



AGUA

DERECHO HUMANO

Revista virtual de la Federación Nacional de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado -FENTAP

Año 3 N° 6

SST

DERECHO FUNDAMENTAL

COVID 19

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Anivel mundial diversas organizaciones sindicales vienen impulsando que en la próxima Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se contemple el tema de considerar a la Salud y seguridad en el trabajo como un derecho fundamental.

En nuestro país, tampoco estamos ajenos a esta demanda, la CGTP y nuestra Federación nos hemos pronunciado en respaldo a este pedido que supondría incrementar la responsabilidad de gobiernos y empleadores para detener la muerte de miles de trabajadores y trabajadoras en el mundo por la falta de adecuadas medidas de prevención y de seguridad en el trabajo.

Este derecho permitiría a los sindicatos y representantes de seguridad en los centros de trabajo a tener mejores medidas de presión para que se resguarde la vida y la salud de los trabajadores.

El Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterre, se ha pronunciado sobre este tema y ha dicho que la seguridad y salud en el trabajo no es solo una política económica, es un derecho humano básico.

En este contexto de pandemia, los trabajadores también venimos exigiendo que el Covid-19 sea considerado como enfermedad profesional, para que los trabajadores que la sufran puedan tener todas las garantías para su recuperación y seguridad económica o la familia cuente con una compensación si la muerte del trabajador se produjo por Covid-19 en el trabajo, tal como sucede con los trabajadores de la salud en Colombia.

Sobre estos temas se expuso y discutió en el Seminario Internacional sobre Salud y Seguridad en el trabajo que realizó nuestra federación.

Editor:

Luis Isarra D.

Colaboradores

Karla Canoba T.
Schneider Guataqui C.
Gisella Figueroa T.
Estela Ospina
Edwin Mora
Miguel Damiano
José Saccatoma

Escribe:

Luis Isarra D.

SST DEBE SER UN DERECHO FUNDAMENTAL Y EL COVID 19 ENFERMEDAD PROFESIONAL

La pandemia de el Covid-19 ha puesto aún más de relieve la importancia crítica de la seguridad en el trabajo para la salud física y mental de los trabajadores. El número de muerte de trabajadores del sector saneamiento en el Perú a causa de la pandemia es alrededor de 125 trabajadores de marzo 2020 hasta abril 2021, en sectores como salud, seguridad social, obreros municipales, fuerzas policiales, los trabajadores se han visto afectados en diferente medida.

Cada 12 segundos se produce una muerte que está relacionada con el trabajo en algún lugar del mundo, millones de trabajadores siguen muriendo debido a la falta de seguridad en el lugar de trabajo, el estrés y el agotamiento también contribuyen significativamente a socavar la salud mental de las trabajadoras y trabajadores sobrecargados de tareas y a menudo y por lo general, mal pagados.

Al conmemorar a los trabajadores y a las trabajadoras que han perdido la vida y sufrido accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, las organizaciones sindicales demandamos a nivel mundial este 28 de abril, dos reivindicaciones claves para salvar la vida de los trabajadores y de las trabajadoras, la primera es que la salud y seguridad en el trabajo (SST), sea considerada como un derecho fundamental por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con otros derechos como la libertad sindical, el derecho de NC y la protección frente a la discriminación, el trabajo forzoso y la explotación infantil.

Hacer que la SST sea un hecho fundamental de la OIT incrementaría la responsabilidad de gobiernos y empleadores para poner fin a esta masacre y daría además mayores medios de presión a sindicatos y representantes de seguridad en los centros de trabajo. Solo unos malos empleadores se opondrían a ello y estamos dispuestos a luchar duro para salvar la vida de los trabajadores y las trabajadoras.

La segunda, guarda relación con la clasificación del Covid-19 como enfermedad profesional con vistas a proporcionar una mayor protección a la gente trabajadora y



Esta publicación se realiza gracias al apoyo Solidario de FOS -Bélgica, quien no necesariamente comparte sus contenidos.



Junio 2021







I SEMINARIO VIRTUAL 2021: "LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL COVID -19"

Miércoles 28/04/2021
9:00 a.m. - 01:40 p.m.

CON LA PARTICIPACIÓN DE:

 PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Dra. Karla Giamnina Canova Tello, Directora de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo
 Organización Internacional del Trabajo	Leidy Pérez Claros, representante de la Organización Internacional del Trabajo
	Ing. Darwin Luna Torres, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
	Dra. Estela Ospina - representante de Thani
	ASESORA: Dra. Gisella Figueroa Toledo NORTE: Susana Castro More SUR: Edwin Alberto Mora Díaz TERCERIZADO: Miguel Ángel Damiano Ancco

permitir el acceso a fondos de compensación para las familias de trabajadores que pierden la vida a causa del virus y para cualquiera que lo contraiga en el trabajo.

El año pasado muchos sindicatos mundiales instaron a la OIT a incluir a el Covid-19 en la lista de enfermedades profesionales y una encuesta inicial que organizó la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre 58 países, reveló que hasta la fecha tan solo 26 han dado ese paso, aunque en algunos casos, la cobertura quedó restringida únicamente al personal sanitario, como es aquí en el Perú, pero no a todos los trabajadores de la salud sino a un grupo especial.

Hay trabajadores en el sector salud que por ejemplo hacen mantenimiento, que hacen lavado de la ropa y toda esa gente aún no está incluida en esa enfermedad ocupacional. Finalmente comunicamos que tanto la CGTP como la FENTAP también exigió considerar en los listados de personas prioritarias a vacunar, a personas de diferentes sectores, como los inspectores para que puedan realizar eficazmente las labores de inspección; trabajadores del Banco de la Nación y de los servicios básicos como el de las empresas de agua.

En nuestro sector, somos a nivel nacional 7000 trabajadores que estamos en planilla y 5000 trabajadores que son tercerizados, entonces si sacamos un promedio, más o menos el 1% de los trabajadores habría fallecido, desde marzo hasta abril. No estamos considerando los cerca de 5000 trabajadores que se infectaron y familiares fallecidos de muchos trabajadores. Todos los días, en cada momento recibimos noticias de fallecidos, sino son trabajadores son sus familiares, por eso es que solicitamos el tema de la vacuna.

Además, exigimos que se eliminen todos los obstáculos incluyendo lo relativo a la propiedad intelectual y la búsqueda de beneficios para garantizar la vacuna, pruebas, tratamientos y otras herramientas de salud pública que estén disponibles a todos; que no se aprovechen y se convierta en un negocio.

ES NECESARIO MEJORAR NUESTRA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, ESPECIALMENTE EN LOS TRABAJADORES

Escribe:
**Karla
Canoba
Tello**

Es importante reflexionar sobre la magnitud de la seguridad laboral en nuestro país buscando alternativas conjuntas que nos ayudan a reducir las muertes, accidentes y especialmente enfermedades relacionadas al trabajo que han sido agudizadas en esta pandemia.

El trabajo es fundamental porque contribuye a la reducción de la pobreza y aporta un sentido de identidad y propósito en el ser humano, sin embargo también puede generar riesgos para la seguridad y salud si estos no se gestionan adecuadamente. Por ello, es importante visualizar los desafíos en el mundo laboral actual, maximizando esfuerzos para lograr que estos espacios sean seguros y saludables en todas las organizaciones y para conseguirlo, es necesario mejorar nuestra cultura de prevención de riesgos, especialmente en los trabajadores y los empleadores a fin de que podamos implementar un sistema óptimo de seguridad y salud.

La OIT señala que la pandemia del Covid ha llevado a los gobiernos, empleadores, trabajadores y la población en general, a enfrentarse a retos improcedentes en relación al virus del Covid y los numerosos efectos que ha tenido en el mundo del trabajo, por ello, el tema para conmemorar el día de la SST el 2021 se centra en estrategias para fortalecer estos sistemas nacionales de seguridad y salud con el fin de desarrollar resiliencia, para hacer frente a la crisis hoy y en el futuro, aprovechando enseñanzas extraídas y las experiencias del mundo.

Esa es la temática que a la fecha ha mantenido la organización con la finalidad de poder mejorar nuestros sistemas de gestión y salud y convertirlos en resilientes, respecto al sector trabajo que viene impulsando y apoyando actividades de capacitación sobre la normativa de prevención de riesgos laborales con énfasis en la emergencia sanitaria como consecuencia de la Covid-19 a nivel nacional articulando con las direcciones regionales de trabajo y de promoción del empleo con organismos internacionales como es la OIT y como lo es la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Se han elaborado materiales de difusión que están a disposición de todos en las distintas redes del Ministerio de Trabajo. Se ha venido trabajando activamente para generar no solamente guías que puedan orientarlos como el ABC de la seguridad de salud, como las guías para la implementación de los comité de seguridad y salud, sino que también se ha contribuido para que estas herramientas estén en todos los idiomas y podamos llegar a toda la población.



**1 Directora de Seguridad
y Salud en el Trabajo
del MTPE**



ANTICIPARSE Y RESPONDER FRENTE A DIFERENTES EMERGENCIAS DE LAS DIFERENTES CRISIS

El impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en los diferentes lugares de trabajo, va desde el contagio o el infectarse por el virus sino también por las diferentes medidas que se han generado frente al virus, hay pérdidas generalizadas del empleo y por las restricciones de movilidad y las cuarentenas se tomaron tomar nuevas medidas o modalidades de trabajo como el teletrabajo, el trabajo remoto, que supusieron riesgos emergentes como los químicos, los ergonómicos, los psicosociales, la violencia y el acoso en algunos lugares de trabajo o algunas poblaciones, que ha venido repercutiendo desde la Covid-19.

133 millones de trabajadores sanitarios y trabajadores sociales, se encuentran gravemente expuestos a contraer Covid-19, y ya hay alrededor de 7 000 muertes. El 14% de las infecciones fueron producidas por el personal sanitario y 1 de cada 5 trabajadores de este sector ha reportado e informado síntomas de depresión o de ansiedad. No es solo el Covid-19, sino otros riesgos a los que están enfrentados el personal de la salud por ser trabajadores que se exponen directamente al virus.

Las normas internacionales que promueven el diálogo social y la cooperación entre los lugares de trabajo, han sido un recurso importante para la respuesta frente al Covid-19, desde la OIT siempre se ha promovido el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno nacional que permita adoptar esos marcos políticos y nacionales que vayan orientados a generar ese trabajo decente y promover unas condiciones saludables y seguras para los trabajadores.

Escribe:
**Schneider
Guataqui
Cervera**

La primera Recomendación a resaltar es la 205 sobre el empleo y el trabajo decente, la paz y la resiliencia que es del 2017 y plantea, para poder abordar estas crisis, generar estrategias y desarrollarlas a través de un diálogo social que destaque la importancia de promover esas condiciones de trabajos seguras y saludables. Fomentar la resiliencia permitirá la prevención y mitigar y abordar las crisis identificando los peligros, hacer la evaluación de los riesgos y la gestión de las diferentes medidas de gestión y control necesarias para afrontarla.

Hay tres convenios fundamentales de la SST: El nº 155 sobre la SST (1981), que, como todos los convenios viene acompañado de una recomendación, en este caso, la 164 sobre la seguridad y salud de los trabajadores (SST), donde se señala que debe existir y adoptarse una política nacional de SST y las medidas a ser adoptadas en el nivel nacional como el empresarial en los lugares de trabajo. Existen derechos y responsabilidades para empleadores y trabajadores en materia de SST para la implementación de medidas de protección para los trabajadores y tener entornos de trabajo, seguros y saludables. Otro aspecto importante de este convenio es el registro y notificación de los accidentes de trabajo, el tener ese requisito y desarrollar un adecuado registro y notificación de los accidentes y las enfermedades profesionales (se desarrolla un poco más en el protocolo del 2002 de la OIT).

El segundo Convenio es el nº 161, sobre los servicios de salud en el trabajo (Recomendación 171), del año 1985. Tiene un enfoque esencialmente a funciones preventivas y para los encargados de asesorar a los trabajadores, a los representantes y a los diferentes actores que se involucran en estos sistemas de SST.

El tercero es el Convenio nº 187 (Recomendación 197) nos habla de tener una cultura nacional de prevención en el trabajo y que esto se pueda abordar a través de un sistema nacional de SST sólido, esto quiere decir que la estructura del sistema nacional de SST incluya diferentes aspectos como: leyes, reglamentos, política nacional de SST, autoridades, responsabilidades y diferentes aspectos que puedan terminar abordándose también desde un

punto de vista de seguridad nacional de SST.

Los 3 convenios señalados, nos permiten hablar de los marcos políticos y normativos nacionales de SST que van a permitir responder a una crisis para proteger mejor la salud mental y física de los trabajadores, el ser mas resiliente, el poder estarnos preparando para futuras crisis y haciendo que estos marcos terminen o se adapten de manera proactiva a los nuevos contextos que se estén presentando en el mundo del trabajo y nos habla que el sistema regulador debe contener como mínimo unas leyes básicas y generales de SST donde se aborden los derechos y responsabilidades en esta materia para empleadores y trabajadores y que también debe tener una cobertura por sectores y peligros específicos que tengan en el los lugares de trabajo, y poder abordarlos desde los convenios colectivos y la SST y hacerla parte de ello a través del diálogo al interior de las organizaciones.

De acuerdo al C-155 los empleadores tienen la obligación de garantizar, de buscar mantener un entorno de trabajo seguro y saludable sin riesgo alguno para los trabajadores; suministrar los elementos de protección; definir criterios para emergencias y accidentes de trabajo y el dar formación en esos conocimientos a los trabajadores que tienen el derecho de recibir los elementos, la formación y tener entornos seguros y saludables. Es importante que para que funcione la SST los trabajadores también deben cumplir las instrucciones que existan.

Organización Internacional del Trabajo

La pandemia de COVID-19: Un reto mundial para la seguridad y salud en el trabajo

- ▶ Los **trabajadores** y las personas del mundo del trabajo corren el riesgo de infectarse
- ▶ Algunos **lugares de trabajo** se han convertido en fuentes de brotes del virus
- ▶ Determinados entornos de trabajo presentan un riesgo especial (contacto estrecho entre trabajadores, mala ventilación)

“Marcos políticos y normativos nacionales de SST que van a permitir responder a una crisis para proteger mejor la salud mental y física de los trabajadores”

En los marcos políticos nacionales se ha discutido el reconocimiento del Covid-19 como una lesión o una enfermedad profesional, la OIT ha proporcionado fundamentos para abordar estos temas, y depende de la legislación de cada país establecer criterios claros, sólidos, para saber cuándo o cuando no puede ser una lesión profesional. La OIT a través de los diferentes mecanismos, el protocolo de la 2002, el convenio sobre las prestaciones 121 por accidente de trabajo y enfermedad profesional, la lista de enfermedades del 2002 (actualizado en el 2010) establecen que para definir esos criterios tiene que haber un método científicamente o uno adecuado que permita establecer ese vínculo, esa relación con el factor de riesgo, la exposición del trabajo tal con el vínculo de la enfermedad. Si la enfermedad profesional por una exposición a un factor de riesgo tiene que ser resultante a esa actividad laboral.

Se han generado algunos marcos políticos normativos que van orientados a reconocer la enfermedad profesional laboral a los trabajadores sanitarios. Por ejemplo, en Turquía, Bélgica y Colombia se estableció que todo el personal sanitario y de emergencias eran personas que estaban como en una fuente primaria y tenían esa relación directa con la exposición a su trabajo y lo reconocieron como enfermedad profesional.

Argentina también ha reconocido el Covid-19 para los trabajadores de servicios esenciales y España, Italia y Dinamarca han establecido la lesión profesional para todos los trabajadores independientemente de su ocupación.

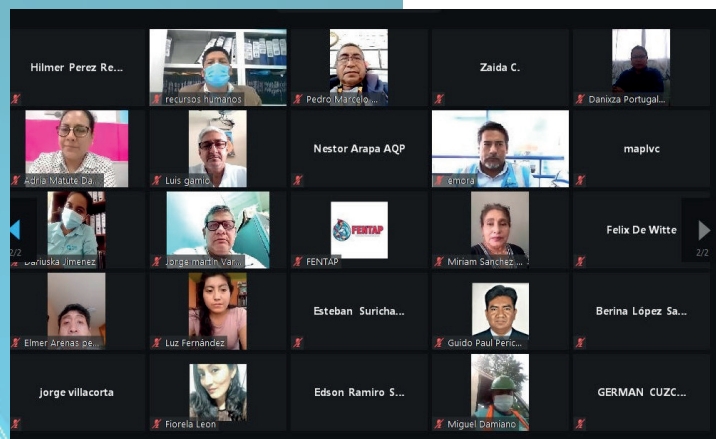
Diferentes riesgos

En una encuesta que se realizó a la red de expertos del G20, se establecieron algunas de las medidas de prevención y control que más se han adaptado a los lugares de trabajo, desde los controles de ingeniería donde estaba todo el tema de ventilación, filtros de aire, las barreras físicas, la demarcación de lugares de trabajo, las medidas administrativas como el teletrabajo, el hacer el control y supervisión, la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo son algunos de los aspectos que se han abordado y que han resaltado en las diferentes medidas de prevención, y también la utilización de los equipos y elementos de protección que permitan evitar el contagio del Covid-19

También se ha abordado otros riesgos, como los ergonómicos, químicos, psicosociales. En Malasia se estableció y formuló unas directrices de la necesidad de realizar evaluaciones de salud mental a los trabajadores y el definir medidas de prevención para abordar este tema.

Otros riesgos emergentes ha sido la violencia y el acoso, como al personal de la salud que se ha visto en agresiones verbales y físicas, ha tenido discriminación y por eso el código penal de Argelia estableció una pena a las personas que realizaran estas agresiones verbales y físicas entre 5 y 10 años de cárcel.

La inspección del trabajo es otro aspecto importante que se ha relacionado para promover ese movimiento de las normas, verificar su cumplimiento, mantener la aplicación y también proteger la seguridad y salud de los inspectores. El establecimiento de políticas que permitan y den incentivos económicos fiscales de premios y reconocimientos ha sido otra de manera que los países han abordado este tema. Es el caso de Filipinas, creó un premio para todos los empleadores que lograran detener la propagación del Covid-19 a través de políticas y programas de SST. Esto fue un poco como fortalecer esa resiliencia a través de sus marcos políticos y normativos.



IPERC
Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control

Marcos institucionales nacionales

Es importante un organismo responsable de SST que brinde todas estas condiciones que dé respuesta a la crisis, que dé una confianza al país, a la comunidad, y que lleve ese liderazgo que permita ser la coordinación entre diferentes actores nacionales y locales. Hay órganos consultivos tripartitos nacionales que abordan estas cuestiones de SST del Covid-19 que involucra diferentes interlocutores sociales y que han cumplido diferentes papeles desde un ámbito consultivo como un ámbito más decisorio en los países que ha permitido hacer ese debate y la formulación de instrucciones, orientaciones y medidas de SST.

Un ejemplo es la Comisión nacional australiana, creada el año pasado y está orientada a la coordinación del Covid-19 con el fin de vincular expertos en SST y a representantes de empleadores y trabajadores para 3 propósitos importantes:

- 1) Formular directrices.
- 2) Proporcionar información sobre los riesgos para la salud y la seguridad.
- 3) Desarrollar prácticas de trabajo seguras y saludables.

Se debe resaltar todos los seguros o sistemas de seguridad social que tienen los países y el nexos con la SST, antes de que suceda el evento, implementamos todas las medidas posibles para evitar que las personas se lesionen o tengan un deterioro a su salud, para después que se genere ese daño debemos tener un seguro, una seguridad social que nos permita tener una protección para el trabajador.

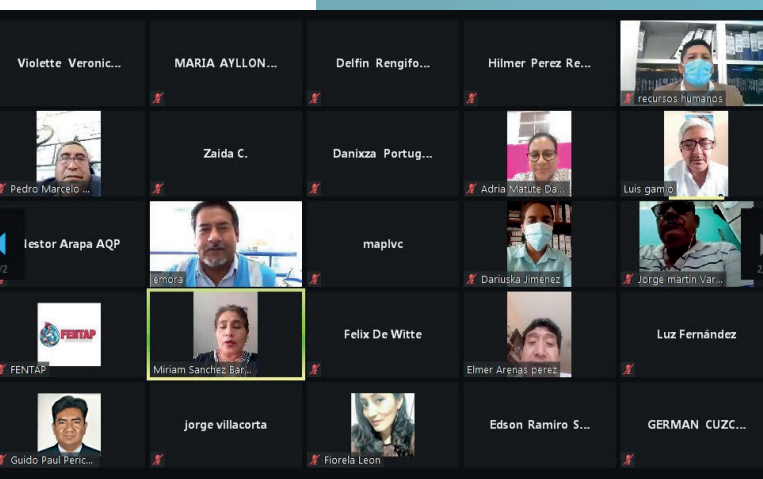
Convenio 161 de la OIT (1985)

Se establece algunas funciones esenciales que van orientadas a la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos, la planificación, asesoramiento y participación en la vigilancia de SST, análisis de los accidentes y de las enfermedades y muchas funciones orientadas a las prestaciones o servicios del trabajo. Se debe destacar la vigilancia y seguridad de algunos trabajadores y la prestación de los primeros auxilios y acá no es solo el riesgo de contagio, se cuestionarán un poco cómo se han definido también

esos mecanismos para rastrear los casos confirmados y sospechosos, cómo se dio esa instrucción para poder proceder con esas personas que ya hayan sido confirmadas como casos del Covid-19 y cómo se hace ese proceso de notificación a las diferentes autoridades públicas.

Ha cobrado una gran importancia poder hacer esa vigilancia a la salud y cualquier deterioro que se identifique en los lugares de trabajo, tanto del contagio como el de aspectos psicosociales, o qué pasa si yo llego a tener un accidente de trabajo, entonces es ahí donde se vincula el adaptar el trabajo a los trabajadores y de la protección por grupos vulnerables.

Una de las cosas que se ha hecho énfasis y que se ha hablado, es las caracterizaciones de SST que permitan hacer cómo es la descripción sociodemográfica de la población que está trabajando con nosotros, edad, género si tiene algún origen étnico, condiciones de salud, si tiene alguna preexistencia y/o si es parte de un tipo de trabajador o grupo vulnerable como trabajadores migrantes o subcontratados. Si se encuentra en el sector agrícola.





Para prevención en el trabajo hay que hacer una colaboración con los servicios, ese vínculo claro que tiene la seguridad y que ha salido cada vez más en evidencia de la SST y de los sistemas públicos de salud, temas como la obesidad, que puede hacer a una persona vulnerable y desde el ámbito de la salud pública puede impactar en el ámbito de los lugares de trabajo al no promover entornos de trabajo seguros y saludables. El vínculo con el sistema público es importante, al lograr la colaboración con organizaciones de emergencias como bomberos, hospitales, o empresas que manejen lo referente a intoxicaciones por productos químicos.

Se debe tratar también, el asesoramiento y la formación en SST que se ha venido brindando tanto por autoridades, organismos nacionales de SST, interlocutores sociales, representantes de trabajadores y donde se han generado diversas campañas por diferentes mecanismos y ahí es donde lograr aterrizar esto a las características, a los grupos nos va a hacer que sea un poco más efectivo y que tenga un mayor impacto.

En Colombia desarrollamos una campaña para el sector cafetero y sabiendo que uno de los mecanismos que más utilizaban era la radio, hicimos toda una radionovela de SST donde dábamos medidas de prevención tanto como para el Covid-19 como sus peligros prioritarios. Las campañas de sensibilización que aborden temas claves y tengan información esencial, va a permitir seguir generando esa conciencia y ese pensamiento preventivo frente a todos esos aspectos y peligros que se han puesto en evidencia por la pandemia. Singapur desarrolló y estableció unas formaciones específicas para el sector construcción, Irlanda y Sudáfrica establecieron una directriz de formar a las personas antes o previo a reincorporarse a sus lugares de trabajo.

Acopiar información

Proporcionar información, dar asesoramiento es relevante y se une completamente con otro elemento que es la recopilación de datos e investigaciones de trabajo. El desarrollo de un sistema eficaz y completo para poder hacer la recopilación y el análisis de información nos va a permitir tener dentro de los países unos datos fiables que nos permitan formular políticas, estrategias, reglamentos, y otras medidas que puedan ir orientadas a la SST.

Debemos tener un buen sistema de acopio de información, no solo sobre el registro y notificación de los accidentes de trabajo, sino, recopilar datos y estadísticas de SST en general, de sus condiciones de salud, de cómo están sus entornos de trabajo y que lo podamos abordar desde la investigación para ver si existen riesgos nuevos. Con nuevas técnicas para afrontarlos ya que nos permiten conocer un poco mejor la realidad de las

situaciones de SST, formular y actualizar la normativa del país, identificar esos riesgos específicos o profundizar en el conocimiento, identificar y evaluar consecuencias para la salud.

Fortalecer los sistemas de SST

Para que un sistema de SST funcione tiene que tener dos aspectos importantes: la coordinación directa entre empleadores y trabajadores y la participación de todos los actores. El liderazgo por parte del empleador en los aspectos de SST hace que esto funcione de alguna manera y uno de los aspectos que han tenido que fortalecerse y ser dinámicos en estos procesos de pandemia, son la identificación de peligro y los riesgos como el contagio al virus y los otros peligros que debe abarcar todas las medidas, jornadas, centros de trabajo y que permita tener en cuenta a los trabajadores, proveedores, clientes, visitantes y a las diferentes condiciones individuales de los trabajadores. La edad y las preexistencias, son aspectos que pueden influir en la pandemia del Covid-19 y la preparación y respuestas ante emergencias.

Otro tema es cómo se ha establecido al interior de las organizaciones los mecanismos de comunicación y coordinación, en emergencias con bomberos de manera externa, e internamente, ¿Cómo pueden reportar que necesitan primeros auxilios y cómo se le brinda a quienes desarrollan teletrabajo o trabajo remoto o trabajo en casa? Es un reto que ha ido surgiendo en la SST y que ha tenido que ir abordándose poco a poco.

Todos los factores de riesgo psicosocial que se han vivido por diferentes factores: salir a trabajar, estar en casa y tener que articularlo con mis deberes del hogar, vivo completamente solo o diferentes circunstancias en las cuales vivimos cada uno de nosotros y que han puesto en manifiesto también la importancia de abordar estos riesgos psicosociales.

El adaptar esas medidas entonces partirá de hacer una buena evaluación de los riesgos de trabajo o hacer una implementación de los controles a través de la jerarquía del control, revisarse y modificarse, esto no puede ser estático, no puede estar completamente inmóvil sino que debe ser dinámico al interior de los sistemas de gestión y nos permita cumplir esas leyes y reglamentos de SST que promuevan esas buenas prácticas, contribuya, adapte y haga seguimiento continuo a las diferentes directrices de SST.

Hacia el futuro en SST, la OIT ha desarrollado diferentes herramientas, instrumentos que se pueden consultar y están disponibles en la página de la OIT.

Hay que invertir en el fortalecimiento de estos sistemas de SST lo cual ayude a los gobierno, trabajadores y empleadores a hacer frente a esta pandemia actual; a tener lugares de trabajo saludables, salvaguardar esas vidas de los trabajadores y sobre todo poder prepararnos y poder responder a futuros acontecimientos y crisis imprevistos.



ENCONTRAR NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DE VIDA

El Covid-19 no se va a ir de nuestras vidas, si nos infectamos y sobrevivimos porque nos vamos a volver a contagiar, si nos vacunamos lo que va a hacer la vacuna es protegernos más pero no va a eliminar el virus, por tanto, podemos contagiarnos. Se va a ir si adaptamos todos y entre todos las medidas preventivas necesarias para que el virus no colonice, porque es un virus que es un ser no vivo pero que tiene como propiedad ingresar al cuerpo humano, lo coloniza, se reproduce en nuestro organismo y tiene además como característica no solamente afectar el tema pulmonar, por eso la cantidad de fallecidos.

Afecta el sistema nervioso, el sistema circulatorio y digestivo, todos los órganos y todos los sistemas pueden ser afectados por este virus. En la etapa en donde podemos contagiar nos convertimos prácticamente en una bomba biológica y vamos expandiendo el virus. Si en este tiempo estamos conscientes de que somos una bomba biológica, debemos aislarnos hasta que el virus haga el ciclo en nuestro organismo, ya no contagiemos y atendamos obviamente las secuelas. Es importante conocer la dinámica del virus en nuestro organismo porque eso no va a cambiar.

Quisiera decir, no se preocupen, de aquí a un año la cosa va a cambiar, no va a cambiar. Mejorará con la vacuna pero vamos a tener que encontrar nuevas formas de trabajo y de vida como se llama ahora, el modo Covid de vida. Estamos muy acostumbrados a la cercanía personal, nos abrazamos, queremos, porque somos así, nuestra naturaleza es así, sin embargo ahora se impone un distanciamiento físico que es fundamental.

Otro elemento que incide de manera significativa en los contagios es el incumplimiento de la normativa en SST, todas las normas en esta materia son de obligatorio cumplimiento, por eso es importante que se pueda contrastar con SUNAFIL, la teoría con la práctica. Un inspector de una región me decía que la inspección a distancia no funciona porque las empresas tienden a maquillar el espacio

Opina:
Estela Ospina
Asesora laboral
y profesora
universitario



de trabajo donde ocurrió un accidente, “El espacio de trabajo, son como pequeños sets”.

Él se ponía todos los equipos de protección personal para verificar físicamente los hechos y las situaciones reales en los centros de trabajo, porque ese es su deber y obligación como inspector y las organizaciones sindicales de esa región decía que era verdad. Hay otro sector de inspección que no considera ir presencialmente sino que se puede hacer inspección a distancia.

Coincidió en que una inspección debe ser presencial, se adoptan todas las medidas preventivas para evitar el contagio y el inspector o inspectora debería contrastar la realidad en cada centro de trabajo. Este tema ya hasta el mismo ministro lo declaró. La CGTP debe emplazar qué es lo que ha pasado con esto, no puede ser que medio millón de empresas incumplan las normativas de seguridad, porque en ese incumplimiento se está yendo la vida, se está yendo la salud de trabajadores y trabajadoras.

El virus tiene una predilección sobre los varones, y en el Perú ese porcentaje fluctúa entre el 75% y el 80% de varones afectados por el Covid-19, además están las comorbilidades: diabetes, enfermedades vasculares, hipertensión.

Un gran problema, es la obesidad, de todos los fallecidos en el país (no sólo trabajadores), el 85.5% padecía obesidad, el tener un índice de masa corporal (IMC) igual o mayor a 40 ya es un factor de altísimo riesgo y según ha corroborado SINADEF el IMC mayor a 30 ya pone en un riesgo mayor, por eso, es fundamental que el tema de la obesidad sea parte no solamente de la salud pública sino sea parte de la vigilancia de la salud de los trabajadores en todas las empresas.

La alimentación, es un tema de sustituir carbohidratos por proteínas, todos esos son elementos que cada vez son fundamentales en esta etapa de la dinámica que tenemos en el país. No va parar la curva si es que seguimos como estamos, la curva va a continuar hacia arriba, lamentablemente, en la segunda ola hemos tenido cifras extremadamente altas, muy superiores a lo que teníamos en el pico de la primera ola.

Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

En el marco de la gobernanza global en este contexto nos plantea, los 17 ODS, que son orientaciones para los gobiernos, las empresas y también para las organizaciones sindicales, son como líneas, metas de acción que se tiene que cumplir para el año 2030. La temática de la SST está en el objetivo 8 que es trabajo decente y reactivación productiva, y es en el punto 8.8 el que establece con toda precisión cómo el tema de la SST va a ser crucial y estratégico para cualquier gestión empresarial en los futuros años.

La gobernanza global planteó muchos paradigmas, uno, de que las empresas no tenían fronteras y que se expandían, tienen ahora un tema de mayor limitación, la reputación, socialmente responsable, la propia sostenibilidad empresarial son conceptos que valen también para empresas como las de agua potable.

En el marco de la 4ta revolución industrial, las empresas están recolocando el rol del mundo del trabajo, el valor del trabajador, no solamente como un deber ético y ju-



rídico sino muy particularmente el componente de la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras con un eje clave de la salud empresarial y esto es una exigencia que aparece en cualquier propuesta que tenga que ver con sostenibilidad de las empresas.

Las nuevas formas de trabajo, es otro elemento con el cual hay que empezar a contar, por ejemplo, hay determinados tipos de procedimiento de nanotecnología vinculados al agua, hay temas de inteligencia artificial que están sustituyendo a determinados tipos de operadores estos son las nuevas formas de trabajo y tenemos que estar atentos, preparados y preparadas, cómo todo ello va a impactar en nuestra dinámica productiva para bien o para mal.

Debemos tener recomendaciones básicas en base a la importancia que tienen los trabajadores y trabajadoras en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y los controles, porque en base a eso podrán identificar con mayor claridad y precisión dónde están los peligros. Por ejemplo, si hay un área de trabajo donde hay aglomeración o estén muchos clientes, esas son áreas críticas, que los trabajadores conocen perfectamente y por tanto deben participar en los procesos de elaboración de peligro y de evaluación y controles. En el caso de la legislación tienen el marco normativo que existe y en el caso de la identificación de los peligros tienen que ser evaluado.

Ahora un tema clave es la ventilación, de cómo se están ventilando los espacios de trabajo de cada uno de ustedes, en ese sentido tienen que evaluar si estructuras, ambientaciones y los equipos brindan suficiente ventilación.

El tema de la evaluación de los riesgos, cuáles son los niveles de probabilidad, porque no solo es el trabajador que falleció, tenemos trabajadores que se contagian y tienen Covid largo o long covid; el que queda con secuelas, lo llaman secuelados del Covid-19, y en ese sentido tienen lesiones que en algunos casos son permanentes o de mediano y largo plazo y el número de trabajadores afectados. La evaluación de riesgos tiene que considerar esos elementos, y no puede ser realizado exclusivamente por el empleador son los trabajadores(as) quienes tienen que participar si están en forma presencial o a distancia.

Existen casos de trabajadores que se han accidentado en casa y que han sufrido incluso electrocución en su casa, donde es ahora su espacio de trabajo. La responsabilidad del empleador se ha desplazado con el trabajador allí donde el trabajador está laborando, por tanto la identificación de evaluación de peligros, riesgos y controles también se desplazó y tiene que hacerse allí donde se labora actualmente, eso es fundamental.

Es fundamental, también, incluir todas las actividades, las rutinarias como las no rutinarias. Si la actividad rutinaria de un trabajador tenía que ver con archivar, y de un momento a otro la empresa le manda de llevar una determinada cantidad de dinero por la calle X hasta el banco y, lo asaltan, roban, disparan, eso es accidente de trabajo. ¿El IPERC consideraba esa actividad rutinaria? Si no se considera actividad rutinaria, por tanto hubo negligencia de la empresa. Hay que evaluar las actividades rutinarias y no rutinarias, e incluir aquellas condiciones de trabajo que existen o que van a existir.

Debemos evaluar aquellas ocupaciones especialmente sensibles que se puedan asumir o que estén expuestos a determinados factores de riesgo. Cuando hablamos del medio ambiente de trabajo, es decir los aspectos físicos, también debemos hacerlo

de la organización de trabajo. Por ejemplo, hay trabajadores que están en teletrabajo y el empleador cuando estaba en el trabajo presencial le daba una carga equivalente a 4, hoy le da una carga equivalente a 8, eso se está dando en el país y se llama sobrecarga laboral, el trabajador en el momento de identificar el peligro, evaluar el riesgo y el control tendrá que decir mi estándar era 4 yo tengo que continuar con 4, pero esos elementos se tienen que establecer de manera clara en cada puesto de trabajo.

Es fundamental la inclusión de estas medidas de protección, particularmente aquellos trabajadores que sufren de discapacidad porque con la norma que tenemos en el país que es una norma sobre

la inclusión de trabajadores con discapacidad se tienen que hacer ajustes razonables, revisar los resultados de las evaluaciones.

Por ejemplo, ¿Se ha hecho una evaluación en el caso de sus empresas? o en el caso de la seguridad social ¿Sobre el impacto que tiene como riesgo psicosocial ver que sus compañeros mueren o que las familias se enferman? Ese es un daño, ese es un impacto serio, ¿Se ha evaluado? Se tiene que evaluar, es parte de las obligaciones de las empresas.

Como seres humanos no solamente tenemos una afectación en la dinámica social, sino, sobre todo, en el área psíquica. Se ha verificado que la pandemia afectó seriamente los aspectos psicosociales de las personas, particularmente de quienes trabajamos, en ese sentido el IPERC tiene que ser completo, No se pueden pasar por alto los accidentes, las enfermedades como esta, que aún no han sido calificadas como enfermedad profesional pero ya la OIT solicita la calificación del Covid-19 .



Se debe visibilizar esas condiciones que están incidiendo en que cada vez el espacio de trabajo no sea de prevención, sino de contagio, ese es el problema. Así como hay empresas que han reestructurado toda su dinámica productiva, que cada trabajador labora a dos metros de distancia uno del otro, que han pasado mucho de sus actividades a teletrabajo y que el trabajo presencial se hace de una manera con todas las medias preventivas y cuando uno ve sus números tiene 0 trabajadores muertos por COVID. He conversado y contrastado la opinión de la empresa y con el sindicato y efectivamente hay casos así de 1 o 0 fallecidos por Covid, pero también hay totalmente contrarios que todos conocemos.

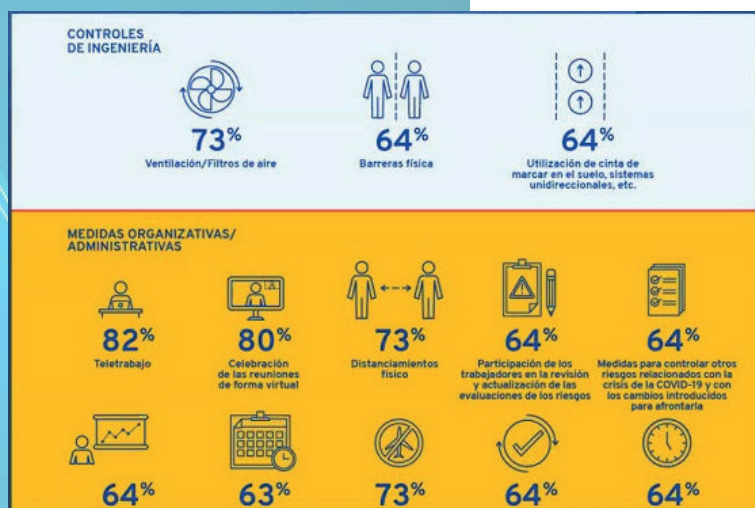
La OIT y el diálogo social

Hay un esfuerzo desde la OIT de invertir en sistemas resilientes, se llaman, es decir resistentes que sean capaces de resistir pero además proponer en materia de SST, porque hablan de anticiparse a las crisis, porque el Covid-19 es una de las pandemias que es posible vengan a futuro. Esta crisis a todos y a todas nos agarró un poco fuera de espacio pero tenemos que aprender, prepararnos y saber responder de manera adecuada.

Hay un aspecto que en el país no se desarrolla y debería hacerse de manera suficiente, y es el tema del diálogo social, deberíamos preguntarnos, ¿El Consejo Nacional del Trabajo, funciona realmente como un espíritu de dialogo social o no? No debiendo serlo, hay otros consejos como el Consejo Nacional de SST y también hice la consulta a un compañero que está en esa instancia y también mencionó las serias limitaciones que hay de participación.

¿Los comités de SST, el comité de la empresa, los subs comité de SST funcionan realmente? Son una instancia de diálogo, deben funcionar. Apenas terminó el periodo de un trabajador (en el comité de SST) la empresa empezó a hostigarlo y lo iba a despedir si es que no pararon todos y aguantaron el despido, eso no puede ser. Un elemento básico es el diálogo, fortalecer los marcos normativos y políticos en materia de SST. Es muy importante que el Ministerio de Salud, que es el órgano rector sobre este tema, tenga ya un sistema que está monitoreando a todo su personal, dos años atrás no lo tenía, pero, hoy lo tiene.

El reconocimiento del Covid-19 como enfermedad profesional es importante porque, de ser catalogada así, las prestaciones económicas y de salud duran de por vida. ¿Qué es lo que está ocurriendo hoy?, un trabajador se enferma, tiene un proceso, va a UCI, supera UCI pero queda con secuelas, ¿Cuánto tiempo paso? un año, ¿Qué hace la empresa?, lo espera 6 meses pero el compañero no se recupera porque ha quedado con severas limitaciones. La empresa, ya está averiguando como despedirlo. Al ser reconocido como enfermedad profesional permitirá a quienes la sufran y tengan secuelas (de hecho quedan), tengan mecanismos de protección y de tutela a lo largo de su vida.



Medidas de protección

La ventilación es fundamental, no es con ventilador, es la ventilación natural, son ventanas que se abren y dejan circular el aire, ese es un elemento preventivo fundamental, miren la carga de todos los demás, obviamente el otro, el teletrabajo, es decir el enviar del trabajo presencial al trabajo a distancia el teletrabajo es fundamental, puede haber trabajo mixto también pero de preferencia el teletrabajo.

Deben considerarse las barreras físicas, es decir, en los ambientes extremadamente cercanos y que por temas de producción no se pueden separar a dos metros, se ponen barreras físicas para evitar el contacto entre trabajadores. Hay que marcar los suelos y tratar de utilizar en las empresas sistemas unidireccionales una vía de ingreso y una vía de salida, evitar las aglomeraciones. Este tiene que ver con la celebración de las reuniones en forma virtual que representan hasta un 80% de protección.

Distanciamiento físico, la legislación nacional considera un metro, la ciencia nos informa que se necesitan 2 metros de distanciamiento, antes se pensaba que el virus solo se transmitía con el contacto directo, pero por estas nuevas variantes del virus, el virus está en el aire y nos exponemos aun sin estar directo o al contacto con ella. La participación de los trabajadores en las evaluaciones de riesgo 64% de importancia. Están prohibidos los viajes, representan un 73%

de reducción de exposición también está todo lo que es el tema de controles remotos, al cumplimiento de determinados tipos de obligaciones.

Los EPP's son fundamentales las mascarillas, la principal protección en la pandemia son: la NK95 que es una mascarilla que permite un filtro adecuado más una mascarilla que permita sellar, lo fundamental es que sellen toda la parte de la nariz hasta debajo de la barbilla, todo tiene que estar totalmente sellado, de tal manera que impida el ingreso de la exposición a los virus, por eso se habla de una doble mascarilla. La careta se debe usar desde la frente hasta debajo de la barbilla, no puede ser una careta pequeña, eso no sirve.

Otro elemento de protección personal son los guantes en algunos momentos pero más que guantes es la higiene en manos, agua y jabón como temas fundamentales, más que alcohol gel, cuando están fuera de su casa lleven su alcohol gel y se va protegiendo.

Hay que insistir que inmediatamente tengan cualquier síntoma la empresa les brinde un contacto directo para poder descartar que se trate del coronavirus o inmediatamente los síntomas den positivo, den una alerta para la atención y una vigilancia, con las pruebas y con todo lo que corresponde. Prevenir los riesgos en el trabajo es un deber, es una obligación ética y es también un compromiso que tenemos como ciudadanos y ciudadanas de este país.





Exposición
Darwin Luna
 SUNAFIL

SUNAFIL DEBE HACER QUE SE CUMPLAN LAS NORMAS

SUNAFIL no genera normas esa es función del Ministerio del Trabajo y si son leyes del Congreso, pero, se encarga de hacer que se cumplan. Este punto debe quedar claro porque muchas veces los trabajadores piden a SUNAFIL crear normas y aquí entra el tema de la competencia. Nosotros somos competentes frente a la inspección de trabajo propiamente que es un servicio público que tienen todos los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada, el régimen 728 para que puedan acceder a tener una tutela de derecho de lo que es SST.

Se debe vigilar y exigir el cumplimiento de la normativa socio laboral y de SST y determinar cuáles son las responsabilidades administrativas del empleador. Existen responsabilidades para el empleador: civil, penal y la administrativa.

La responsabilidad civil cuando hay perjuicios para el trabajador por la vía civil puede solicitar indemnización por daños y perjuicios. Responsabilidad penal, si es que genera la muerte o un daño grave de acuerdo a lo que nos precisa el artículo 168 A del Código Penal, el que resulte responsable puede tener una pena de 2 hasta 8 años de pena privativa de la libertad. Ambos el civil y el penal deben ser llevados ante el juez competente.

SUNAFIL, sus principales funciones son fiscalizar, brindar orientación y asesoría técnica, desde la acción de un inspector de trabajo quienes son los que realizan la inspección y tienen la facultad de establecer una medida cautelar de cierre de un área o todo el establecimiento. Para ello, también utilizan las herramientas tecnológicas de la información, por la coyuntura del Covid-19.



Una orden de inspección tiene que partir de un origen, de una necesidad, usualmente es una denuncia, puede ser una solicitud de otra entidad, una decisión interna del sistema o en su defecto por origen o porque el inspector es quien lo solicite en último extremo. Al solicitar la inspección se asigna un inspector quien tendrá un plazo de 10 días para realizar su primera actuación inspectiva, y, recién allí, comienzan a contar 30 días para poder cerrar su proceso de inspección. Es decir, una vez que recibe una orden el inspector tiene un plazo de 10 días hábiles para empezar.

Se inicia con las siguientes modalidades: Actuación inspectiva inicia el conteo de 30 días en el cual debe cerrar esta inspección porque son plazos no prorrogables. Se pide información y se hacen visitas, requerimientos, advertencias paralización y concluye este proceso bajo un informe de actuación inspectiva o en su defecto, una acta de infracción que es cuando se han vulnerado los derechos de los trabajadores y esto ha sido constatado por el inspector actuante.

Cuando se cita comparecencia es darle al sujeto inspeccionado un plazo razonable para que pueda cumplir con la obligación, pero hay materias que resultan ser insubsanables y como no se pueden subsanar terminan teniendo una acta de infracción sobre este supuesto.

El inspector para poder ejercer su función, desde que se apersona tiene un seguro complementario de trabajo riesgo, que todo lo demás se le habilita al inspector para poder realizar su función que es hacer recorrido de las instalaciones, usar su equipo de protección, inspeccionar durante el normal funcionamiento de la empresa, practicar diligencias de noche o de día, verificar los riesgos graves e inminente, inclusive paralizar la labor, solicitar que se acredite la documentación pertinente aplicando principios de razonabilidad de proporcionalidad respecto a la materia que fiscaliza.

Si es que al inspector se le obstruye el ingreso se considera como una obstrucción a la labor inspectiva y por lo tanto termina siendo una infracción de tipo muy grave, por eso es que corresponde al empleador permitir el acceso a los inspectores de trabajo para que cumplan su función.

Facultades del inspector de trabajo

- Ingresar sin previo aviso y en todo lugar del sujeto inspeccionado
- Ir acompañado durante la visita por otros trabajadores, representantes, peritos, policía u otra persona que coadyuve a la inspección de trabajo y en caso de

accidentes de trabajo mortal pedirá que lo acompañe el Comité de SST y las organizaciones sindicales, la organización fiscal de la empresa en todo caso.

- Practicar cualquier diligencia de investigación, recaudar muestras, solicitar información, exigir que el sujeto inspeccionado le brinde información para constatar los hechos por lo cual se han consignado en su orden de inspección. Al inspector de trabajo se le da una orden de inspección y en esa orden de inspección, se eligen o se determinan cuáles son las materias que van a existir dentro de su proceso, es decir si al inspector le dicen dentro de su orden que debe visualizar o debe verificar el cumplimiento del Comité de SST y el IPERC se va a basar en estos dos criterios sobre el total.
- De considerar que existen riesgos graves e inminentes, puede paralizar la labor sin perjuicio de considerar la existencia de otra vulneración de derechos y ampliar la orden de inspección y que se agregue una materia adicional, todo eso lo va hacer dentro del uso de sus facultades
- Obtener copias, extractos, grabar videos y otros que pueda permitirle en este caso las disposiciones normativas en materia de SST.

El inspector actuante o el inspector de trabajo se apersona a realizar la inspección una vez que ingresa al centro de labores, le exige al empleador la lista de trabajadores y verifica si es que los trabajadores se encuentran laborando, ve las condiciones de trabajo, exige el IPERC, ve la dotación de equipos de protección, entre otras materias que puedan ser exigidas dentro del proceso, sin perjuicio, de ser necesario, cierre un establecimiento porque se pone en riesgo el bien jurídico protegido que en este caso es la vida.

Puede realizar mediciones, sacar muestras, exigir procedimientos de trabajos, que se acredite un procedimiento de trabajo seguro, verificar que están exactamente elaborados, que se encuentran dentro de lo que señalan en este caso el marco normativo preventivo.

Si se encuentra alguna anomalía que pueda generar un daño o existe inobservancia por parte del trabajador, se va a generar un acta de cierre, lo notifica al empleador e inmediatamente cierra el proceso, es decir se deja de realizar todo tipo de labor. Para los trabajadores que se encuentran dentro de este espacio se considera como días efectivamente laborados, tienen que pagarles su remuneración y sus servicios sociales dado a que no es un problema que se sufra por parte de los trabajadores sino por parte del empleador. Ahora en este espacio no va a otorgar ni vacaciones ni licencias porque son vías que debe absolver sin perjuicio de ello, de verificar las normas de trabajo, las normas generales.

El inspector actuante debe verificar que las normas sectoriales competentes, en este caso, si no existe una norma sectorial tendrá que basarse en lo que señala la



La paralización de labores no significa que a los trabajadores que se encuentran dentro de este espacio no les paguen, tienen que pagarles su remuneración y sus servicios sociales dado que no es un problema originado por ellos.

ley n° 29783 y su reglamento en este caso la ley de SST y su reglamento aprobado por el DS 05-2012-TR. Voy a verificar como lo señala el artículo 25 del reglamento, que el empleador tenga un sistema de gestión de SST y si no cuenta con uno, el DS 019 del año 2006 – TR, (reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) precisa que es una infracción de tipo grave y por lo tanto es pasible sancionar al empleador por incumplir con esta disposición normativa. Este sistema de gestión deberá ser basado de acuerdo al tipo de empresa que es, número de trabajadores y tipo de exposición a los factores de riesgo que se tomen.

El supervisor de SST o comité

Todo empleador debe tener o un comité o un supervisor de SST. Si hay menos de 20 trabajadores, es decir desde 1 a 19 trabajadores, se debe garantizar la elección de un supervisor de SST y declararlo en este registro. Si son 20 a más trabajadores debe constituir un Comité de SST, que es un órgano bipartito y paritario y se reunirá mensualmente. Está compuesto de dos partes, una en representación del empleador que él elige entre los trabajadores de dirección y confianza y por otro lado, los representantes de los trabajadores que son elegidos por votación secreta y directa de forma presencial o no presencial (virtual).

En la actualidad existe el dl n° 1499 que nos precisa la prórroga del tiempo de vigencia del comité o el supervisor de SST. El termino de las funciones del comité es de acuerdo a lo que se haya señalado inicialmente en el proceso de elección, que puede ser un año o dos años, concluido este plazo debe convocarse a nuevas elecciones, sin embargo, dada a la coyuntura lo que este dl precisa que se prorroga su vigencia, por lo tanto puede continuar sesionando.

¿Cuáles son los requisitos para que puedas ser miembro del comité?

Dos de todas maneras son claves o exigibles y uno es facultativo, dice por un lado: Para ser miembro del comité tienes que ser trabajador de tu empleador, qué significa que si eres un tercero por recibo por honorarios no eres un trabajador del empleador por lo tanto no puedes participar del comité ni de supervisor de SST.

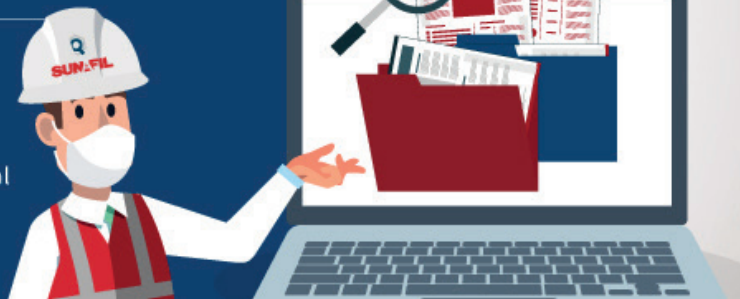
Otro de los requisitos es que tengas como mínimo 18 años de edad y el último de preferencia es tener capacitaciones sobre esta materia o laborar en espacios que te permitan conocer los factores. Este sistema de gestión tiene diversos documentos que se encuentran estipulados en el artículo 32 del reglamento de la Ley de SST y estos documentos son verificables, fiscalizables en este caso por SUNAFIL.

Existen 3 tipos de documentos que tienen que estar exhibidos en un lugar público o mejor dicho un lugar visible para los trabajadores dentro de la empresa:



LISTA DE EMPRESAS QUE NO DECLARAN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL T-REGISTRO

* Base Legal:
Resolución Ministerial
N° 260-2016-TR



SUNAFIL realiza una campaña para conocer cuáles son las empresas que no han declarado su comité de SST.

la política, IPERC y mapa de riesgos. Los dos primeros, políticas e IPERC se encuentran señalados dentro del último párrafo del artículo 32 de SST mientras que la obligación de exhibir el mapa de riesgos se encuentra en el artículo 35 literal e, por tanto corresponde que estos 3 documentos deban ser exhibidos en un lugar visible.

Lo que permitirá realizar una gestión de riesgo de forma oportuna, conocer cuál es el compromiso del empleador, cuando hablamos del IPERC que pueda conocer que por puesto de trabajo cuáles son mis peligros, cuáles mis riesgos y cuáles son los controles que se están determinando y aquí corresponde al inspector actuante exigir su cumplimiento total.

Si para realizar un determinado servicio debe tener 5 capacitaciones, 3 capacitaciones, dotación de tales equipos de protección, eso es lo que se debe de cumplir, sino se cumple con ello le van a dar un tiempo para que subsane y si ocurrió un daño entonces sancionará.

Reglamento interno de SST

El reglamento interno de SST es una de las principales falencias de la mayoría de los empleadores. Es cierto que es exigible a partir de que el empleador tenga 20 o más trabajadores y por tanto, el inspector actuante va a exigir que ya haya sido visto y aprobado por el comité de SST, que el reglamento acoja todas las actividades de la empresa y haya sido entregado a cada uno de los trabajadores de forma física o de forma virtual o digital.

Por otro lado tenemos la planificación de la actividad preventiva que no es más que todos los planes que conciernen a la gestión de SST y el programa anual de SST, el no contar con estos documentos constituyen en infracción de tipo grave.

La falencia que tiene todo empleador es que no considera todas las actividades rutinarias o no rutinarias y cuando ocurren accidentes de trabajo viene el hecho de que SUNAFIL sanciona. Si recordamos la muerte de dos jóvenes en Mc Donalds, ¿Qué ocurrió? De que dispusieron a una joven vaya a limpiar una maquina sin seguir un protocolo, sin desconectar primero la máquina de la energía eléctrica, y ésta como no desconectó, al haber fuga de energía y limpiar con un trapo húmedo y la humedad en el suelo, la persona sufrió una descarga eléctrica y su enamorado al

querer ayudarla también sufre la descarga y mueren los dos. Se revisó el Reglamento de SST y no estaba consignada esta actividad.

La mayoría de empleadores no consignan todas las actividades de los trabajadores y eso es lo que motiva a que existe una infracción, la planificación que recoja el plan anual de SST, el plan de capacitaciones, el plan para la prevención del Covid-19, entre otros planes, más el programa de SST al no tener estos planes es una infracción de tipo grave.

Los registros

Son 8 registros que el empleador debe tener y tenemos finalmente los libros para el comité de SST que la norma no precisa en ninguno de sus extremos que este deba ser legalizado.

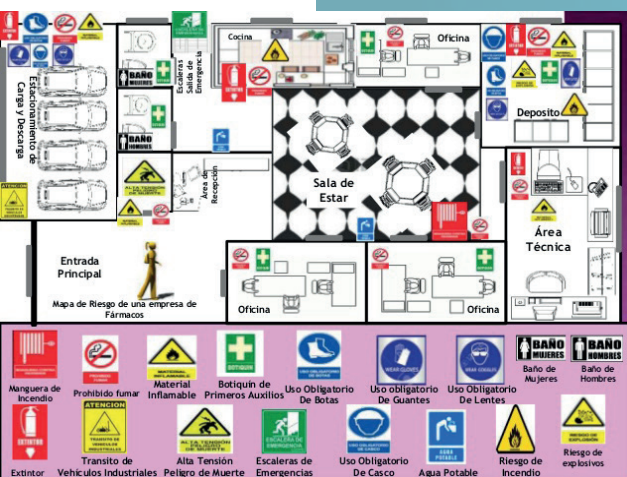
Los registros obligatorios son: accidente de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos, exámenes médicos ocupacionales, inspecciones, estadísticas, monitoreo de agentes tanto físicos, químicos, biológicos, ergonómicos,

Registro de dotación de equipo de protección, inducción, capacitación y entrenamiento y auditorías. En este último extremo las auditorías han sido suspendidas por el momento por el Covid-19 también recogido por el Decreto Legislativo n° 1499, y lo que permite esta norma es flexibilizar en este caso al sistema de gestión dada la coyuntura para evitar el contagio.

La política tiene que ser concisa, precisa, fechada, firmada y dispuesta en un lugar visible y que el trabajador deba conocerla.

Por otro lado tenemos el reglamento de SST que el gobierno señalaba y aquí el problema principal está en los estándares de seguridad que se exigen para cada una de las operaciones y muchas veces no se cumplen.

Ej. de mapa de riesgo que debe ser exhibido para que los trabajadores puedan identificar todos los peligros y riesgos existentes y que tipo de equipo de protección debe utilizar.



Otra exigencia es el mapa de riesgo y lo que corresponde es que debe ser exhibido y por lo tanto deba consignar y el trabajador pueda identificar todos los peligros y todos los riesgos existentes y que tipo de equipo de protección debe utilizar en una determinada zona. Se debe brindar capacitaciones, sabemos que las capacitaciones mínimas son 4, pero en este caso, el DL n° 1499 flexibiliza la SST y señala que existen capacitaciones presenciales y también pueden darse de forma virtual aún adicionando el DS 01-2021-TR genera o adiciona un artículo 27 A dentro del reglamento de la Ley de SST, este artículo precisa que las capacitaciones deben darse tanto presenciales como virtuales y las capacitaciones presenciales van a ser cuando tenga un trabajador nuevo o en su defecto cuando a un trabajador

lo cambie de puesto de trabajo hacia otro puesto.

Las capacitaciones deben ser realizadas por un profesional, pero no señala el tiempo de duración de la norma, salvo que sea una específica como la de obreros municipales y precisa que debe ser de 8 horas. Para trabajadores de minerías, si

Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Covid-19



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¿QUÉ FUNCIONES CUMPLE?



APRUEBA IMPORTANTES DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ENTRE LOS QUE DESTACA EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA: EL PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DEL COVID-19 EN EL TRABAJO.

PROMUEVE EL COMPROMISO, LA COLABORACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.



REALIZA INSPECCIONES PERIÓDICAS EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, ÁREAS OPERATIVAS, INSTALACIONES, MAQUINARIA Y EQUIPOS, A FIN DE REFORZAR LA GESTIÓN PREVENTIVA.



precisa capacitaciones de 8 y 16 horas para entrenamiento entre otras, pero de manera general no se precisa.

El programa anual de SST contiene un conjunto de actividades que se debe implementar, cumplir con disposiciones normativas y es importante precisar acá si el empleador tiene un sistema por ejemplo internacional, está certificado con ISO 45 001 (antes OSA 18 001), no exime de que SUNAFIL pueda fiscalizarlo, por lo tanto corresponde que deba de cumplir con sus obligaciones.

Se debe ver el IPERC ya que corresponde que deba ser elaborado con todos los trabajadores, con el comité, con las organizaciones sindicales que considere, y por cada puesto de trabajo y debe ser actualizado mínimamente una vez al año y considerar los distintos factores de riesgo o tipo de peligros tanto físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, por ejemplo en la actualidad el IPERC debe recoger a el Covid-19 y si no la recoge se encontraría dentro de una infracción.

Todos estos tipos de peligro deben ser incluidos en la IPERC, y considerar las actividades rutinarias y no rutinarias de investigación de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales, resultados de los monitoreos, la capacidad de cada trabajador (no todos tienen igual capacidad). También considerar la evaluación del centro de labores y las condiciones de trabajo para evitar accidentes de trabajo.

El empleador debe determinar qué peligros tiene o está expuesto el trabajador, evaluar su riesgo y posteriormente determinar cuál es el control que va a aplicar y cuál es la medida o quién resulta ser el responsable de la implementación de este mismo.

Otro punto importante es lo que respecta a la Resolución Ministerial n° 972. Aquí estamos hablando del plan para la prevención del Covid-19, que debe recoger siete lineamientos y tener la estructura que señala el anexo 5 de esta resolución:

Limpieza y desinfección del centro de trabajo. El empleador tiene que brindar un centro limpio y desinfectado para laborar si es que va a haber un trabajo presencial, debe evaluar la condición de los trabajadores, debe haber un espacio para lavarse las manos, para desinfectarse de forma obligatoria, verificar, vigilar, fiscalizar que se realicen y brindar los insumos necesarios para la realización, capacitar al trabajador, sensibilizarlo, buscar medidas de prevención colectiva o en su defecto aplicación o dotación de equipos de protección personal para seguir con una vigilancia de la salud de los trabajadores y en este último punto corresponde que deba tener un profesional de la salud sea un médico ocupacional o un licenciado en enfermería.

Se debe determinar cuáles son los niveles de exposición y siempre tiene que considerar la jerarquía de controles, los 3 primeros son, barreras duras o controles más efectivos mientras que los dos últimos resultan ser barreras blandas o controles menos efectivos y en este caso estamos hablando de que deben eliminarse los

factores de riesgo o peligro desde la fuente o deban sustituirse o deban aplicarse controles de ingeniería, caso contrario deberá considerarse la señalética, las capacitaciones, procedimiento escrito de trabajo, entre otros que permitan realizar un trabajo seguro.

Dotar de equipo de protección personal según los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Se debe recordar que el empleador tiene una obligación y es de elaborar este plan a través del servicio de SST y enviarlo al comité de SST y en un plazo de 48h aprobarlo y lo registra en el siscovid19 o lo envía en este caso

al correo empresa@minsa.gob.pe por ser una aplicación del Ministerio de Salud.

SUNAFIL prioriza de dónde viene, toma acciones preventivas, envía cartas preventivas disuasivas para que el empleador acredite el cumplimiento de las normas, caso contrario de existir una denuncia o de no responder a través de las cartas el empleador lo que puede generar es una orden de inspección, activa el sistema inspectivo y por lo tanto va a generar la orden de inspección.

Para estos casos se utilizan las herramientas tecnológicas y puede cerrar un lugar, un espacio o todo según corresponda de acuerdo a lo que haya evaluado y además puede la persona inspectiva generar otras ordenes adicionales. Qué cosa podría generar el inspector, puede generar advertencias, paralizar, hacer requerimientos, exigir modificaciones necesarias y para que se acredite esta información en este caso debe sustentarlo el empleador a través de procedimientos o certificados de limpieza, de registros de pruebas moleculares o en este caso de la IPERC, agregando al Sars cov 2 en este caso al Covid-19.

Se verifica si existe registros de control de temperatura, de inspecciones internas que realicen en este caso el empleador para los trabajadores y que puedan existir los puntos de lavado y desinfección y los insumos pertinentes. ¿Qué otro documento exigen? Puede exigir en este caso instructivos, capacitaciones, dotación de equipos de protección, registro de estadísticas y capacitaciones, entre otros documentos que



Video

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo



resulten ser necesarios, por tanto dentro del procedimiento inspectivo lo que puede hacer el inspector de trabajo es constatar lo que está viendo y sin perjuicio de ello esto va a primar. Porque puede darse el caso de que el empleador lleve un documento y en la realidad ocurre otra cosa, bajo el principio de primacía de la realidad siempre va a primar o va a favorecer a lo que el inspector actuante está verificando

Hay materias que son insubsanables y son aquellas que generan un daño. Por ejemplo, si un trabajador está realizando una labor de limpieza y cae dentro de un espacio confinado y ese trabajador nunca fue capacitado, nunca le dieron equipo de protección, ni de rescate para iniciar esa limpieza, en este caso, ya no podría el empleador subsanar esta infracción, de todas maneras ya es una infracción.

Se puede paralizar trabajos cuando vea que no existen las condiciones necesarias para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones propiamente. En este caso existen fracciones subsanables e infracciones insubsanables, en la mayoría de subsanables se da un plazo para que el empleador pueda cumplir con la solicitud del inspector actuante cuando se vuelven insubsanables significa que de todas maneras va concluir en una acta de infracción pero ello va de venir en que, en el tipo de infracción que se está cometiendo, puede ser una infracción leve, una infracción grave o una infracción de tipo muy grave. Una infracción de falta leve es que no exista orden y limpieza en el centro de trabajo pero que esta falta de orden y limpieza no genere un riesgo a la salud de los trabajadores.

Un riesgo grave, cuando existe un incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros y finalmente no implementaron un sistema de SST. Para poder activar el sistema inspectivo se requiere de una denuncia en su defecto por una decisión interna del sistema o en su defecto por una motivación del mismo inspector pero para ello se tiene que conocer primero la realidad y lo principal que ocurre es que el trabajador afectado ponga su denuncia.

Si nosotros tenemos una infracción de tipo grave (Hay una tablita de infracciones). Un empleador no está dotando de equipos de protección, no tiene condiciones mínimas de seguridad no brinda estas condiciones, son considerados como infracciones tipo grave y si es una no MYPE y este tiene menos de 51 a 100 trabajadores la multa que se impone para este empleador resulta ser de 28 732 soles y así sucesivamente según corresponda a lo que es las infracciones que se puedan cometer.

SST COMO DERECHO FUNDAMENTAL, EN EL MARCO DE LA PANDEMIA DE COVID

Escribe:
Gisela Figuroa
Abogada
Asesora
Laboral

Es nuestra debilidad que pudiendo haber conquistado la hegemonía teórica y práctica sobre el control de la nocividad ambiental, se ha regresado a la vieja concepción que hoy caracteriza la nueva legislación: el predominio del empresariado y del técnico respecto al conocimiento y la experiencia de los Trabajadores.

Gastone Marri. Líder Sindical Italiano

En el contexto actual la pandemia ocasionada por el Covid-19, se han evidenciado no sólo fuertes cambios en nuestro modelo de relaciones laborales, sino también en la concepción misma que tenemos ahora los peruanos de una serie de ítems que quizá antes eran desapercibidos.

Se ha evidenciado la precariedad del sistema de seguridad social, del sistema de sanidad y en general del modelo económico en el que vivimos desde hace más de 30 años. El mismo que ha sido impuesto por el neoliberalismo y que permitiendo que las relaciones se regulen por el mercado terminó convirtiendo a la salud en un bien más de compra y venta.

Esta pandemia, de la misma forma ha generado que ante la inoperancia de todo lo que habitualmente se conocía como funcional, se sobreponga un factor que ya había perdido protagonismo en los últimos años, pero que, sin embargo, en este contexto, resultó siendo fundamental. Nos referimos al movimiento Sindical. Su vigencia y la necesidad de que éste responda no solo a la actual situación de emergencia sanitaria, sino que se haya podido sobreponer a los años de sistema político contrario, de aniquilamiento de la capacidad crítica de generaciones, del intento de la destrucción del imaginario colectivo de la idea de comunidad y solidaridad, y más bien esta vez haya usado para ello a la globalización y las nuevas tecnologías.

Se ha demostrado con la pandemia, que en las empresas donde ha habido un sindicato que pudiese negociar mejores estándares de protección frente a su empleador, ha



habido menos posibilidades de contagios y por lo tanto menos pérdidas de vidas, de manera innecesaria.

Es entonces, que en este contexto surge un nuevo reto para los sindicatos y más aún para los dirigentes que asumen esta realidad. Los mismos que finalmente han tenido de coincidir en la preponderancia que tiene la salud ocupacional en la vida misma de los trabajadores. Y entonces, lo que a través de una serie de charlas se estuvo enseñando a través de años de vigencia de la Ley n° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue aprendido y puesto en práctica de un día para otro, en el marco de la pandemia.

El Estado ha tratado de abordar la pandemia con una serie de normas, las mismas que se han ido acondicionando conforme se iba desarrollando el virus y su impacto en nuestro país. Lo cual es razonable, habida cuenta que se trataba de un virus letal, nunca antes visto. Sin embargo, lo deleznable es haber tomado conocimiento que en muchos casos las normas fueron variando en función al impacto económico que las propias medidas significaban para las empresas, y no pensando en una real reducción del número de contagios. Un claro ejemplo de ello, fue el retroceso en cuanto a la definición de grupo de riesgo, la misma que inicialmente preveía incorporar personas mayores de 60 años o con determinado número de índice de masa muscular proclive a la obesidad y sin embargo en menos de una semana; estas variables fueron cambiadas, sin ningún criterio basado en la salubridad de las personas, reduciendo el concepto de “grupos de riesgo” y así evitando que las empresas tengan que pagarle remuneraciones, sin correlato de trabajo efectivo a mayor número de trabajadores.

Esa es la dinámica que hemos observado durante casi todo un año. Con la consecuencia que ello ha significado en poder articular defensas adecuadas por parte de los sindicatos y los trabajadores. Aun así, se ha hecho.

Para muchos de los actores en este contexto, se dejaba en suspenso las normas previas al Covid-19 y las relaciones solo debían regirse a través de la normativa especial. Sin embargo, en nuestra concepción, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y modificatorias,

se encontraba y se encuentra más vigente que nunca; ello en tanto, asume como centro de su enfoque, que la SST, es un derecho fundamental dirigido a la protección de la integridad física de los trabajadores y la prevención de riesgos dentro de los centros laborales; y por lo tanto, la necesidad de asumir como una obligación, que los empleadores deben garantizar el desarrollo del trabajo en un ambiente seguro, incluso y **MÁS AÚN EN EMERGENCIA SANITARIA.**

La normativa ha coincidido en grandes ejes temáticos, la existencia del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el trabajo, que se encuentra



Los sindicatos deben asumir nuevos retos frente a la pandemia del Covid-19.

compuesto de 9 puntos, dentro de los que resaltan las disposiciones de prevención para el regreso y reincorporación al trabajo. Nuevamente, apostando la normativa por el trabajo efectivo, frente a las condiciones reales de peligro a la salud.



Los trabajadores debemos recuperar nuestra capacidad de diagnosticar y elaborar estrategias para revertir los actuales índices de contagiados y fallecidos.

Lamentablemente, no fueron expedidas normas sectoriales. Las cuales consideramos que son importantes. Toda vez que el impacto y la exposición al peligro no ha sido el mismo para todos los sectores.

En el caso del sector saneamiento y agua potable, el impacto de este virus ha sido notable. Hemos tenido aproximadamente, a junio del 2021, 134 trabajadores fallecidos víctimas de este virus. Una cifra bastante alta y que no ha merecido a la fecha el pronunciamiento por parte de las autoridades sobre el particular.

Consideramos, que a la fecha, y con las lecciones aprendidas, no se debe descuidar ningún aspecto, en el sistema de gestión SST, se debe diseñar distintas estrategias para hacer seguimiento al impacto en la salud de los trabajadores, asumir que el rol del Estado no ha sido suficiente y que la obligación y deber de cuidado del empleador es absoluta, no pudiendo trasladar la culpa de manera alguna ni a la emergencia sanitaria en sí misma, ni al accionar mismo del trabajador.

Es en este marco de ideas, que presentamos la SST, como un reto OBLIGATORIO y NECESARIO a ser trabajado por las organizaciones sindicales, con ahínco y de manera transversal.

Negociar para mejorar la normativa de salud laboral, o cualquier otro aspecto de las relaciones laborales que incida en este tema es vital.

En realidad, este tema es una tarea difícil para todos los involucrados, Estado, empresarios e instituciones y trabajadores. La sola legalidad no ha sido, ni es suficiente. Estos tiempos exigen el compromiso de todos los actores, siendo indispensable para el sector de los trabajadores que recuperemos nuestra capacidad de diagnosticar y elaborar estrategias para revertir los actuales índices de contagiados y fallecidos.

La Ley de seguridad y salud ocupacional reconoce el papel principal de los trabajadores en el resguardo de la salud. Sin embargo, su viabilidad solo será posible si participan con convicción de la siguiente manera: el Estado en su rol de control y fiscalización, el empleador con el deber de prevención y protección y los trabajadores comprometidos en su participación. No encontramos una fórmula distinta a la cogestión de la crisis sanitaria, para revertir nuestra actual situación.

SEDAPAR VA A CONTRIBUIR CON LA SST DE LOS TRABAJADORES

El objetivo de la empresa de agua de Arequipa (SEDAPAR), es implementar buenas prácticas de SST para mejorar la respuesta a situaciones y emergencias que surgen de acuerdo con los procedimientos regulares en el suministro de agua potable y sobre todo en la recolección de aguas residuales creando así una cultura de seguridad. La gestión pública del agua y la sostenibilidad empresarial solo se logrará a través de sistemas adecuados de prevención de riesgos laborales y aquellos que son propios del crecimiento empresarial.

El agua potable es fundamental para evitar el contagio por la Covid 19 y de muchas otras enfermedades. Sedapar está convencido que los protocolos de SST y bioseguridad son extremadamente esenciales para cuidar la salud de los trabajadores, tratando de minimizar los riesgos laborales, no solamente el bienestar físico de los trabajadores, sino en el mental. El estrés creció exponencialmente en todos nuestros trabajadores, tanto los que están de manera presencial como los que están en casa o realizan trabajo mixto o remoto, entonces se debe dar charlas y sensibilizar a todo nuestro personal.

Todas las EPS tienen la obligación de realizar protocolos de seguridad, bioseguridad y la salud de centros laborales y estar constantemente actualizándolos, ya que nuestras funciones son de campo en un 70% aproximadamente: Se tiene que garantizar la SST en todas las actividades durante el desarrollo en las obras y en todas las áreas de trabajo, para cumplir los objetivos. Las empresas deben informar sobre las capacitaciones en cuestiones de la pandemia y garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Sedapar con la oficina de SST y el Comité de SST, elaboró el plan de prevención actualizado pero enfrentó diversos problemas que se presentaron:

- Falta de personal en la oficina de seguridad o con el equipo de SST.
- Falta de personal operativo para el remplazo por las bajas generadas tanto por los compañeros que fallecieron y los compañeros contagiados que en ambos casos ha sido una gran cantidad.
- Planes de contingencia ante la pandemia al inicio de esta, ahora hay pero no había nada documentado de una manera formal.
- Y fundamentalmente ahora la falta de vacunas.

Escribe:
Edwin Mora
Trabajador de
Sedapar

Nosotros estamos en la primera línea de combate, nos trasladamos en servicio público, comemos en la calle, tenemos contacto con gran cantidad de usuarios porque hacemos las labores de campo y siempre la gente se acerca a preguntar de todo tanto comercial como operacionalmente.

La pregunta que desde las EPS y de Sedapar le hacemos al gobierno es ¿Quién operaría las Plantas de tratamiento de agua potable y agua residuales si se contagian en gran número? ¿Quién repararía las roturas de tuberías? ¿Quién repararía los atoros de desagües?

Prevenir el contagio masivo de compañeros en las EPS debe ser la prioridad número uno del gobierno a través de la aplicación de vacunas, normas, distanciamiento, limpieza y desinfección, tanto en las personas, herramientas, equipo menor, maquinaria, vehículos, materiales y las instalaciones. También debe dar un protocolo específico para saneamiento el cual no lo tenemos en la actualidad, y sí lo tienen otros sectores.

La oficina de seguridad de Sedapar, hizo un diseño de un pediluvio automático para la desinfección de calzado para hacer frente al Covid-19 y estamos culminando con un protocolo que será presentado para el beneficio de los compañeros de todas las EPS del país y será un aporte de Sedapar porque estamos involucrados y comprometidos al 100% en la prevención del Covid-19 mediante una cultura de seguridad.

Esto nos llevara a proporcionar los procedimientos y controles adecuados para garantizar que la reactivación de los proyectos de saneamiento se haga viables, mediante las más rigurosas medidas de seguridad biomédicas, de forma que la reactivación sea ordenada, paulatina, disciplinada y responsable, en previsión de la propagación del Covid-19.

Debemos contribuir a promover una cultura de prevención, seguridad y de buenas prácticas por parte de todos los involucrados en saneamiento, en los sitios de trabajo y también en sus hogares, lo que hará de nuestra vida laboral y cotidiana más segura y saludable.



MUCHOS ABUSOS A TERCERIZADOS

Nuestro sindicato está en constante “diálogo” con la empresa, es decir en constante reclamo. El plan de control y vigilancia prácticamente lo redacta la empresa y en algunos casos no cumple con lo escrito. Siempre hemos observado el tipo de mascarilla, nuestro trabajo es bien complicado porque trabajamos con lampa y pico en la vía pública, en lo que es mantenimiento de agua potable y alcantarillado, y nuestras mascarillas se ensucian y se humedecen por el sudor mismo de los operarios. A la semana, nos daban 3 mascarillas, y ahora, gracias a los constantes reclamos se nos entregan dos mascarillas al día a cada operario. Al mediodía cambiamos de mascarilla porque ya no sirve la otra.

Otro problema que tuvimos fue que personal médico solo había en las mañanas para la toma de temperatura y para el llenado de la ficha de sintomatología. No tenía los EPPS de bioseguridad: guantes quirúrgicos, mascarilla especial, tapa cabello, ni siquiera un mandil, por lo que conversamos con la empresa para que solucione el problema.

En nuestra empresa en el área de servicio y mantenimiento han fallecido 4 trabajadores con Covid-19 y el 90% aproximadamente de todos los trabajadores estuvieron contagiados. Es más lamentable lo que está sucediendo en otras empresas que no tienen sindicato y nadie que los represente.

Nosotros estamos ahí atentos para que la empresa no viole los derechos de los trabajadores y más en esta época de pandemia. Sin embargo tenemos un doctor ocupacional que coludido con el asesor legal de la empresa, a nuestros compañeros vulnerables y mayores de 65 años le están diciendo: “saben qué muchachos ya váyanse a su casa a descansar, si tú tienes 65 años que tus hijos sean responsables de ti”, estamos llegando a ese extremo. Si todo eso está sucediendo en una empresa que tiene 3 sindicatos, imaginen qué sucederá en la que no hay organización sindical.

En el Comité de SST de la empresa no existe paridad porque aparte de los 3 que coloca la empresa busca que meter a gente de su confianza como representante de los trabajadores y lo único que hacen es ver el beneficio económico de la empresa y no ven la salud ni la integridad del trabajador.

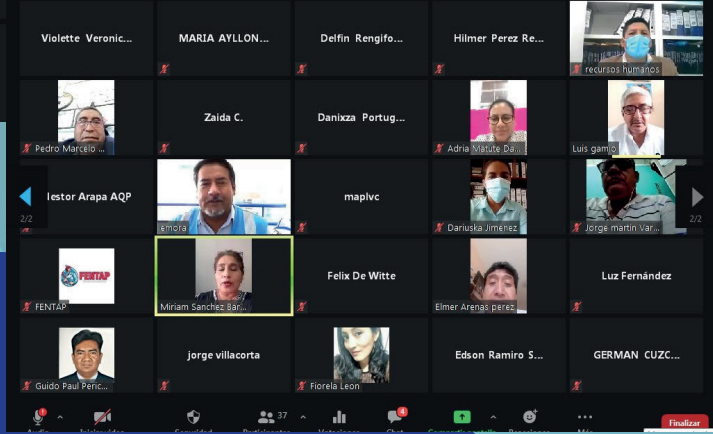
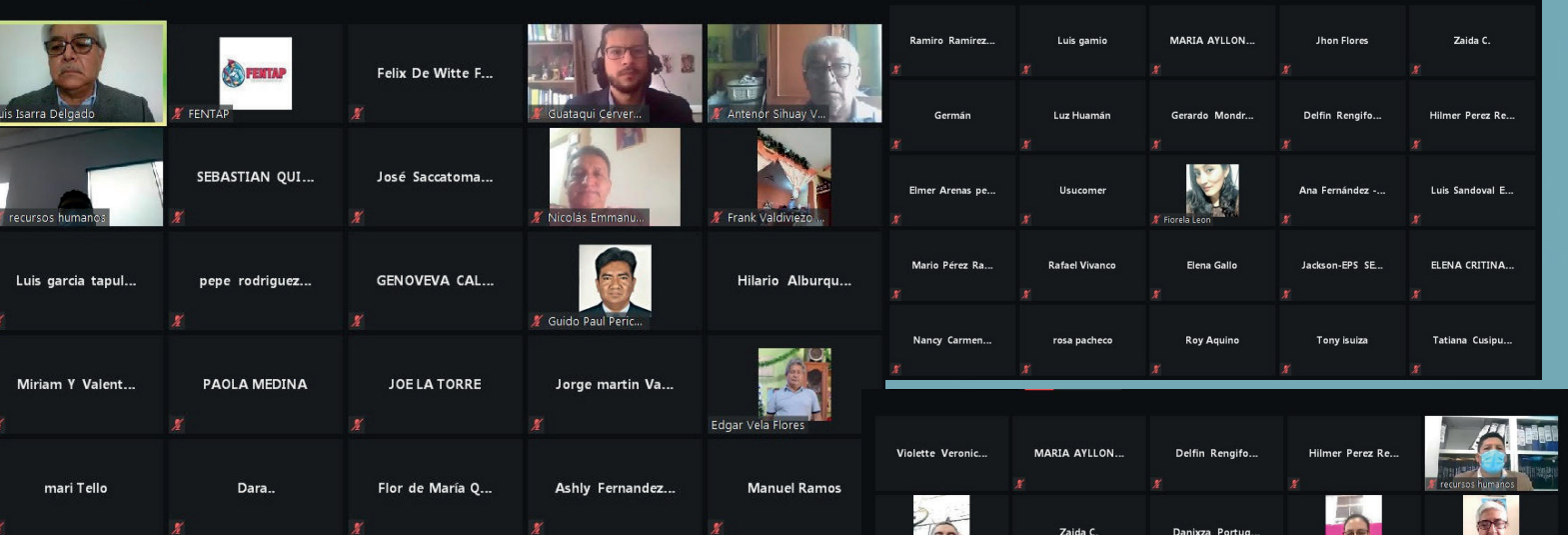
Les explicamos a los trabajadores, que debemos cambiar de actitud, que nosotros tenemos que cuidarnos para protegernos de esto porque de la empresa no podemos esperar nada, tenemos que mejorar la prevención y no llevar este bicho del trabajo a la casa porque a veces no sabemos dónde vamos a ver esta enfermedad que nos está afectando a todos nosotros. SUNAFIL tampoco realiza operativos a las empresas tercerizadas, ellos solo esperan que unos trabajadores hagan su denuncia y recién ahí actúan, pero, debería hacer operativos sorpresas a las empresas tercerizadas y vean qué está sucediendo y si realmente están cumpliendo con el plan de prevención y vigilancia contra el Covid-19.

Escribe:
Miguel
Damiano
Dirigente de
Sutsmapacon



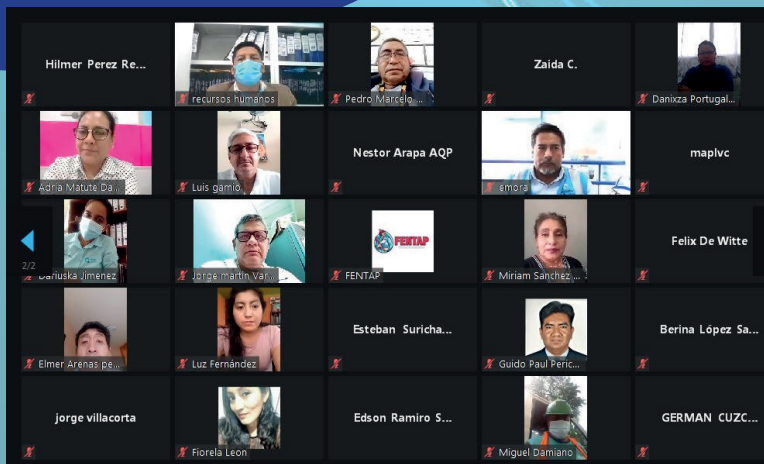
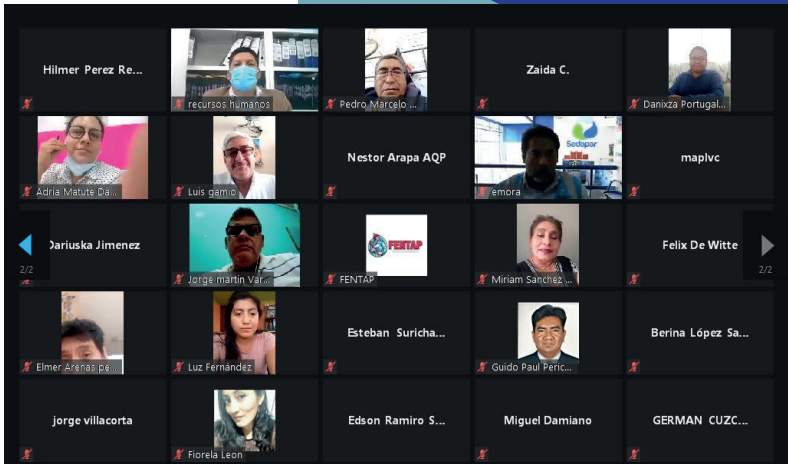
“SUNAFIL ha dicho que la empresa está obligada a fumigar los ambientes donde hay personal pero sin embargo en CONCYSA no ocurre y debería fumigar los vestuarios del personal que se cambian todos los días y por ahí puede haber un contagio. Nosotros mismos asumimos el control de las personas y los ambientes a la hora de bañarse o cambiarse. En la ducha ingresan 4 personas, cuando salen recién entran otros 4, se van turnando. Aunque se molestan pero tratamos de cuidar a los compañeros para ellos y su familia”.

José Saccatoma
FENTAP



28 DE ABRIL

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Federación Nacional de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado
 Jr. Iquique 061, Breña
 Lima - 014248080



Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú, CGTP
 A la Internacional de Servicios Públicos, ISP
 A la Confederación de Trabajadores del agua y saneamiento de las Américas - CONTAGUAS