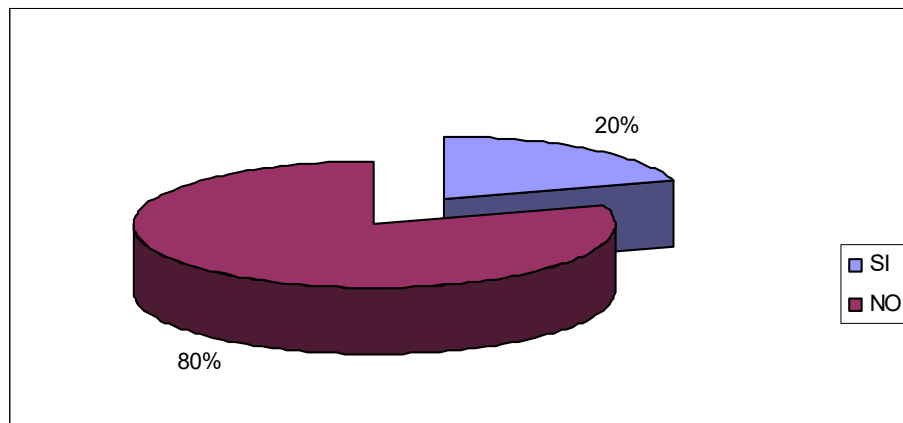
aspectos relacionados. En la gráfica 6, se destaca que el 87% de la población temporal encuestada, conoce los factores de riesgo asociados o que estuvieron asociados a sus oficios. Dichos factores de riesgo suelen darse a conocer a través de charlas de seguridad; durante la expedición de permisos de trabajo y documentos anexos como análisis de trabajo seguro (ATS); y la participación en algunas capacitaciones

Gráfica 6. Reconocimiento de Factores de Riesgo por parte de trabajadores temporales



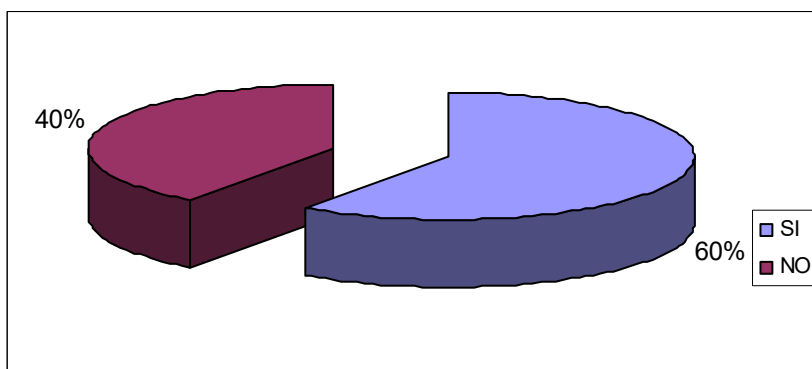
El 80% de los trabajadores temporales refiere no haber participado en los programas de prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo que realizaban (Gráfica 7), pero se desconoce los motivos por los cuales la población temporal no se beneficiaba de dichos programas, Estos programas de prevención son dirigidos por ECOPETROL S.A, a través la Dirección de Responsabilidad Integral (DRI) y se enmarcan dentro de la política de seguridad y salud ocupacional de la Empresa.

Gráfica 7. Participación de los trabajadores temporales en programas de prevención de las enfermedades laborales



Dentro de los mecanismos para poder iniciar un nuevo contrato laboral, el 60% de los trabajadores temporales refieren haber renunciado a enfermedades que padecían, para así poder iniciar un nuevo contrato con ECOPETROL S.A. (Gráfica 8). Esta práctica se puede considerar como una de las consecuencias de la realización de las evaluaciones médicas preocupacionales, teniendo en cuenta que uno de sus objetivos consiste en establecer las enfermedades o limitaciones preexistentes en el candidato a fin de determinar si es apto o no y las renuncias a las indemnizaciones, prestaciones y auxilios económicos que pudieran corresponderle.

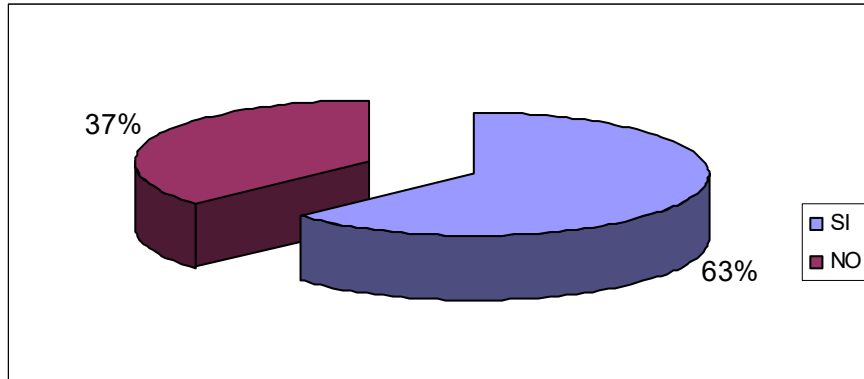
Gráfica 8. Renuncia de enfermedades para poder iniciar contrato laboral con ECOPETROL S.A.



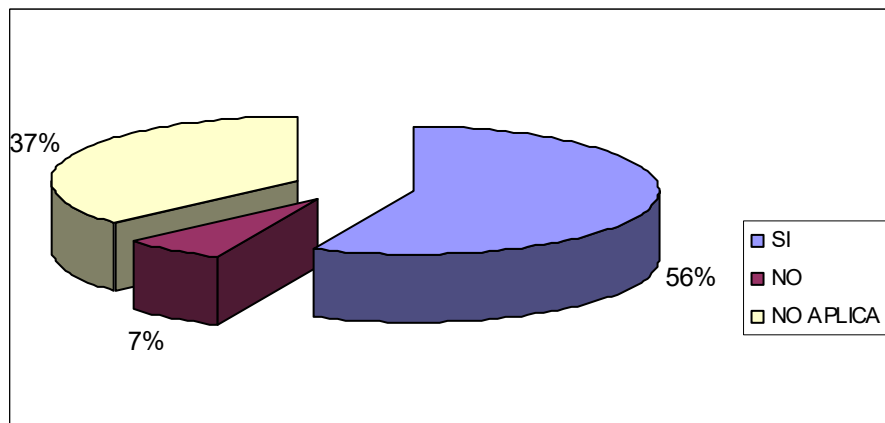
En lo que concierne a las condiciones de salud, la información reportada se enfoca principalmente hacia el reconocimiento de enfermedades padecidas, su relación con la actividad laboral, diagnósticos, tratamientos y algunos factores asociados con el cuidado de la salud, en consideración con las directrices administrativas del momento.

En la gráfica 9 se observa que el 63% de los trabajadores temporales encuestados refieren padecer alguna enfermedad o molestia actualmente. De este porcentaje, el 50% son enfermedades diagnosticadas y el 13% corresponden a molestias que aquejan a los trabajadores, pero sin aun contar con un diagnostico confirmatorio; el 43% describe una patología, mientras que el 20% refiere más de dos enfermedades; y además el 56% del personal que reporta cuadros de morbilidad, cree que la enfermedad o molestia que padece está relacionada con su oficio (Gráfica 10)

Gráfica 9. Padecimiento de enfermedades por los trabajadores temporales



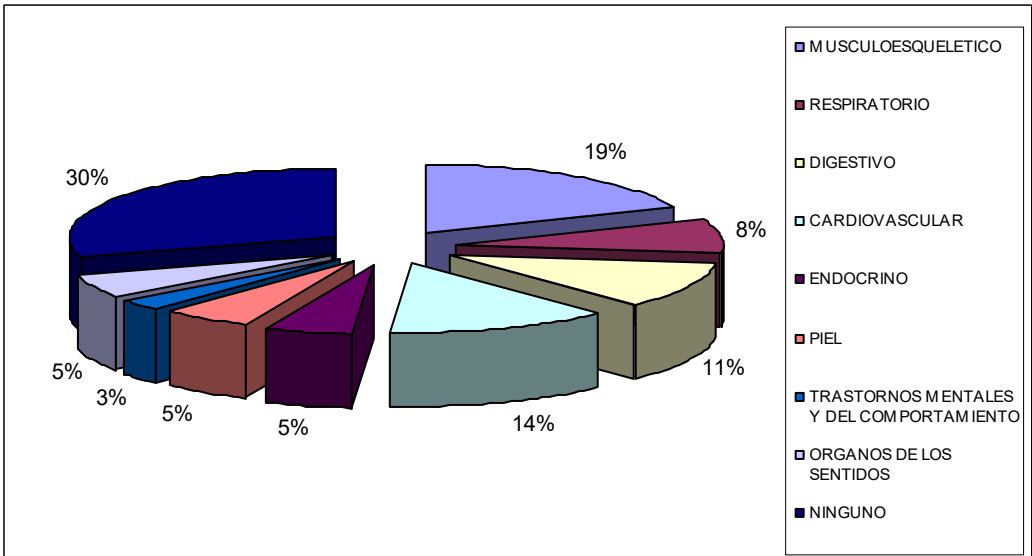
Gráfica 10. Relación de las enfermedades con los oficios



De las enfermedades descritas, predominan aquellas que comprometen el sistema musculoesquelético (19%), seguidas del cardiovascular (14%), digestivo (11%) y respiratorio (8%). Las patologías relacionadas con los órganos de los sentidos, piel y sistema endocrino corresponden al 2% por cada grupo (Gráfica 12).

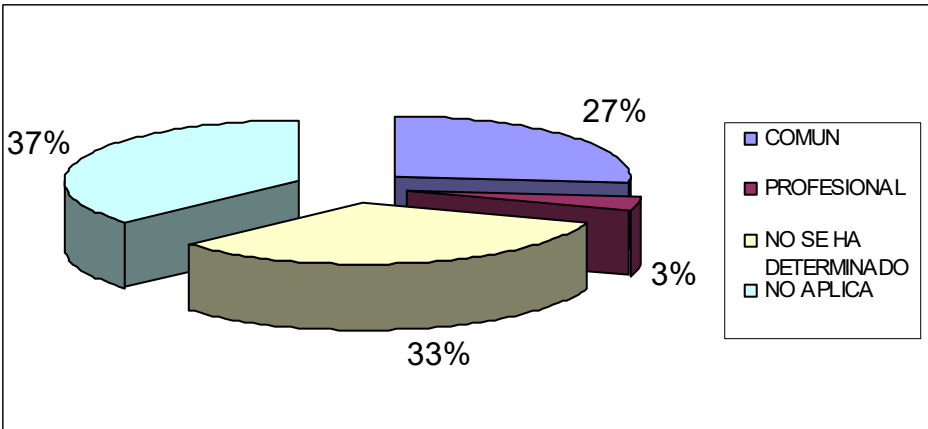
La mayoría de estas enfermedades coinciden con los diagnósticos formalmente definidos en los casos reportados a la U.S.O y llama la atención la prevalencia de los desordenes musculoesqueléticos en primer lugar, con reporte de patologías lumbares y de miembros superiores (hombro y mano principalmente).

Gráfica 12. Enfermedades reportadas por los trabajadores temporales, clasificadas por sistemas



Frente a las patologías referenciadas, al 33% de éstas no se le ha determinado su origen, mientras que el 27% han sido calificadas de origen común y solo el 3% de origen profesional (Gráfica 13).

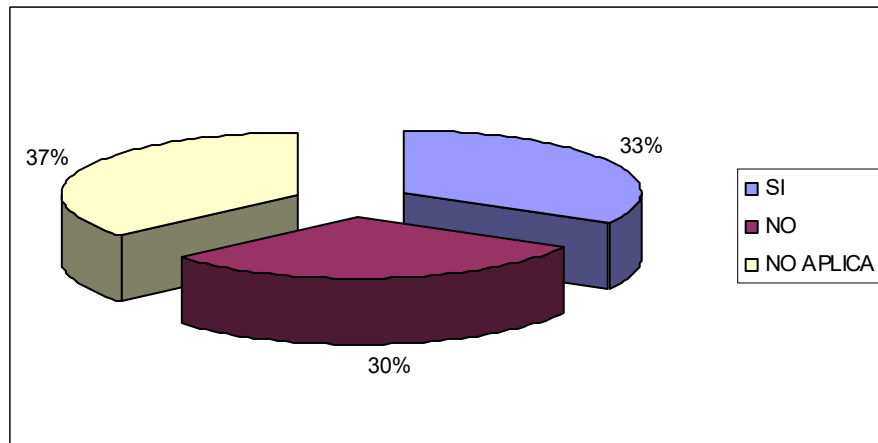
Gráfica 13. Determinación de origen de enfermedades padecidas



El 33% de los casos, han recibido tratamiento de sus patologías por parte de ECOPETROL S.A., mientras que el 30% no (Gráfica 14). Las razones del no tratamiento por la empresa, se desconocen, pero permite considerar la necesidad de profundizar en estudios posteriores, los diferentes motivos que

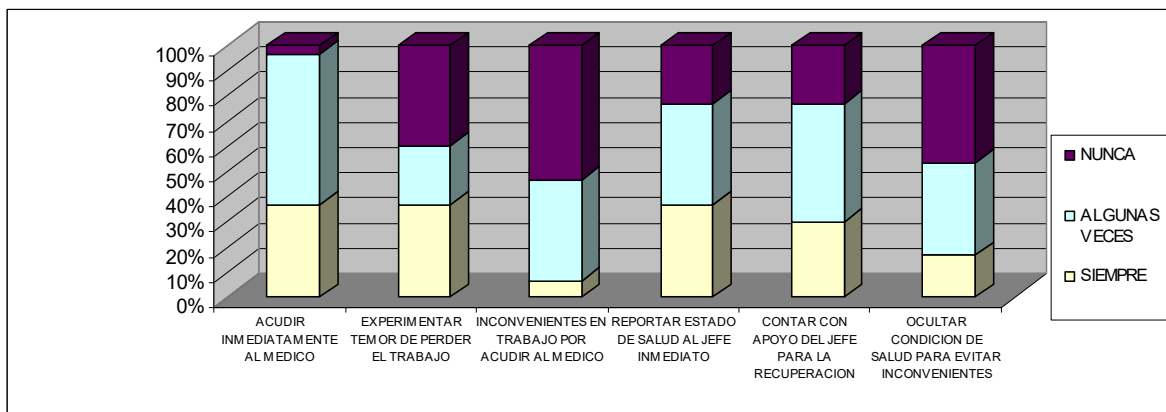
argumentan dicha situación y si existe alguna relación con la forma en que se viene implementando los procedimientos institucionalmente definidos.

Gráfica 14. Tratamiento de patologías por parte de ECOPETROL S.A



Retrospectivamente y de manera exploratoria, se indagó acerca de la frecuencia de algunos factores que pudieron o no tenerse en cuenta por parte de los trabajadores temporales encuestados, al presentar alguna enfermedad durante la vinculación laboral con la empresa. Dichos factores, se encuentran asociados con actuaciones administrativas y personales, sentimientos y conductas, que se consideran relevantes en este estudio, dada la caracterización y dinámica de la modalidad temporal, así como algunas manifestaciones y pronunciamientos individuales y colectivos en torno al tema. (Gráfica 15)

Gráfica 15. Factores asociados al cuidado de salud



De los factores abordados se destacan los siguientes resultados:

- El 60% de los trabajadores encuestados algunas veces acudían inmediatamente al servicio médico de ECOPETROL al presentar alguna enfermedad o molestia; mientras que el 37% siempre acudieron.
- El 40% de los temporales nunca experimentó temor a perder el trabajo, debido a la presencia de una enfermedad, sin embargo, el 37% siempre experimentó este sentimiento de incertidumbre y el 23% algunas veces.
- El 53% del personal nunca presentó inconvenientes en el trabajo por acudir al servicio médico, debido al padecimiento de alguna molestia o patología, pero en algunas ocasiones por el mismo motivo, el 40% si tuvo inconvenientes.
- Siempre el 40% de los temporales reportó su estado de salud al jefe inmediato, mientras que solo algunas veces lo hicieron el 37%.
- El 47% contó algunas veces con el apoyo de su jefe inmediato para favorecer su atención y/o recuperación, mientras que siempre fue así para el 30%.
- El 47% nunca ocultó su condición de salud para evitar inconvenientes laborales, aunque el 37% lo hizo alguna vez.

De otra parte, y en consideración al reconocimiento de los saberes, vivencias y experiencias obreras, se presentan algunas expresiones formuladas y anécdotas, retenidas en la memoria colectiva y popular de los trabajadores temporales en torno al cuidado de la salud:

“En los exámenes de ingreso de un compañero, requeridos para iniciar un nuevo contrato, fue tanto el temor, que por el examen de orina fuese a ser declarado no apto, que optó por llevar a laboratorio una muestra de orina de su esposa, desconociendo que ella se encontraba en estado de gravidez”.

“Algunos trabajadores le temían a la especialista que practicaba el examen de audiometría (el cual consistía en levantar la mano correspondiente al oído por donde escucharan el tono), que para no ser declarados no aptos a razón de la posible disminución de la capacidad auditiva, terminaban levantando la mano aun cuando el examen ya había terminado”.

“Los años 1985 y 1986, son recordados por el terror colectivo, generado por un médico industrial, que se dedicó a declarar no apto a aquellos trabajadores que manifestaran el más mínimo signo de dolor o que presentaran alguna incapacidad producto de alguna enfermedad.”

“Muchos trabajadores, por temor al veto, debido al padecimiento de algún tipo de molestia o enfermedad, preferían acudir a la droguería de su preferencia, que acudir a los servicios de salud de ECOPETROL”.

6. MARCO METODOLOGICO

Este proyecto se inscribió bajo la modalidad de estudio descriptivo, empleando la consulta de fuentes primarias y secundarias que permitieron avanzar en el reconocimiento de condiciones de trabajo presentes en las especialidades de mantenimiento de la GCB, y los procedimientos administrativos en salud y seguridad social de ECOPETROL S.A. Del mismo modo, se fue consolidando y sistematizando información relacionada con la dinámica de la temporalidad, la problemática de salud de la población de trabajadores vinculados bajo la modalidad de contrato de trabajo fijo, así como reconociendo la importancia de la experiencia, saberes y vivencias de dirigentes sindicales y trabajadores temporales en las especialidades abordadas.

En este sentido, y teniendo en cuenta la limitada información que sobre la temporalidad se encuentra consolidada, se acudieron a comunicaciones personales de trabajadores que se han destacado por su liderazgo frente a la reivindicación de sus derechos; a la información de casos reportados en la U.S.O, a través de su Departamento de Salud Ocupacional; así como a una muestra de 30 trabajadores temporales (que laboran y laboraron bajo la modalidad de contrato a termino fijo en las especialidades de mantenimiento de la GCB), quienes a partir de las vivencias y experiencias personales y profesionales, participaron en el diligenciamiento de encuestas cerradas (Anexo 1 Óptica frente al cuidado de la salud), con el propósito de alimentar la identificación de elementos de análisis en torno al cuidado de la salud en el marco de las directrices y procedimientos institucionales.

Los resultados de este proceso, enriquecieron el análisis y comprensión de las múltiples variables relacionadas con la concepción y práctica de la seguridad social en el trabajo, manifestada a través de fuentes orales y escritas, que dan cuenta de situaciones de vida producto del trabajo, enmarcadas en un contexto de historia económica, social, política y cultural.

7. CONCLUSIONES

- Como consecuencia del contexto económico, político y social que regula las relaciones laborales en Colombia, se han enmarcado luchas que han librado los trabajadores de los diferentes sectores productivos. Luchas reivindicativas de derechos laborales muy sensibles como lo son: el salario, la estabilidad laboral, protección social y dignificación de la relación hombre-trabajo. Han sido los obreros petroleros, quienes a principios del siglo pasado dieron origen en Colombia, a la organización de masas en la búsqueda de hacer el justo reconocimiento de sus derechos laborales.
- La industrial del petróleo se ha caracterizado por ser éste el más representativo de la economía y por contar con condiciones de trabajo o factores de riesgo altamente perjudiciales para la salud y seguridad de los trabajadores. Esto demanda la definición de políticas y acciones contundentes en procura de garantizar el derecho a la salud y a la vida en el trabajo.
- Las políticas estatales las cuales han influido fuertemente en las de ECOPETROL S.A., en materia de contratación laboral, determinan en gran medida las garantías plenas en seguridad social para la población trabajadora. Es así como los trabajadores, a partir de la organización, la protesta, el paro laboral y la huelga, desarrolladas durante muchas décadas, logran mediante la negociación, consolidar en texto, la recopilación de una serie de derechos laborales colectivos como son los de Seguridad Social y Salud Ocupacional, y en la práctica, el cumplimiento de compromisos tales como establecimiento de centros de atención en salud directos e indirectos; incipientes programas de promoción, prevención y control de la enfermedad común, enfermedad profesional y accidentes de trabajo; control de factores de riesgo en el trabajo, entre otros.
- Estas mismas políticas de contratación dan paso a la flexibilización laboral en ECOPETROL S.A., abriéndose paso la vinculación de mano de obra por períodos de trabajo. Surge así, la nómina de trabajadores con contrato a término fijo más conocidos como Temporales. Esta mano de obra tras largos años de disponibilidad laboral a la principal empresa estatal y con asentamiento en la región, configura la necesidad y deseo de poder colocar indefinidamente a su disposición, todo un bagaje de conocimientos, experiencias y técnicas de trabajo. Frente a la interrupción abrupta de dicha situación, no solo se da por terminado un vínculo laboral, sino además la imposibilidad de poner

en juego ese cúmulo de prácticas y saberes, así como un dramático resquebrajamiento de las relaciones sociales, familiares y personales.

- A pesar de la cantidad de trabajadores que conforman la Bolsa de temporales de la Gerencia Complejo Barrancabermeja, hay que considerar que cada día las necesidades de este personal han venido disminuyendo, a medida que cambia la tecnología y se desarrollan cambios en los procesos de mantenimiento y en el factor de servicio de las diferentes plantas; todo ésto en el marco de la tercerización y la flexibilización de las relaciones laborales. Como resultado de ello, se dio paso la implementación de políticas informales de contratación y se asumieron posiciones que coadyuvaron a que aquellas condiciones de trabajo o factores de riesgo altamente perjudiciales para la salud de los trabajadores, provocasen daños irreparables.

Se puede concluir, como durante años se fue consolidando, bajo la mirada ciega de muchos y cómplice de otros, una problemática laboral y social en esta población trabajadora. Problemática que surgió sin control, cuando a finales del año 2005 se anuncia la completa declinación de la mano de obra temporal en ECOPETROL S.A. La oficina de Gestión de Personal encargada de darle trámite a las solicitudes de determinación de origen y calificación de la pérdida de la capacidad laboral, hechas por los trabajadores temporales, no dieron abasto. Aún hoy, los funcionarios de esta oficina no han podido cumplir los términos establecidos para dar respuesta a una solicitud cualquiera. El retraso es impresionante.

- A pesar de la participación de los trabajadores en estructuras autónomas e institucionales que tiene gran significancia en los procesos de armonización de la relación salud-trabajo, contempladas en la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre ECOPETROL S.A. y la Unión Sindical Obrera – USO, en estos espacios no se contaba con la participación de trabajadores temporales, tal vez por falta de voluntad de ellos mismos o porque le era negado su inclusión de parte de la administración de ECOPETROL. Quizás se podría considerar que el control de los factores de riesgos para la salud hubiese sido mayor con la inclusión de los trabajadores temporales en los espacios de discusión sobre Salud y Salud Ocupacional, de tal manera que hoy en día como resultado de ello, el porcentaje de prevalencia de enfermedades en la población de trabajadores temporales, fuese menor.
- La exclusión o al menos, no cobertura de la población trabajadora temporal en los diversos estudios que sobre condiciones laborales y

sus efectos, ha realizado ECOPETROL S.A., no permite avanzar en el reconocimiento amplio e impacto que se tiene de la salud ocupacional. El perfil salud – enfermedad de un grupo de trabajadores se encuentra determinado por las características del proceso productivo, las condiciones de vida, las condiciones de trabajo, el acceso y atención en los servicios de salud.

Es claro que dentro de la gestión que deben emprender las empresas para alcanzar efectivamente la prevención de enfermedades y accidentes producto de las condiciones de trabajo, se amerita la cobertura de toda la mano de obra que desarrolla sus procesos, independientemente de la modalidad de contratación.

- Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de contingencias de origen común o profesional se encuentran establecidas en la legislación nacional, pactos colectivos, normatividad y procedimientos internos de ECOPETROL S.A. La definición equivocada del origen de una contingencia de salud de un trabajador temporal, incide de manera significativa en el normal desarrollo de su vida y la de su familia.
- En consideración a todo lo anterior, se definen algunas líneas base para el desarrollo de estudios posteriores en el tema: la flexibilización laboral y la seguridad social; la garantía del derecho a la salud para el trabajador petrolero; la temporalidad y las luchas reivindicativas; el impacto de derechos establecidos convencionalmente en la población trabajadora de ECOPETROL S.A.; causas y consecuencias de la mano de obra temporal en ECOPETROL S.A.; causas de las condiciones de salud de trabajadores con vinculación a término fijo; procedimientos y políticas administrativas para dar curso a la morbilidad profesional; participación de los trabajadores temporales en la definición de políticas de seguridad social y salud ocupacional; perfil de salud-enfermedad en trabajadores temporales; concepción del cuidado de la salud en trabajadores de la nómina convencional a término fijo de las especialidades de mantenimiento de la GCB.

Adicionalmente, llama mucho la atención, cómo es que en una empresa tan importante como lo es ECOPETROL S.A., se hubiese presentado este tipo de situaciones que colocan en vilo el completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores directos, como lo son los temporales. Ahora, sí esto se presentó con una población cuya administración es de directa responsabilidad de ECOPETROL S.A., entonces es válido hacer la gran pregunta, sobre ¿qué será entonces de la población de trabajadores al servicio de firmas contratistas, quienes son aún más vulnerables?

BIBLIOGRAFÍA

- ACTA DE ACUERDO del 24 de Noviembre de 2000, celebrada en Bogotá D.C. entre la Empresa Colombiana de Petróleos – ECOPETROL- y la Unión Sindical Obrera de Industria del Petróleo – USO-, en relación con la solución a la problemática de la denominada “Bolsa de Temporales de la Gerencia del Complejo Industrial de Barrancabermeja”, en cumplimiento parcial de lo pactado en el Parágrafo 3° del Artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo ECOPETROL-USO (1999-2000).
- ACTA DE ACUERDO GOBIERNO NACIONAL – ECOPETROL S.A – USO-, del 26 de mayo de 2004, celebrada en Bogotá D.C., sobre la solución a la problemática laboral en ECOPETROL S.A.
- ACTA DE ACUERDO COMISIÓN PARITARIA PARA LA SOLUCIÓN DE TEMPORALIDAD EN ECOPETROL S.A. celebrada en Bogotá D.C. el 6 de julio de 2005, en relación a la resolución de la situación laboral de aquellos trabajadores de nómina convencional vinculados a ECOPETROL S.A. mediante contratos de trabajo a término fijo, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.1 del ACTA DE ACUERDO GOBIERNO NACIONAL – ECOPETROL S.A.- USO-, de fecha 26 de mayo de 2004.
- ACTA DE ACUERDO “BOLSA DE TEMPORALES GCB”, celebrada en Bogotá D.C., el 6 de julio de 2007, entre ECOPETROL S.A. y la USO.
- ACTA DE REUNION 001, celebrada entre ECOPETROL S.A. (Dirección de Responsabilidad Integral –DRI) y UNION SINDICAL OBRERA –U.S.O-. Bogotá, Febrero 8 y 9 de 2007.
- ACTA DE REUNION 001, celebrada entre ECOPETROL S.A. (Dirección de Responsabilidad Integral –DRI) y UNION SINDICAL OBRERA –U.S.O-. Bogotá, Mayo 28 y 29 de 2007.
- ALMARIO S, Gustavo (1984). Historia de los Trabajadores Petroleros. Centro de Estudios del Trabajo – CEDETRABAJO- Bogotá: Ediciones Cedetrabajo.
- APRILE-GNISET, Jacques (1997) Génesis de Barrancabermeja. Ensayo. Barrancabermeja: Instituto Universitario de la Paz.

- AYALA CÁCERES, Carlos Luis (2004, 2005) Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Bogotá: Ediciones Salud Laboral.
- BUENAHORA, Gonzalo (1980) Sangre y petróleo.
- CAICEDO, Edgar (1974) Las luchas sindicales en Colombia. Bogotá: Editorial Suramericana.
- CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, suscritas entre ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera USO.
- DÍAZ MARTÍNEZ RAFAEL GUILLERMO. Ensayo Historia de la Temporalidad. 2000.
- ECOPETROL – Universidad de Antioquia, Estudio descriptivo de los desórdenes traumáticos de los trabajadores del Complejo Industrial de Barrancabermeja septiembre 1996 – agosto 1997. En: Revista Facultad Nacional de Salud Pública 1997; 15(1): 37-68
- ECOPETROL – GCB. Universidad de Antioquia. Protocolo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Desordenes Acumulativos Traumáticos en la Gerencia Complejo Barrancabermeja GCB de ECOPETROL. 1998
- ECOPETROL – GCB. Universidad de Antioquia. Protocolo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Hipoacúsia Neurosensorial en la Gerencia Complejo Barrancabermeja GCB de ECOPETROL. 1998
- ECOPETROL – GCB. Universidad de Antioquia. Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Agentes Químicos para Efectos Neuroconductuales y Respiratorios en la Gerencia Complejo Barrancabermeja GCB de ECOPETROL. 2002.
- ECOPETROL S.A. Manual de Salud Industrial. 1996
- ECOPETROL. Reglamento de Servicios de Salud. Dirección de Relaciones Laborales – Unidad de Servicios de Salud. 2005
- ECOPETROL. Procedimiento para la Determinación del Origen de los Eventos en Salud y Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral. 2005

- FRENCH, Paul (2003) “No fue una Huelga... Fue una Guerra...!!”. Conflicto Laboral en Ecopetrol 1977. ” Bogotá: Mundo Gráfico Editores
- JIMENEZ, Román. Ensayo “Historia de la Temporalidad”. Barrancabermeja, 2003
- LUNA GARCÍA, Jairo Ernesto (2002) La participación en salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras en Colombia. Bogotá: Editorial 28 de Abril.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD / ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ECOPETROL – USO. La Búsqueda de la Salud Ocupacional en la Industrial de Petróleo Colombiana: Informe Técnico – Científico del “Proyecto SOIP”. Santafé de Bogotá, 1999. p.155
- SANTIAGO REYES, Miguel Ángel (1986). Crónica de la Concesión de Mares. Bogotá: Editorial.
- UNION SINDICAL OBRERA (1995). Inducción Sindical. Editorial Libertad Ltda.
- VILLEGAS, Jorge (1976) Petróleo Colombiano, Ganancia Gringa. Bogotá: Ediciones Peñaloza y Cia Ltda. Cuarta Edición.

ANEXOS

ANEXO 1

OPTICA FRENTE AL CUIDADO DE LA SALUD ENCUESTA

Fecha: _____

I. DATOS PERSONALES

Edad _____ Sexo _____ Procedencia _____

Oficio _____

Antigüedad en ECOPETROL _____

Contrato vigente: NO SI

II. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Conoce cuáles son los factores de riesgo asociados a su oficio? NO SI

2. Participó en programas de prevención de enfermedades relacionadas con su trabajo, dirigidos por ECOPETROL? NO SI

3. Renunció a enfermedades para poder iniciar un nuevo contrato laboral con ECOPETROL?
NO SI

III. CONDICIONES DE SALUD

4. Padece de alguna enfermedad o molestia actualmente: NO SI
Cuál(es)? _____

5. Cree que la enfermedad o molestia está relacionada con su oficio? NO SI

6. Le han diagnosticado la enfermedad o molestia que padece? NO SI

7. Para la(s) enfermedad(es) diagnosticada(s) se ha determinado el origen?

Enfermedad	Común	Profesional	No se ha determinado

8. Ha recibido tratamiento por parte de ECOPETROL? NO SI

9. Durante su vinculación laboral, al presentar alguna enfermedad o molestia:

	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Acudía inmediatamente al servicio médico de ECOPETROL?			
Experimentaba temor a perder el trabajo,?			
Presentó inconvenientes en el trabajo por acudir al servicio médico?			
Reportaba su estado de salud al jefe inmediato?			
Contaba con el apoyo de su jefe inmediato para favorecer su atención y/o recuperación?			
Ocultaba su condición de salud para evitar inconvenientes laborales?			

