

# GUIA BÁSICA PARA EL FORTALECIMIENTO SINDICAL EN S.S.T.

ORGANIZAR, CONOCER  
Y HACER



CONFEDERACION DE SINDICATOS  
DE HOLANDA



COORDINADORA INTERFEDERAL  
DE SALUD

# **GUÍA BÁSICA PARA EL FORTALECIMIENTO SINDICAL EN S.S.T.**



**ORGANIZAR, CONOCER Y HACER**

## GUÍA BÁSICA PARA EL FORTALECIMIENTO SINDICAL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Coordinadora Interfederal de Salud  
Jr. Cervantes N° 158 - Int. 2, Lima Cercado - Perú  
Telefax: (51)(1) 433-5778  
E-mail: cis@cisperu.org  
Sitio Web: www.cisperu.org  
Lima - Perú, 2014

La publicación de esta Guía ha contado con el apoyo de la Confederación de Sindicatos de Holanda - FNV, en el marco del proyecto "Cosales, impulsando el Diálogo Social por resultados en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo". Asimismo, agradecer el apoyo de la Dra. Miriam Berlak, consultora de FNV.



Comité Directivo CIS 2014

Q. F. Víctor Pusari Olarte : **Director General**  
Sr. Luis Franco Paredes : **Director Técnico y de Proyectos**  
Sr. Teófilo Huamán Taza : **Director Administrativo y Financiero**

Impreso en el Perú - Printed in Perú

Responsable de Edición : **Comité Directivo CIS**  
Diagramación y Producción Gráfica : **Aromell Publicidad Gráfica**  
Apoyo y Corrección : **Juan Carlos Blas Falcón**

## Contenido

INTRODUCCIÓN _____	4
PRESENTACIÓN _____	5
MÓDULO INTRODUCTORIO _____	6
MÓDULO I - PASO 1: ORGANIZAR LAS COSAL _____	7
MÓDULO II - PASO 2: CONOCER LAS CONDICIONES DE TRABAJO _____	12
MÓDULO III - PASO 2: CONOCER LA SALUD LABORAL _____	15
EJERCICIO PRÁCTICO N° 1 _____	18
EJERCICIO PRÁCTICO N° 2 _____	19
MODULO IV - PASO 3: TRANSFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO _____	20
GUÍA DE TRABAJO N° 1 _____	24
GUÍA DE TRABAJO N° 2 _____	25
EJEMPLO DE PLAN DE TRABAJO _____	26
CATEGORÍAS, DISCIPLINAS Y DEFINICIONES EN RELACIÓN DE LA S.S.T. _____	27
BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA _____	29

## INTRODUCCIÓN

Frente a la situación actual de la seguridad y salud en el trabajo (S.S.T.), es importante que las organizaciones sindicales asuman el compromiso y participación aportante y protagónica que le corresponde en el tema de la S.S.T.

Para ello, deben fortalecer el accionar sindical usando mecanismos y metodologías prácticas y eficaces de Diálogo Social en S.S.T.

En tal sentido, la presente guía tiene como objetivo ser una herramienta general práctica de orientación y consulta para los sindicatos y para las y los dirigentes que están relacionados directamente con las funciones que ejercen en el tema de la S.S.T. Además busca reforzar una cultura preventiva, motivando el necesario interés que deben tener los sindicatos sobre el tema, así como también la necesidad de tener una visión estratégica del derecho a la S.S.T., que permita preservar la salud y la vida de manera integral.

La meta de esta guía, que incorpora el enfoque de género, es coadyuvar a crear lugares seguros de trabajo para todas y todos. Asimismo, esperamos que se convierta en una guía que facilite y refuerce el accionar sindical en la implementación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, al interior de sus respectivos centros laborales.

## PRESENTACIÓN

Esta guía es el resultado de un proceso de trabajo que inició la Coordinadora Interfederal de Salud - CIS el año 2007 con la elaboración de un Manual para la formación y funciones de las Comisiones de Salud Laboral - COSAL al interior de los sindicatos. Estos antecedentes son la parte referencial y básica del contenido de la presente guía, que rescata la experiencia de las y los trabajadores con la finalidad de querer, organizar, conocer y hacer propuestas de solución a problemas de seguridad y salud en el trabajo (S.S.T.) en diversos sectores. Para ello ha logrado formular una metodología de trabajo denominada "Metodología CIS de Soluciones Prácticas en S.S.T.", esta metodología ha sido validada con profesionales y con los mismos trabajadores/as, principalmente informales. La Metodología CIS permite los siguientes beneficios, que tienen que ver también con la ley de S.S.T.:

- a) Es aplicable en las diversas formas del trabajo, incluido el informal.
- b) Logra organizar a trabajadores/as no organizados alrededor del tema de la S.S.T.
- c) Estimula a los trabajadores/as y les involucra en el trabajo.
- d) Les ayuda a ser sujeto de derechos.
- e) Mejora la confianza del trabajador/a.
- f) Permite el diálogo social, y;
- g) Ayuda a prevenir accidentes laborales.

En este sentido, la base de que se logren cambios en las condiciones de trabajo y que estos sean sostenibles, es la conformación de las "COSAL - Comisiones de Salud Laboral". Las COSAL, que a diferencia de las comisiones mixtas o paritarias, están integradas sólo por los trabajadores/as. Por ello, depende sólo de ellos/as: que se organicen, que se capaciten y que apliquen cambios de mejora en el ámbito laboral.

Con la presente publicación impulsamos la conformación de las COSAL que se constituye en un referente válido en las distintas organizaciones de trabajadores/as (Federaciones, sindicatos, asociaciones, etc.) con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y salud,

El presente manual se divide en cinco partes o módulos, los cuales son:

- a) Módulo introductorio sobre la importancia de la salud laboral.
- b) Módulo I. Paso 1: organizar las COSAL, sobre la conformación, responsabilidades de los integrantes de las COSAL y los productos a lograr.
- c) Módulo II. Paso 2: conocer las condiciones de trabajo, donde se desarrollan los conceptos de trabajo, salud, salud ocupacional, salud laboral.
- d) Módulo III. Paso 2: conocer la salud laboral, donde se aborda el tema de peligros y riesgos en el trabajo y su diferencia.
- e) Módulo IV. Paso 3: transformar las condiciones de trabajo, donde se plantea la metodología CIS de soluciones prácticas como estrategia para lograr el cambio en el centro laboral.

Esperamos que este manual sea de suma utilidad para los sindicatos, trabajadores/as y dirigentes, en la organización, vigilancia y elaboración de propuestas en S.S.T. al interior de su centro laboral, contribuyendo a la reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en nuestro país.

## MÓDULO INTRODUCTORIO IMPORTANCIA DE LA SALUD LABORAL

### 1. Objetivo

Sensibilizar sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, su impacto para la familia, para los trabajadores/as, empleadores/as y para la economía.

### 2. Actividades sugeridas

#### 1º Momento:

Conformar un grupo de trabajo en la base y discutir sobre los efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la vida de los trabajadores/as. Responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué le sucedería a mi familia si me accidento con una incapacidad de una semana?
- ¿Qué pasaría si me enfermo por una semana?
- ¿Qué accidentes han ocurrido en la empresa donde trabajo y qué consecuencias ocasionó al trabajador/a y a su familia?
- ¿Conocen de algún accidente de trabajo mortal, qué consecuencias trajo para la familia del trabajador/a?

Comparar las respuestas de trabajadores y trabajadoras y cómo afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

#### 2º Momento:

Leer en grupos el material de lectura colectiva y responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se encuentran los trabajadores/as peruanos/as más o menos protegidos que en otros países?
- ¿Cuenta usted con seguro de riesgos profesionales?

#### Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película Soluciones Prácticas de la CIS (primera parte) y comentarla.

### 3. Material de lectura colectiva

#### La salud de los trabajadores/as no es una prioridad para el Estado

Pese a que los indicadores de cobertura de riesgos del trabajo, de tasa de accidentes laborales, de políticas y normas de prevención 1, que tiene el Perú son las peores del mundo o de la región, la salud de los trabajadores/as, sus condiciones de vida y trabajo, no es una prioridad para el gobierno, ni para el empresariado y, debemos decir,

incluso – por efecto de la crisis-, para algunos sectores de los propios trabajadores/as. Sin embargo, existen algunas manifestaciones importantes de sectores de trabajadores/as que comienzan a plantear el tema de la seguridad y salud en el trabajo como parte importante dentro de su organización sindical y como parte de ejercer sus derechos, es el caso de los mineros, salud, electricidad, textiles, mercados, metalúrgicos, entre otros.

Es importante tener presente algunos indicadores que nos muestran la realidad de la S.S.T. en el Perú, donde sólo el 4.5% de trabajadores/as tiene cobertura de riesgos del trabajo (el más bajo de América Latina cuyo promedio es del 30%), tenemos la tasa de accidentes mortales de 18.9 por 100 mil trabajadores/as (que es la más alta del mundo), la tasa de sindicalización más baja de la Región (4.5%), se ha ratificado sólo uno de los principales convenios de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo. Cotidianamente mueren, se accidentan y enferman los trabajadores/as y no tienen seguro de salud ni de pensión si quedan inválidos o para la familia si es que mueren. El porcentaje de trabajadores/as que tienen cobertura de riesgo es mínimo por tener un trabajo precario.

(Si es posible dar porcentaje de trabajadoras con cobertura y verificar si es equivalente a las mujeres que trabajan en el sector)

## MÓDULO I. PASO I: ORGANIZAR LAS COSAL

### 1. Objetivo

Conformar la Comisión de Salud Laboral en la empresa o lugar de trabajo.

### 2. Actividades sugeridas

#### 1º Momento:

Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas:

- ¿Es importante organizarnos para defender nuestra seguridad y salud?
- ¿Cómo podemos organizarnos?

#### 2º Momento:

Leer en tres grupos el material de lectura colectiva y luego exponer en Plenaria las principales conclusiones:

- Grupo 1: ¿Qué es la COSAL? , ¿Quiénes y cuántos integran la COSAL?
- Grupo 2: ¿Cuáles son las responsabilidades de los integrantes de la COSAL?
- Grupo 3: ¿Qué productos tiene que lograr la COSAL?

#### 3º Momento:

Discutir en la Plenaria las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los pasos para conformar la COSAL de nuestra base?
- ¿Qué compromiso o responsabilidad asumen cada uno?

Actividad complementaria sugerida:  
Ver en grupo la película Norma Rae y comentarla.

### 3. Material de lectura colectiva

## ORGANIZANDO LAS COMISIONES DE SALUD LABORAL - COSAL

### ¿QUÉ ES LA COSAL?

La COSAL es la Comisión de Salud Laboral, es un grupo de trabajo encargado de liderar la promoción y defensa de la salud en el trabajo al interior de los sindicatos y el centro laboral; mediante la sensibilización, la identificación de los riesgos laborales, la elaboración de propuesta de solución a los problemas identificados, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y salud.

### En conclusión la COSAL:

- Lidera el tema de la salud laboral al interior del sindicato.
- Sensibiliza e incide sobre la importancia de la salud laboral.
- Identifica los peligros y riesgos en el centro laboral con la participación de los trabajadores/as.
- Registra los accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Plantea propuestas y/o alternativas de solución (Soluciones Prácticas)
- Promueve la implementación de las propuestas (Soluciones Prácticas)



Organizándonos en torno a la Seguridad y Salud laboral en nuestras organizaciones sindicales, trabajadoras y trabajadores del sector textil, salud, electricidad y mercados

## ¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS/LAS INTEGRANTES DE LAS COSAL?

### Responsabilidades de los 03 integrantes de las COSAL:

- Responsable de Organización:** Coordina el trabajo de los/as integrantes de la COSAL, planifica y evalúa participativamente las actividades realizadas por la COSAL en base a los objetivos trazados, en relación con los sindicatos u organización de base. Convoca a reuniones de los/as integrantes de las COSAL, asambleas, aporta con la incorporación de puntos sobre S.S.T. en la Negociación Colectiva, etc..
- Responsable de Prevención:** Es el encargado de realizar el diagnóstico de los riesgos y la vigilancia de las condiciones de trabajo. Realiza el registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Responsable de Educación o Capacitación:** Es el/la encargado/a de planificar, programar e implementar los cursos, charlas, talleres en Salud Ocupacional.

### Estrategia 1:

La COSAL puede fortalecer su trabajo designando integrantes en calidad de suplentes que puedan apoyar el trabajo de los/as 3 titulares o en su defecto puedan reemplazar a los/as titulares si fuera el caso de que alguno de ellos/as no pueda asumir su función.

### Estrategia 2:

Cuando el número de trabajadores/as es muy elevado y existen diversas secciones al interior del centro laboral, se puede establecer la estrategia de designar a delegados/as seccionales de S.S.T., los cuales pueden apoyar internamente el trabajo de las COSAL mediante el reporte de las condiciones de S.S.T. y los accidentes producidos en su sección.

## ¿QUIÉNES Y CUANTOS INTEGRAN LAS COSAL?

La COSAL es integrada por trabajadores/as o dirigentes/as de un determinado sindicato u organización de trabajadores/as.

El número de miembros que conforman la COSAL es de 3 miembros.

Es importante que los/as integrantes de las COSAL cumplan con algunas de las siguientes características:

Interés por temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (S.S.T.), Salud Laboral.

Haber recibido capacitación anteriormente en S.S.T.

Capacidad de generar consensos al interior de su organización de base.

Capacidad de organizar eventos de formación y capacitación.

Facilidad de comunicación e interlocutor con jefes/as inmediatos y autoridades.

Disponibilidad de tiempo para poder capacitarse en S.S.T. y Salud Laboral.

Compromiso sindical y social.

Se sugiere que como mínimo 1 de los/as integrantes sea parte de la Junta Directiva de su organización y que haya presencia de mujeres trabajadoras (de preferencia en un cargo que tenga relación con la S.S.T.).



**Integrantes de la COSAL del Sindicato de Tejidos Incalpaca (Arequipa)**

## ¿QUÉ PRODUCTOS TIENEN QUE LOGRAR LAS COSAL?

**Las COSAL deben de tener la capacidad de lograr los siguientes productos:**

- Contar con acta de constitución y reconocimiento de la COSAL por parte del sindicato u organización de base.
- Elaborar el Plan de Trabajo anual de la COSAL.
- Diagnóstico de su centro laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo (S.S.T.).
- Elaboración de un plan de prevención.
- Formular propuestas de soluciones prácticas en S.S.T.
- Promover la implementación de mejoras en su centro laboral.
- Impulsar la conformación del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de la empresa o su centro laboral.
- Promover campañas contra el acoso y apoyo a las víctimas.
- Promover medidas de protección para la mujer gestante en el cuidado y desarrollo de su embarazo.

**Las COSAL** al interior de su empresa o centro laboral deben de realizar la vigilancia dentro del proceso de implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, concentrándose en los siguientes puntos que refiere la norma:

- Establecimiento de una Política de S.S.T. en su empresa (o centro laboral), teniendo en cuenta las particularidades de hombres y mujeres.
- Diagnóstico o línea base en S.S.T.), teniendo en cuenta las particularidades de hombres y mujeres.
- Elección de los delegados de S.S.T., procurando una proporcionalidad de hombres y mujeres.
- Creación del Comité de S.S.T. (paritario), procurando una proporcionalidad de hombres y mujeres.
- Adecuación con respecto a los requisitos legales del sector (normas correspondientes a cada sector).
- Estudio de Riesgo (Identificación de peligros y evaluación de riesgos - IPER).
- Elaboración del Mapa de Riesgo de la Empresa o centro laboral, incluyendo los riesgos laborales de las mujeres.
- Elaboración del Reglamento Interno de S.S.T.
- Registro (incidentes y accidentes de trabajo).
- Vigilancia de la salud (exámenes a los trabajadores/as: de entrada, permanencia Art. de la Ley y al momento de la jubilación).
- La Supervisión (inspecciones).
- Programa anual de seguridad.
- Las Auditorías (independientes).
- Evaluación de la (Gerencia) al Sistema de Gestión de S.S.T. (una vez al año).
- Documentación sobre S.S.T.

## MÓDULO II.

### PASO 2: CONOCER LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### 1. Objetivo

Conocer e identificar los principales elementos del proceso de trabajo y las características del trabajo mismo.

#### 2. Actividades sugeridas

**1º Momento:** Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas de manera individual y comentarlas en el grupo:

- ¿En qué trabaja, y desde hace cuántos años?
- ¿En qué otras actividades ha trabajado antes?
- ¿Tiene usted seguro de salud?
- ¿Tiene usted seguro contra accidentes de trabajo?
- ¿Cuántas mujeres laboran en su centro laboral?
- ¿Tiene usted hijos?, ¿Quién se encarga del cuidado y las tareas familiares?

**2º Momento:** Leer en tres grupos el material de lectura colectiva y luego exponer en plenaria las principales conclusiones:

- Grupo 1: Concepto de trabajo y salud.
- Grupo 2: Concepto de Salud Ocupacional y Salud Laboral.
- Grupo 3: Conceptos diferentes sobre salud y trabajo.

**3º momento:** Discutir en la Plenaria las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales medidas, problemas de la empresa o de nuestro trabajo que pueden afectar nuestra salud, teniendo en cuenta las particularidades de hombres y mujeres?

#### Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película **SICKO** de Michael Moore y comentarla.

#### 3. Material de lectura colectiva

### CONCEPTOS BÁSICOS EN SALUD LABORAL

#### Concepto de Trabajo

El trabajo es una actividad que realizan hombres y mujeres, transformando la naturaleza para lograr los bienes que necesita, buscando satisfacer distintas necesidades humanas, materiales o no materiales. Es un proceso continuo, diario, por eso es que es mejor hablar de proceso productivo o proceso de trabajo, donde tenemos dos componentes: el técnico y el social.

#### A nivel técnico, como condiciones de trabajo, tenemos:

- El objeto de trabajo (que es la materia prima o insumos que se transforman).
- Los medios de producción (las herramientas, los medios de trabajo, las instalaciones).
- El trabajo especializado de la persona.
- La organización del trabajo y contenido del trabajo (jerarquías, mandos, ritmo, carga de trabajo).

#### A nivel social, como condiciones de empleo, tenemos:

- La relación respecto a la propiedad de los medios de producción.
- Las formas de contrato.
- La sindicalización y participación.
- La remuneración y jornada de trabajo.
- Las características específicas del trabajador/a.
- La política laboral gubernamental y empresarial.

#### Concepto de salud

La salud es un derecho humano fundamental y no una mercancía. El logro del grado más alto posible de salud es un objetivo social (por tanto, también sindical).

La salud es la máxima capacidad de vida y trabajo que podemos tener en una sociedad determinada. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como "el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad". La salud no sólo es un estado sino es un proceso dinámico de salud-enfermedad que es determinado por condiciones históricas y sociales.

A nivel histórico: Podemos ver que la salud en La Colonia era diferente de la salud en La República y es diferente ahora en la actualidad.

A nivel social: los pobres se enferman más que los ricos. Los esclavos se enfermaban y morían antes que los patrones.

#### La salud ocupacional

La salud ocupacional (Comité Mixto de OIT/OMS, 1950), tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores/as de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador/a en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y a la mujer y cada uno a su trabajo. Podemos resumir diciendo que la salud ocupacional es la salud del trabajador/a dentro de su centro de trabajo. Y la salud pública ve a la misma persona fuera de su centro de trabajo. La salud ambiental es entendida como la salud en relación a las condiciones ambientales o ecológicas.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), considera que en países como el Perú, en el caso de los trabajadores/as, es difícil separar la salud ocupacional, de la salud pública y la salud ambiental, por ello prefieren hablar de la salud de los trabajadores/as.





**Trabajadoras de confecciones del sector textil**

### Salud Laboral

La salud laboral es entendida como las acciones y la organización de los trabajadores/as para la defensa y promoción de la salud y el ambiente en el trabajo, puede ser a través de los sindicatos o de otras formas de organización de los trabajadores/as.

La CIS considera que la salud en el trabajo tiene tres determinantes y dimensiones:

- La dimensión y determinantes técnicas (condiciones y medio ambiente de trabajo).
- La dimensión y determinantes sociales (condiciones de empleo y relaciones sociales de producción).
- La dimensión y determinantes ambientales.

Estas dimensiones y determinantes están articulados de manera sistémica, es decir interrelacionada y condicionan la salud de los trabajadores/as.

## MÓDULO III PASO 2: CONOCER LA SALUD LABORAL

### 1. Objetivo

Identificar los peligros y riesgos en el proceso de trabajo

### 2. Actividades sugeridas

#### 1º Momento:

Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas de manera individual y comentarlas en el grupo:

- ¿Qué peligros existen en su trabajo?
- ¿Cómo afectan a su salud?
- ¿Qué accidentes ha tenido en el último año?
- ¿Cómo incide la sobrecarga de tareas domésticas en su desempeño y salud laboral?

#### 2º Momento:

Leer en cuatro grupos el material de lectura colectiva e identificar los peligros y riesgos en el dibujo. Luego exponer en Plenaria las principales conclusiones diferenciando el peligro del riesgo.

#### 3º Momento:

Formar grupos de trabajadores/as de preferencia de la misma sección, y resolver la Guía 1. Luego presentarlo en plenaria

#### Actividad complementaria sugerida:

**Ver en grupo la película de Riesgos en el Trabajo textil y comentarla.**

### 3. Material de lectura colectiva

#### ¿Qué es un Peligro?

Son los factores, agentes, condiciones, procesos, que existen en los ambientes de trabajo y que pueden causar perjuicio o daño a la seguridad y salud del trabajador/a. Estos peligros derivan de las condiciones técnicas del proceso de trabajo, sea de los objetos, medios, del propio trabajo o de la organización del mismo, es decir de las condiciones y ambiente de trabajo. Pero también derivan de los aspectos sociales (doble jornada por sobrecarga de tareas domésticas) o condiciones de empleo.

#### ¿Qué es el Riesgo del Trabajo?

El riesgo es la probabilidad de daño físico o mental que le puede ocurrir al trabajador/a como consecuencia de su exposición en el proceso de trabajo a los factores de riesgos, peligros o agentes.

Los riesgos del trabajo pueden ser:

#### Accidentes:

- a) Accidente de trabajo
- b) Accidentes de tránsito, en trayecto (de la casa al trabajo o viceversa) o itinere (en comisión de trabajo).

#### Enfermedades

##### a) Enfermedades ocupacionales reconocidas:

Lista de enfermedades en el Perú.

Lista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

##### b) Enfermedades o patologías del trabajo no reconocidas aún en el Perú:

LER/DORT: Lesiones por esfuerzo repetitivo / Dolencias ocupacionales por riesgos del trabajo.

Problemas de salud psicosocial.

Burnout (\*), mobbing (\*\*), acoso sexual, violencia laboral.

##### c) Enfermedades agravadas o condicionadas por el trabajo

Tuberculosis.

##### d) Problemas de salud inespecíficos asociados al trabajo.

Problemas de salud pública.

Síndrome del desempleo.

(\*) **El burnout (“estar quemado”)** es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. (...) el burnout es un modelo de tres componentes, se conceptualiza en términos de agotamiento emocional, despersonalización y menor realización personal (Maslach 1993; Maslach y Jackson 1981/1986). (...). Es una forma de estrés laboral, ubicándolo en su contexto social e identificando las distintas reacciones psicológicas experimentadas por los diferentes trabajadores/as.

(\*\*) **“Mobbing” (“acoso moral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”)** es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, teniendo como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización (abandono del trabajo). En el caso del mobbing hay que destacar que por lo general el agresor se sitúa siempre por encima de la víctima en cuanto a su categoría profesional.

**Acoso sexual.** La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.

El acoso sexual se presenta en dos formas: cuando se condiciona a la víctima para que acceda a comportamientos de connotación sexual por medio de aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo o cuando se crea un ambiente laboral hostil en el que se dan situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Comportamientos que se califican como acoso sexual:

**Físico:** Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

**Verbal:** Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

**No verbales:** Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

**Violencia laboral, mobbing o acoso moral.** Alude, según la definición de la OIT a: “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”

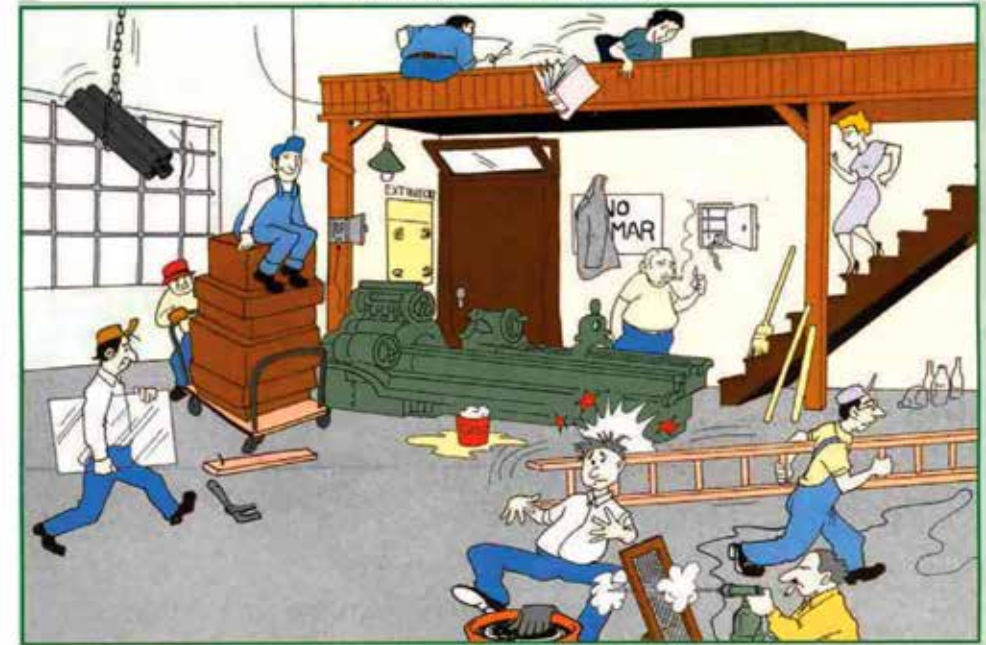
**Ejercicio Práctico N° 1:**

**Tabla para la identificación de los Peligros y Riesgos en su centro laboral, según los 05 Grupos de Factores de Riesgo.**

**Ejemplo de llenado de la tabla en un trabajador/a textil, sección hilandería.**

	Grupos de Factores de Riesgo	Labores o tareas en que está presente	Efectos en la Salud del Trabajador/a	N° de Trabajadores/as Expuestos
1	<b>Grupo I de Factores de Riesgo: Factores físicos:</b> • Ruido: Niveles altos de ruido • Iluminación: Baja • Temperatura: Cambios bruscos	Tejedor/a Tejedor/a Tejedor/a	Irritabilidad del oído, sordera, estrés, etc. Cansancio visual Resfrío, etc.	20
2	<b>Grupo II de Factores de Riesgo:</b> • Factores químicos: Si, al contacto con los hilos, lubricantes. • Factores biológicos: No • Factores medioambientales: Si, presencia de polvillo del algodón.	Cargar la hilandería, limpieza de las máquinas y la sección	Alergias en la piel. Alergias en la piel, afecciones en las vías respiratorias y el pulmón.	20
3	<b>Grupo III de Factores de Riesgo: Sobreesfuerzo Físico – Ergonómicos:</b> • Peso de los fardos • Postura inadecuada y movimiento repetitivo.	Traslado constante de fardos de tela. Al momento de amarrar el hilo cuando se rompe.	Cansancio, dolores en la columna. Cansancio en las manos y brazos.	20
4	Grupo IV de Factores de Riesgo: Sobreesfuerzo Mental (Factores psicosociales): • Acoso laboral: Si. • Hostigamiento laboral: Si. • Acoso sexual: No.	Exigencia en la producción, limpieza de la sección.	Pérdida de confianza en uno mismo. Estrés laboral.	20
5	Grupo V de Factores de Riesgo: Factores de Accidentabilidad (seguridad): • Factores técnicos (Condiciones sub estándar): Si, techos deteriorados. Equipos de protección personal deteriorados. • Factor humano (Actos sub estándar o inseguros): Si, escasa capacitación de los trabajadores/as para realizar su labor.	Infraestructura de la sección – tejeduría. En tejeduría y limpieza de máquinas.	Accidentes, caídas, golpes, etc.. Accidentes, cortes en las manos, pinchadura de los dedos, golpes, etc.	20

**Ejercicio práctico N° 2:**  
Reconozca alguno de estos tipos de peligros en su Centro Laboral.  
Márquelo con un aspa (X)



**Tipos de peligros que influyen sobre el trabajador en Centros Laborales**

**AGENTES AMBIENTALES Y PELIGROS MECÁNICOS**



## MODULO IV.

### PASO 3: TRANSFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### 1. Objetivo

Formular una lista de problemas prioritarios, propuesta y un plan de implementación para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

#### 2. Actividades sugeridas

##### 1º Momento:

Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas y comentarlas en el grupo:

- ¿Qué son las soluciones prácticas en S.S.T.?
- ¿Qué es la Metodología CIS de Soluciones Prácticas y cuáles sus beneficios?
- ¿Cuáles son los pasos básicos de la Metodología CIS de Soluciones Prácticas?

##### 2º Momento:

Leer en grupos de trabajo el material de lectura colectiva sobre las Soluciones Prácticas en S.S.T. y la Metodología CIS de Soluciones Prácticas y sus pasos para su implementación. Luego exponer en Plenaria las principales conclusiones.

##### 3º Momento:

Formar grupos de trabajadores/as de preferencia de la misma sección, y resolver la Guía de trabajo N° 2. Luego presentarlo en plenaria

#### Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película Soluciones Prácticas de la CIS (segunda parte) y comentarla.

#### 3. Material de lectura colectiva

### I.- ¿QUÉ SON SOLUCIONES PRÁCTICAS EN S.S.T.?

Las soluciones prácticas no son sino las soluciones a problemas que se basan en la experiencia acumulada y sistematizada de los trabajadores/as.

Las soluciones prácticas, entonces, se entienden como un proceso que permite dar respuestas creativas a situaciones problemáticas.

Las soluciones prácticas son el conjunto de experiencias que los trabajadores/as han acumulado en la vida cotidiana laboral para dar soluciones creativas a los problemas encontrados en el trabajo. Así, estas soluciones son de dos tipos:

- Soluciones de prevención para evitar o controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y
- Soluciones asistenciales para remediar los casos de problemas ya generados y que se refieren a la salud y seguridad en el trabajo.

### 2.- METODOLOGÍA CIS DE SOLUCIONES PRÁCTICAS EN S.S.T.

La metodología CIS de soluciones prácticas es el diseño y la aplicación de procesos sistemáticos que nos permite la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, a partir de la identificación de problemas, factores de riesgo y propuestas de soluciones, por los propios trabajadores/as expuestos, sus dirigentes/as, pero además con el apoyo de un equipo técnico de asesores/as.

#### 2.1. Objetivos:

- Identificar los principales problemas de seguridad y salud en el trabajo de manera participativa con los trabajadores/as expuestos/as.
- Validar y sistematizar colectivamente entre trabajadores/as, asesores/as y otros actores involucrados. Las soluciones propuestas por los trabajadores/as expuestos.

### BENEFICIOS DE LA METODOLOGÍA CIS



### 3. PASOS BÁSICOS DE LA METODOLOGÍA CIS

#### 3.1. PRIMER PASO: ORGANIZACIÓN.

- Conformar un grupo de trabajo integrado por trabajadores/as del sector.
- Por ejemplo, al interior de los sindicatos o de los centros laborales.

#### 3.2. SEGUNDO PASO: IDENTIFICAR Y PRIORIZAR PROBLEMAS DE S.S.T.

- Identificar y hacer un listado de los problemas de S.S.T. en su centro laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores/as:
- Por ejemplo, se pueden realizar por centro laboral, por secciones, por puestos de trabajo, etc.
- Priorizar los problemas sobre los cuales se van a plantear alternativas de solución, teniendo en cuenta las particularidades de hombres y mujeres.

#### 3.3. TERCER PASO: PRIORIZAR LOS PRINCIPALES PROBLEMAS Y PLANTEAR LAS SOLUCIONES PRELIMINARES

En conjunto con los integrantes del grupo de trabajo se debe plantear las posibles soluciones frente a los principales problemas de S.S.T. identificados y priorizados.

(Se sugiere que se tengan en cuenta las particularidades de hombres / mujeres y se comiencen planteando propuestas de solución a los 3 ó 5 principales problemas identificados).

Las soluciones prácticas propuestas a cada problema de S.S.T. deben de surgir del debate y el consenso de los integrantes del grupo de trabajo.

#### 3.4. CUARTO PASO: VALIDACIÓN DE SOLUCIONES

Existen 2 formas de validar las soluciones prácticas:

##### 3.4.1. Mediante consulta o juicio de expertos/as:

Se realizarán reuniones técnicas de trabajo con trabajadores/as y expertos/as en S.S.T. (médicos/as, ingenieros/as, ergónomos/as, etc.), para recoger sus opiniones sobre las Soluciones Prácticas propuestas desde el aspecto técnico.

Los profesionales o expertos/as deben de identificarse con la clase trabajadora.

##### 3.4.2. Mediante la aplicación de las Soluciones Prácticas en un centro o zona de trabajo de manera piloto (prueba):

Las soluciones prácticas propuestas pueden ser implementadas por los propios trabajadores/as en un centro o zona de trabajo para luego registrar los cambios en la S.S.T. dentro del centro o zona de trabajo. (El registro o seguimiento de la implementación de la solución práctica se puede realizar mediante consulta a los trabajadores/as, entrevistas, encuestas, reportes, cuaderno de control, fotografías, etc.)

#### 3.5. QUINTO PASO: APLICACIÓN Y DIFUSIÓN

Las soluciones prácticas previamente validadas deberán ser aplicadas para mejorar las condiciones de S.S.T. Cuando se aplican en más de cinco (05) centros o zonas de trabajo se puede decir que la solución práctica es aplicada masivamente.

La difusión de las Soluciones Prácticas se realizarán mediante folletos, revistas, trípticos, afiches y todos los medios disponibles por la organización sindical.



**ANTES**

Operario manipulando maquinarias Textiles en condiciones precarias. Expuesto a polvos y gases tóxicos sin ninguna protección



**AHORA**

Operario protegido con mascarilla contra polvo y gases tóxicos. Manipulando con total seguridad las Maquinarias Textiles.



**ANTES**

Manipulación de toma de muestras, sin protección que expone al trabajador a la contaminación y riesgo de contraer enfermedades.



**AHORA**

Trabajador de salud, con protección adecuada (cabinas) de acuerdo a los estándares internacionales.



**ANTES**

Trabajador textil, expuesto a ambientes precarios, sin protección y expuesto a contaminación. Con riesgo de contraer enfermedades Ocupacionales.



**AHORA**

Operario textil laborando en ambientes adecuados a los estándares de salubridad. Con señales de acuerdo a normas de Seguridad y Salud.

**GUÍA DE TRABAJO N° 1:  
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS EN UN CENTRO LABORAL, SEGÚN  
LOS CINCO GRUPOS DE FACTORES DE RIESGOS (GFR)**

1. Conformar grupos de trabajo.
2. Indicar el sector que pertenece y tipo de centro de trabajo.

<b>Sector:</b>	<b>Centro de Trabajo:</b>
----------------	---------------------------

3. Identificar las secciones de trabajo que existen en su centro laboral:

N°	Realizar un listado de las secciones que existen dentro de su Centro de Trabajo	N° de Trabajadores/as por sección (Aprox.)		
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

4. Elegir una sección donde se identificarán los peligros y riesgos:
5. Identificar los peligros y riesgos en su centro laboral, según los 05 GFR

	Grupos de Factores de Riesgo	Labores o tareas en que está presente.	Efectos en la Salud del Trabajador/a **	N° de Trabajadores/as expuestos	
				Hombres	Mujeres
1	Grupo I de Factores de Riesgo: Factores físicos: Ruido: Iluminación: Temperatura:				
2	Grupo II de Factores de Riesgo: Factores químicos: Factores biológicos: Factores medioambientales				
3	Grupo III de Factores de Riesgo: Sobreesfuerzo Físico – Ergonómicos:				
4	Grupo IV de Factores de Riesgo: Sobreesfuerzo Mental (Factores psicosociales): Acoso laboral: Hostigamiento laboral: Acoso sexual:				
5	Grupo V de Factores de Riesgo: Factores de Accidentabilidad (seguridad): Factores técnicos (Condiciones sub estándar) Factor humano (Actos sub estándar o inseguros):				

\*\* Distinguir los efectos en la salud sobre hombres y sobre mujeres.

**6. Presentación en Plenaria de los resultados de los trabajados de grupo.**

**GUÍA DE TRABAJO N° 2:  
METODOLOGÍA CIS DE SOLUCIONES PRÁCTICAS: IDENTIFICACIÓN, PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS Y FORMULACIÓN DE PROPUESTAS EN S.S.T. POR SECTORES**

**PRINCIPALES PASOS DE LA METODOLOGÍA CIS DE SOLUCIONES PRÁCTICAS:**

**1. ORGANIZACIÓN**

(Conformar un grupo de trabajo integrado por trabajadores/as del mismo sector, del mismo centro de trabajo, o de la misma sección):

**2. IDENTIFICAR Y PRIORIZAR PROBLEMAS DE S.S.T.**

(teniendo en cuenta las particularidades entre hombres y mujeres)

(Realizar un listado de los problemas en S.S.T. presentes en su sector, o en su centro de trabajo, o en su sección)

N°	Problemas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Efectos en la Salud de los Trabajadores/as
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

**EJEMPLO DE PLAN DE TRABAJO ANUAL  
PLAN DEL AÑO 2007 DE LA COMISIÓN DE SALUD LABORAL DEL SINDICATO**

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	SI.	CONTROL (*)		
						I	M	T
1. Conformar la Comisión de Salud Laboral (CSL)	1. Sensibilizar a los trabajadores/as: Curso Básico de Salud Laboral	Secretario General	Febrero	Local, materiales, refrigerio, ponentes	300			
	2. Convocar a una Asamblea para explicar la importancia de la Comisión de Salud Laboral y su elección	Secretario General	Febrero	Volantes	100			
2. Fortalecer la Comisión de Salud Laboral	1. Curso de capacitación para la CSL	Delegado de Capacitación	Marzo	Local, materiales, refrigerio, ponentes	300			
	2. Formulación del Plan de Trabajo	Delegado de Organización	Marzo	Materiales, asesor	50			
3. Conocer los riesgos en el trabajo	1. Taller de formulación del Mapa de Riesgos	Delegado de Capacitación	Abril	Local, materiales, refrigerio, ponentes	300			
	2. Preparar un informe y estrategias de prevención	Delegado de Organización	Mayo	Computadora	50			
4. Formular estrategias de prevención de riesgos.	1. Propuestas para solicitar a la Empresa	Delegado de Organización	Junio	Movilidad	100			
	2. Propuesta de puntos para el Pliego de Reclamos	Secretario General	Julio	Movilidad	100			
	3. Puntos para demandar al Ministerio de Trabajo.	Delegado de Organización	Agosto	Movilidad	100			
				TOTAL	1,400			

(\*) CONTROL I: Inicial / M: Medio / T: Terminado

**DIFERENTES CATEGORÍAS, DISCIPLINAS Y DEFINICIONES SOBRE LA RELACIÓN DE LA SALUD Y EL TRABAJO**

TERMINO	DEFINICION RESUMIDA	ORGANISMO
Salud Ocupacional	La salud física, mental y social del trabajador en relación a su ambiente de trabajo.	Organización mundial de la Salud (OMS) OIT Comité Mixto, 1950
Seguridad y Salud en el Trabajo	Las enfermedades y accidentes ocupacionales o laborales, sus causas y prevención.	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Salud de los Trabajadores	La salud del trabajador dentro y fuera del trabajo (lugar donde habita y vive).	Organización Panamericana de la Salud (OPS)
Salud en el Trabajo	Proceso de salud-enfermedad del trabajador en relación al proceso de trabajo entendido como histórica y socialmente determinado.	Medicina Social
Salud Laboral	Acción y organización de los trabajadores para la defensa y promoción de su Salud.	Sindicatos españoles
Salud Laboral	También es usado como sinónimo de Salud Ocupacional y Medicina Laboral.	España USA
Seguridad Industrial/ Ocupacional/ en el Trabajo	Ciencia y arte de prevención de accidentes del trabajo.	Ingeniería de Seguridad
Higiene Industrial/ Ocupacional/ en el Trabajo	Ciencia Y arte de La prevención de enfermedades ocupacionales.	Higiene Industrial
Medicina del Trabajo Medicina Laboral	Disciplina clínica que tiene el objetivo de la prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades ocupacionales.	Medicina del Trabajo
Epidemiología del trabajo / Laboral	Disciplina que estudia el comportamiento de la salud colectiva en relación al trabajo.	Epidemiología laboral
Ergonomía	Disciplina que estudia la adaptación del trabajo al hombre.	Ergonomía del Trabajo
Toxicología	Disciplina que estudia la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgos químicos y sus efectos en la salud del trabajador.	Toxicología Ocupacional
Psicología del Trabajo / Industrial	Disciplina que estudia el comportamiento y la dimensión psíquica del trabajador como colectivo o individuo en relación al trabajo.	Psicología del Trabajo
Sociología del Trabajo	Disciplina que estudia a los grupos humanos, sus relaciones y acción en el trabajo.	Sociología del trabajo

## BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

2004

Manual de Soluciones Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agricultura, Transporte Manual, Minería y Construcción. Organización Panamericana de la Salud / Coordinadora Interfederal de Salud - CIS. Lima, Perú.

2007

Los Trabajadores y su Salud. Experiencia de una ONG sindical peruana en la defensa y promoción de la salud. Coordinadora Interfederal de Salud – CIS. Lima, Perú.

<http://www.mtas.es/insht/EncOIT/tomo2.htm#p5> <http://www.ugt.es/mobbing/cl-mancha.html> <http://www.acosomoral.org/>



Esta Publicación se terminó de imprimir en los  
Talleres Gráfico de  
Aromell Publicidad Gráfica  
**Lima - Perú, Mayo 2014**

© **Copyright.** Reservados todos los Derechos  
Cisperu 2014

La salud y seguridad es  
un derecho fundamental  
¡Defendámosla!



**CIS**

Calle Cervantes 158, Lima 1 - Perú

Telf. 433-5778 [cis@cisperu.org](mailto:cis@cisperu.org)

[www.cisperu.org](http://www.cisperu.org)