

funde
Fundación Nacional
para el Desarrollo



Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad
y Salud Ocupacional en Centroamérica
y República Dominicana

Compilación de instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA
PRODESSO

Compilación de instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA
PRODESSO

2010
Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)
San Salvador

Editado por

Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)
Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional
en Centroamérica y República Dominicana

© FUNDE, 2010. Derechos reservados

Primera edición
Diciembre, 2010
San Salvador, El Salvador

Coordinación y edición

Oficina Regional–El Salvador
Carlos Roberto Rodríguez–Coordinador
Rosa Hilda Hernández–Asistente Financiera
Sara Morales López–Asistente Técnica

Carlos Romeo Recinos–Facilitador Guatemala
Ronald Eduardo Ruiz–Facilitador El Salvador
Aleyda Midence Rodas–Facilitadora Honduras
Armando Zepeda López–Facilitador Nicaragua
Karen S. Chacon–Facilitadora Costa Rica
Janette María Humphrey–Facilitadora de Panamá
Yomaris Campusano Echavarría–Facilitadora de República Dominicana

ISBN

978-99923-945-0-2

Diseño editorial y diagramación

Contracorriente Editores

Impresión

Servicios técnicos Sorto, S. A. de C. V.

.....
Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación para fines
no comerciales, siempre y cuando se cite a FUNDE
.....

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero del gobierno
de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y desarrollo
de Competencias(HRSDC-Canadá) y la Agencia Canadiense para el
Desarrollo Internacional(ACDI)

Contenido

Prefacio	5
Introducción	7
Principales logros alcanzados por el proyecto PRODESSO	9
Capítulo uno. Guatemala	
Introducción.....	15
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	16
Guía de inspección de seguridad y salud ocupacional	19
Diagnóstico Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional	41
Boleta de registro y notificación de accidentes	63
Propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud de los Trabajadores	65
Capítulo dos. El Salvador	
Introducción.....	71
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	72
Guía de aplicación de normas y reglamentos de Seguridad y Salud Ocupacional (sso).....	75
Diagnóstico nacional sobre seguridad y salud ocupacional	91
Boleta de registro y notificación de accidentes	127
Capítulo tres. Honduras	
Introducción.....	131
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	132
Informe del monitoreo de las comisiones mixtas de higiene y seguridad legalizadas en la regional de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en San Pedro Sula	135
Propuesta de diagnóstico nacional sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras.....	147
Bases de propuesta de FUNDE/PRODESSO para un diagnóstico relativo a funciones, roles y responsabilidades de entidades competentes en sso	177
Capítulo cuatro. Nicaragua	
Introducción.....	201
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	208
Cartilla ABC de Seguridad e Higiene Ocupacional	211

Capítulo cinco. Costa Rica	
Introducción.....	223
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	224
Guía Salud Ocupacional en la Agricultura.....	227
Propuesta de Ante Proyecto de Ley Marco en Salud Ocupacional Exposición de motivos	261
Informe Final	277
Capítulo seis. Panamá	
Introducción.....	283
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	284
Guía para Inspectores de Salud y Seguridad Laboral de las Normas Nacionales e Internacionales	287
Boleta o ficha de investigación de accidentes de trabajo.....	337
Bases de propuesta de FUNDE/PRODESSO para un de diagnostico de roles, funciones y responsabilidades de entidades competentes en SSO	343
Capítulo siete. República Dominicana	
Introducción.....	361
Mapa nacional en Seguridad y Salud Ocupacional	362
Propuesta de guía de aplicación de normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo	365
Propuesta de diagnóstico nacional de seguridad y salud ocupacional	371

Prefacio

La Seguridad y Salud Ocupacional es uno de los más importantes derechos laborales, ya que de su respeto depende la vida y salud de los trabajadores, así como su bienestar integral. Para generar condiciones laborales óptimas —además del respeto a los derechos sindicales, de igualdad en el trabajo, no discriminación, protección salarial, jornada de trabajo, entre otros— es necesario que el trabajo se desarrolle de forma segura. Valga señalar que existe bastante evidencia que muestra que una fuerza laboral saludable, adicionalmente a garantizar el bienestar, aumenta la productividad laboral, lo que beneficia tanto a las empresas como a la economía en general.

En la Región Centroamericana y República Dominicana se están emprendiendo varios esfuerzos por construir una cultura de prevención de riesgos laborales basada en sistemas de gestión, tanto a nivel de los países en general como de los lugares de trabajo en particular, pero éstos necesitan potenciarse para alcanzar avances significativos.

La Fundación Nacional para el Desarrollo, FUNDE, ha ejecutado de mayo de 2009 a octubre de 2010, el proyecto “Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana”, (PRODESSO), con el apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC-Canadá) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Este proyecto ha trabajado por fortalecer prioritariamente la capacidad institucional de los Ministerios/Secretarías de Trabajo en la administración de los programas de seguridad y salud ocupacional (SSO), así como también en impulsar la integración de los diferentes agentes, tanto públicos como privados, a efecto de mejorar el abordaje de este importante tema en la región.

Esta compilación de documentos contiene los instrumentos estratégicos que se han formulado en los países beneficiarios, relativos a su situación actual en materia de SSO, así como a la coordinación interinstitucional, para sentar las bases de la mejora de los sistemas de protección de la salud de los trabajadores/as con un enfoque regional, que nos permita avanzar en un mismo sentido en beneficio de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Al respecto, es de destacar las Guías de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO que establecen las diversas fases de los servicios que los Ministerios/Secretarías de Trabajo prestan en esta temática, además de incluir los criterios unificados de actuación, constituyéndose en herramientas que contribuirán a estandarizar y aumentar la calidad de los procesos de verificación de normas legales en este tema. También se han incluido Diagnósticos Nacionales, los cuales se han formulado a través de espacios interinstitucionales de trabajo, y que además de incluir la situación de su respectivo país en la materia, un análisis del

marco legal vigente y del mapa institucional, identifican las fortalezas y debilidades imperantes a efecto de trazar las líneas prioritarias de trabajo en los próximos años.

En el plano de la coordinación entre las entidades gubernamentales con competencia en esta materia, se presentan en este informe Boletas Únicas de Notificación y Registro de Accidentes y Enfermedades Profesionales de varios países que no la poseían, y que permitirán que se estandarice esta importante obligación para las empresas; siendo éste el inicio de un trabajo que deberá prosperar hacia la instauración de sistemas de registros de siniestralidad laboral más eficaces en un futuro.

En algunos países se incluye una propuesta de parte de FUNDE/PRODESSO, relativa al análisis de los roles y funciones de las entidades gubernamentales en SSO, lo que podrá ser retomado a efecto de aumentar los niveles de coordinación interinstitucional como uno de los elementos determinantes para mejorar la protección de la salud de los trabajadores/as.

Asimismo se presentan Propuestas de Política Nacional y de Leyes Marco en la materia, como son los casos de

Guatemala y Costa Rica respectivamente, que constituirán al ser promulgados formalmente, importantes instrumentos para el fortalecimiento de su sistema nacional de la SSO.

También en el caso de Honduras se incluye el Documento resultante de un Mapeo de Comités Bipartitos de SSO realizado en la zona norte de ese país, por ser la zona industrial más importante, incluyendo una investigación multidisciplinaria *in situ* en cada una de las empresas registradas, la cual ha permitido construir una Base de Datos para el trabajo de seguimiento que debe realizar la Secretaría de Trabajo de este país.

Finalmente es de destacar que los instrumentos incluidos en este informe están orientados a generar mayor nivel de capacidad tanto en los entes rectores del tema como en los actores sociales. Estos instrumentos van orientados a consolidar los Sistemas Nacionales de Gestión de la SSO en toda la región, en el sentido de contribuir a fortalecer las estructuras y los marcos legales e institucionales que permitan construir una verdadera cultura en la que se respete el derecho a un medio ambiente de trabajo sano y seguro en todos los niveles.



Dr. Roberto Rubio-Fabian
Director Ejecutivo
Fundación Nacional para el Desarrollo

Introducción

Esta compilación de instrumentos, se ha formulado en el marco del Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (PRODESSO), ejecutado por FUNDE, con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Los instrumentos que la integran, tienen como principal propósito sentar las bases en la mejora de los Sistemas Nacionales de Protección de la salud de los trabajadores con un enfoque regional, a través de una participación activa de los actores públicos y privados.

Los siete capítulos que conforman la compilación, se refieren a cada uno de los países beneficiarios del proyecto PRODESSO, y describen las actividades desarrolladas para mejorar el abordaje de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en el respectivo país, el número de personas beneficiarias en total y por grupo meta, además del Mapa Nacional en el tema, que incluye el estado de la legislación, avance en los elementos principales del sistema nacional de gestión, y aborda el estado de los mecanismos de inspección y promoción de la SSO.

También se incluyen los instrumentos estratégicos, técnicos y normativos que se han formulado con el apoyo del proyecto, los cuales han sido considerados como prioritarios por los países, y se caracterizan por haberse formulado en coordinación con los Ministerios de Trabajo; y en la mayoría de los casos, como los Diagnósticos Nacionales, Boletas Únicas de Registro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y las propuestas de Leyes y Política Nacional, se han construido y validado en interacción con las demás entidades y sectores vinculados al tema, lo cual le da mayor valor y legitimidad, para que sean institucionalizados e implementados en el corto y mediano plazo e incidir en la mejora de las condiciones de salud de los trabajadores.

Es de destacar que los instrumentos que se presentan constituyen un importante paso en la integración regional en el tema, debido a que establecen parámetros uniformes de abordaje de la SSO en los siete países, lo cual es innovador. El rol de las autoridades responsables del tema en cada país, será de significativa importancia para posicionarlo a un alto nivel en el plano nacional y sobre todo regional, y avanzar en un mismo sentido como región en la protección de este fundamental derecho laboral.

Principales logros alcanzados por el proyecto PRODESSO¹

La Fundación Nacional para el Desarrollo FUNDE, ha ejecutado de mayo de 2009 a octubre de 2010, el Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (PRODESSO), con el apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC-Canadá) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Este proyecto ha tenido como principal propósito, fortalecer la capacidad institucional de los Ministerios/Secretarías de Trabajo en la administración de los programas de SSO, impulsar la integración de los diferentes agentes de SSO, tanto públicos como privados.

En las acciones de capacitación y formulación de instrumentos estratégicos realizadas, han participado de forma directa 1,915 personas, entre funcionarios de los Ministerios, representantes sindicales, y empresariales, lo que se traduce en un total de 610,692 beneficiarios de las entidades participantes a nivel regional. A continuación se detallan los logros alcanzados en cada área de trabajo del proyecto.

Es de resaltar que en la presente compilación se han incorporado los instrumentos normativos y técnicos de naturaleza nacional que se han formulado en 7 países de la región.

A continuación se describen los principales logros de PRODESSO a nivel regional:

Componente 1:

Fortalecimiento de las capacidades institucionales de las direcciones generales de seguridad y salud ocupacional

Planes de Formación Sistemáticos de Formación Continua. En Guatemala, El Salvador, Panamá, Costa Rica y República Dominicana se han impartido estos programas de formación de 96 horas lectivas y que han respondido a las necesidades prioritarias de cada Ministerio de Trabajo. Como complemento del mismo se han desarrollado acciones de asesoría a las Direcciones competentes en el tema SSO, a fin de apoyar a la implementación práctica de los conocimientos adquiridos. En el caso de El Salvador, esta iniciativa revistió la modalidad de diplomado y ha sido impartido en la Universidad Tecnológica a través de una coordinación estrecha con la OIT y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En Costa Rica también se coordinó con OIT orientándose a aspectos de Salud Ocupacional en la Agricultura.

A raíz de esta iniciativa se han fortalecido las capacidades de 711 funcionarios de las DGSSO de los países beneficiarios.

1. Los instrumentos de este documento se pueden consultar en la pag web del proyecto www.Fundeprodesso.Org

Guías de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO.

Se ha formulado y validado en Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá y República Dominicana, esta Guía, que describe los distintos procesos de los servicios que presta cada Ministerio de Trabajo en SSO y que al mismo tiempo recoge los criterios unificados que permitirán estandarizar los procesos de actuación en materia de verificación de normas legales en el tema. En Costa Rica se ha mejorado la Guía ya existente en el Consejo de Salud Ocupacional.

Actividades de Fortalecimiento Institucional en SSO en

Honduras: A solicitud de la Secretaría de Estado de Trabajo se ha apoyado en un Mapeo de Comités Bipartitos de SSO realizado en la zona norte de ese país, por ser la zona industrial más importante, incluyendo una investigación multidisciplinaria *in situ* en cada una de las empresas registradas y que ha permitido construir una Base de Datos para el trabajo de seguimiento que debe realizarse. Asimismo se ha impartido un Taller Especializado en Ergonomía a los funcionarios de la Dirección General de Previsión Social.

Componente 2

Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional de sso

Mapa Regional de SSO. Se ha actualizado periódicamente el Mapa de SSO el cual refleja el grado de avance del sistema nacional de gestión en cada uno de los países de la región. Incluye el estado de la legislación nacional, entidades tripartitas de Salud Ocupacional, mecanismos de inspección, formación y promoción del tema en cada país, así como investigación y sistemas de información. Este está publicado en el sitio web www.fundeprodeso.org.

Diagnósticos Nacionales de SSO: En Guatemala, El Salvador, Panamá y República Dominicana, se ha formulado un Diagnostico Nacional de SSO, el cual además de describir de forma amplia la situación existente en cada país en esta materia, un análisis del marco legal vigente y del mapa institucional, identifica las fortalezas y debilidades imperantes a efecto de trazar las líneas prioritarias de trabajo en los próximos años. En Honduras se ha realizado una propuesta de este instrumento para ser retomada por las autoridades gubernamentales en los próximos meses.

Boleta Única de Registro y Notificación de Accidentes y Enfermedades Profesionales: En Guatemala, El Salvador

y Panamá se ha formulado este instrumento que estandariza el proceso de notificación y registro de los accidentes de trabajo y que será utilizada uniformemente en las entidades receptoras de esta información.

Propuesta de Ley Marco de Salud Ocupacional de Costa Rica:

Se formuló de forma tripartita en el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica, esta Propuesta de Ley que exige sistemas de gestión de SSO en las empresas e instituciones, y persigue consensuar funciones, roles, responsabilidades y ámbitos de acción de las entidades con competencia en el tema.

Propuesta de Política Nacional de SSO de Guatemala:

Se formuló de forma tripartita en el CONSSO, está Propuesta de Política que persigue promover la Salud y Seguridad Ocupacional como valores para la formación de una cultura preventiva que permita reducir los riesgos, accidentes, enfermedades profesionales y establece los principales ejes de actuación y líneas estratégicas en la materia. Ha sido validado por la entidad tripartita y será remitido al Órgano Ejecutivo para iniciar su proceso de aprobación y promulgación.

Acciones relativas a la Difusión y Aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo de El Salvador:

Se han realizado tres eventos de difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la zona occidental, central y oriental, en los que se ha entregado una Recopilación de Leyes vigentes en SSO que se ha formulado y que incluye la nueva Ley, de la cual se han editado y reproducido 2000 ejemplares.

Asimismo, se han realizado 3 talleres de unificación de criterios sobre la Ley y un programa de capacitación dirigido a los funcionarios que integran el equipo del sistema integrado de inspección que está en marcha.

Apoyo en la continuación de la formulación del Plan Nacional de SSO en República Dominicana:

A solicitud del Ministerio de Trabajo, el proyecto está apoyando al Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional CONSSO de dicho país, en continuar la formulación de la propuesta de Plan Nacional en la materia, el cual establecerá las principales líneas estratégicas a seguir para mejorar las condiciones de SSO a nivel nacional. Este instrumento no se logro completar en el marco del proyecto.

Fortalecimiento de capacidades de las demás entidades con competencia en SSO: Se han impartido talleres de capacitación a 140 funcionarios de los Ministerios de Salud, Medio Ambiente, Agricultura e Instituto de seguridad social a nivel regional para fortalecer sus competencias en materia de SSO.

Fortalecimiento del Comité Interinstitucional de SSO de Panamá: Se ha apoyado en el fortalecimiento operativo de esta estructura integrada por representantes de las entidades gubernamentales con competencia en la materia, prueba de ello es que ha trabajado la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO, el Diagnóstico de SSO en ese país.

Componente 3

Constitución y fortalecimiento de comités bipartitos de sso y apoyo técnico a organizaciones sindicales en la materia

Fortalecimiento de Comités Bipartitos de SSO. En los siete países de la región se ha apoyado en total a 118 comités bipartitos de SSO de diversos sectores productivos, en el fortalecimiento de su capacidad operativa a través de 24 talleres de capacitación y procesos de seguimiento que se han llevado a cabo con cada empresa participante.

Apoyo a las Organizaciones Sindicales en materia de SSO: Se ha apoyado a 37 organizaciones sindicales representativas de los 7 países de la región, a través de procesos de capacitación y asesoría para fortalecer sus estructuras encargadas de la promoción de la SSO. Es de resaltar de forma especial el caso de Nicaragua que a través de la Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar”, se han impartido programas en los que se han formado 90 líderes y lideresas sindicales como promotores de la SSO.

Actividades de PRODESSO en Nicaragua. En Nicaragua, PRODESSO se ha focalizado a acciones de fortalecimiento de organizaciones sindicales, seguimiento a comisiones mixtas de SSO en empresas de diversos sectores y promoción del tema en general, habiéndose suscrito un Convenio de Entendimiento con la Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar”, la cual ejecuto conjuntamente con FUNDE la respectiva iniciativa.

Componente 4

Divulgación de la sso a un público amplio y diverso

Formulación de la base de datos regional de entidades que se dedican a la SSO. Esta herramienta recopila los principales datos de las fundaciones, asociaciones y entidades especializadas que funcionan en cada uno de los siete países de la región y en el continente en torno a este tema. Incluye también la información de los organismos internacionales y agencias de cooperación que trabajan en la región en esta materia.

Página Web del proyecto. Se ha diseñado y lanzado la página web de PRODESSO, la cual contiene normas legales e instrumentos técnicos de SSO de cada uno de los países, así como los logros y productos generados por PRODESSO a nivel regional. Está alojada en sitio web www.fundeprodeso.org

Boletín Electrónico. Se han lanzado tres ejemplares de esta herramienta electrónica, la cual recoge artículos de opinión sobre la situación de los países en SSO, análisis de los marcos legales, avances técnicos y aportes del proyecto.

Difusión del tema en medios de comunicación. En El Salvador, Guatemala, Honduras, Costa Rica, Panamá y República Dominicana, se han concedido entrevistas televisivas y radiales, y algunos artículos escritos en reconocidos medios de esos países, en las que se ha abordado extensamente los objetivos y propósitos del proyecto y se ha logrado la difusión videos sobre técnicas de prevención de riesgos laborales. Asimismo se ha dado cobertura a eventos que ha organizado el proyecto, en el marco de la conclusión de las principales instrumentos que se han formulado, la inauguración y clausura de los Planes de Formación con los Ministerios de Trabajo y la firma del Memorando de Entendimiento entre FUNDE y las referidas carteras de Estado. También es de destacar en Honduras y República Dominicana, se ha participado en Congresos Nacionales del tema, contribuyendo a la proyección de FUNDE/PRODESSO.

Difusión de Material Educativo de SSO. En Nicaragua se ha formulado y reproducido 9,000 ejemplares de la Cartilla Educativa denominada “El ABC del SHO” y 2,000 afiches promocionales, los cuales se han distribuido a empresas y organizaciones de diferentes zonas del país, como parte

de una campaña de educación y sensibilización en el tema. Mientras, en Costa Rica, se han elaborado 2,000 carpetas para difundir el tema de SSO.

Realización de gira de trabajo a los países de la región.

El coordinador regional del proyecto y el oficial de programa, realizaron una gira de trabajo en los 7 países de la región, en la que se presentó el proyecto a los Ministros /Secretarías de Trabajo de los países de la región, a las embajadas de Canadá, oficinas de la ACDI en los países donde opera y organismos internacionales que trabajan en el tema; así como a los sectores empleador y trabajador, con quienes se ha mantenido una interacción periódica.

Memorando de entendimiento entre la FUNDE y los Ministerios/Secretarías de Trabajo. Este instrumento se suscribió en Guatemala, El Salvador, Costa Rica y

Panamá. Tiene por objeto formalizar los compromisos de ambas partes en el marco del proyecto. Es de destacar que en todos los países en los que el proyecto se ha oficializado, se han mantenido niveles de comunicación muy fluidos, que han permitido un avance importante en el desarrollo de las actividades programadas.

Acciones de coordinación con organismos y entidades especializadas.

Al respecto se han alcanzado alianzas puntuales con diversos organismos y agencias especializadas en el tema en algunos países, que ha permitido superar en ciertos casos los resultados previstos. Es de destacar la coordinación sostenida con OIT y su proyecto PROFIL, OPS, Proyecto REAL CARD, Instituto Panameño de Estudios laborales IPEL de Panamá y la Administrador de Riesgos Laborales Salud Segura ARLSS de república Dominicana, Universidad Tecnológica de El Salvador, entre otros.



CAPÍTULO UNO **Guatemala**

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 144 personas, entre funcionarios de los Ministerios, representantes sindicales y empresariales, lo que se traduce en un total de 19,135 beneficiarios de las entidades participantes a nivel nacional. A continuación se describen brevemente las actividades realizadas por PRODESSO en Guatemala.

- Se ha impartido el Plan Sistemático de Formación que ha permitido fortalecer las capacidades del personal técnico de las Direcciones de Previsión Social e Inspección de Trabajo, a través de procesos de formación especializada y de naturaleza sistemática, complementados con asesoría técnica y coadyuvando a una mejora integral de las actuaciones en la materia, con énfasis en la atención de emergencias.
- Se elaboró y validó la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO de parte del Ministerio de Trabajo.
- Se ha formulado y validado el Diagnóstico Nacional de SSO de parte de las instituciones con competencia en la materia.
- Se ha actualizado periódicamente el Mapa Nacional de SSO, y se ha distribuido entre los principales actores.
- Se ha formulado y validado la Boleta Única para el Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales entre el Ministerio de Trabajo, Salud e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Se formuló y validó de forma tripartita en el CONASSO, la Propuesta de Política Nacional de SSO, y será remitido al Órgano Ejecutivo para iniciar su proceso de aprobación y promulgación.
- Se han impartido talleres de capacitación a 30 funcionarios de los Ministerios de Salud, Medio Ambiente, Agricultura e Instituto de seguridad social, para fortalecer sus competencias en materia de SSO.
- Se ha apoyado a 20 comités bipartitos de SSO de diversos sectores productivos, en el fortalecimiento de su capacidad operativa a través de 4 talleres de capacitación y un proceso de seguimiento que se ha llevado a cabo con cada uno, habiendo beneficiado a 4,810 trabajadores de las empresas participantes en la iniciativa.
- Se ha apoyado a 2 organizaciones sindicales representativas, a través de procesos de capacitación y asesoría para fortalecer sus estructuras encargadas de la promoción de la SSO, habiendo beneficiado a 14,000 trabajadores sindicalizados.
- En Guatemala se ha dado cobertura de medios de comunicación en la inauguración y clausura del plan de formación y en la validación de los instrumentos estratégicos formulados. Se concedieron entrevistas televisivas y radiales, además del sitio web www.fundeprodeso.org y el Boletín Electrónico en el que se han difundido artículos de opinión y los productos generados en el referido país.

Mapa Nacional en Seguridad y Salud Ocupacional

El propósito del mapa es contar con un mecanismo visual objetivo de la legislación o reglamentación de acciones que se desarrollan actualmente en el área de la Salud y Seguridad Ocupacional en Guatemala, y reflejar el avance en el Sistema Nacional de Gestión de la SSO.

El mapa se divide en los siguientes elementos:

1. Estado de ratificaciones de los Convenios 155 y 187 de OIT
2. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, según el Convenio 187 de OIT
3. Aplicación de los elementos de la Recomendación 197 de la OIT
4. Consideraciones generales sobre legislación, inspección y temas de formación

1. Convenios 155 y 187. Fecha de Ratificación

Convenio OIT no. 155 (1981)	Convenio OIT no. 187 (2006)
N/R ¹	N/R

(1) Se realizaron consultas pero no se obtuvo el consenso para la ratificación

2. Sistema Nacional de SSO. Según el Convenio 187

Sistema Nacional SSO Convenio OIT	Órgano consultivo tripartito (Miembros)	Sistema de Inspección SSO (No. De inspectores)	Registro de siniestro y enfermedades	# de comités bipartitos SSO
Guatemala	CONASSO 20 septiembre 2000 ²	Técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (7) y Funcionarios de la Dirección de Inspección de Trabajo (318). Se ha formulado y validado con el apoyo de PRODESSO la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO.	Es competencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. ³ Se ha formulado y validado con el apoyo de PRODESSO, la Boleta Única para el Registro y Notificación de Accidentes y Enfermedades Profesionales. ⁴	612

(2) En proceso acuerdo ejecutivo que dará mayor institucionalidad al CONASSO.
 (3) La Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo también solicita a las empresas información sobre accidentes de trabajo.
 (4) La Boleta Única ha sido formulada entre el Ministerio de Trabajo, Salud e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

	Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
Guatemala	Propuesta de Política Formulada y validada por el CONASSO con la asistencia técnica de la PRODESSO. (Octubre 2010). ⁵	Junio 2008.	2010. Formulado Validado por las instituciones competentes en SSO con la asistencia técnica de PRODESSO.(Octubre 2010).

(5) La Propuesta de Política ha sido validada tripartitamente por el CONASSO, y ya fue presentada al Ministro de Trabajo que se inicie el proceso de Promulgación por el Órgano Ejecutivo.

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector del tema de SSO, está impulsando un Acuerdo Ministerial, para declarar la obligación de los empleadores/as de tener registros y de notificar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en los lugares de trabajo en todo el país.
- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional CONASSO, está gestionando ante el Poder Ejecutivo la creación del Acuerdo Gubernativo que permita establecer una Secretaría Técnica que facilite y promueva el desarrollo del tema.
- Se desarrolló un Plan Sistemático de Formación ejecutado por FUNDE en el marco del Proyecto PRODESSO, dirigido a funcionarios de los departamentos de higiene y salud ocupacional y de la inspección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Se está impulsando con el apoyo de OIT el Sistema Piloto de Inspecciones Integradas, que fusionará las áreas de verificación de normas laborales y SSO.

Guía de inspección de seguridad y salud ocupacional

PARA TÉCNICOS DEL DEPARTAMENTO DE
HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA

Para la ejecución de una inspección de Seguridad y Salud Ocupacional es fundamental que se disponga de un instrumento guía en los pasos a seguir. De esta forma complementar los conocimientos y experiencia, permitiendo obtener conclusiones veraces y objetivas del proceso de inspección. Para el efecto es importante mencionar que la actuación de los técnicos (as) en el campo de la inspección es solamente de carácter de asesoramiento técnico para emitir recomendaciones con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, prevenir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales provocadas directa o indirectamente por el trabajo, promover una cultura de prevención de riesgos y la creación de comités de higiene y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

A continuación, se detallan las recomendaciones a seguir para realizar una inspección de Seguridad y Salud Ocupacional:

Actuaciones y obligaciones de los técnicos en seguridad y salud ocupacional, previas a realizar una inspección de trabajo

- 1) La realización de una inspección de Seguridad y Salud Ocupacional puede generarse por:
 - De oficio, responde a una programación previa, conforme a un plan.
 - De parte, se origina en una denuncia presentada por una o varias personas.
 - De solicitud, cuando el usuario lo solicita por escrito o verbal.

También una inspección puede estar generada con motivo de una denuncia anónima. En este caso, se concurrirá a la empresa a verificar los términos de la denuncia, haciéndose saber a las personas trabajadoras y al patrono sobre la presencia de la persona inspectora.

En cualquiera de los casos y una vez que el técnico reciba el nombramiento es necesario tener presente los aspectos que se mencionan a continuación.

- 2) El técnico (a) firma de recibido, dejando copia del nombramiento.
- 3) El técnico (a) tiene que conocer sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar, así como los requisitos y criterios de evaluación a aplicar.

- 4) Seguidamente, estudiará el caso fundamentándose en la ley, es decir, debe determinar la legislación aplicable a la situación bajo análisis y conforme a la cual llevará a cabo la inspección.
- 5) En el caso de tratarse de una inspección de parte, debe hacer énfasis en el motivo de la denuncia.
- 6) Si se trata de una inspección para verificar el cumplimiento de una cuestión puntual, debe hacer énfasis en lo denunciado.
- 7) Finalmente, de tratarse de una inspección programada, debe considerar todos los aspectos a verificar.
- 8) La persona inspectora debe determinar la información relevante y suficiente para la ejecución de la inspección.
- 9) Deberá revisar el Protocolo de Investigación, analizando la o las secciones que correspondiere/n para preparar y profundizar los aspectos a considerar durante la inspección.
- 10) Debe analizar y preparar un detalle de toda la documentación laboral que solicitará para verificar la veracidad de la denuncia recibida, o la documentación relacionada con los temas a revisar, en definitiva toda la documentación relacionada con la cuestión o cuestiones que se investigan y que es conveniente requerir al empleador al momento de la inspección. Es recomendable concurrir con un listado elaborado previamente.
- 11) El técnico (a) analizará las personas a entrevistar, sean representantes del empleador, personas que trabajan en la empresa, representantes del sindicato, contratistas u otras personas en la empresa que pueden aportar información útil a la investigación de la/ las supuesta/s infracción/es a las leyes laborales o a las cuestiones que se deben verificar. Es importante considerar un número de entrevistas que facilite la obtención de información de la mejor calidad y mayor objetividad posible.
- 12) Al respecto, se debe tener en cuenta también la cuestión o tema que genera la entrevista, por cuanto puede tratarse de una denuncia o situación que esté afectando a un sector u oficina de la empresa y no a toda la organización.
- 13) Es importante que la persona que inspecciona logre que la persona trabajadora entrevistada se sienta cómoda y tranquila durante la misma.
- 14) Para ello, es conveniente iniciar la entrevista con preguntas más generales, luego hacer una introducción a la problemática sobre la que versará la entrevista, para

facilitar a la persona trabajadora ubicarse en el tema y, gradualmente, conducir la entrevista a las cuestiones más puntuales sobre las cuales se requiere información.

- 15) Definir si es necesario llevar apoyo técnico o profesional en materia de seguridad e higiene, o en alguna otra especialidad, así como también si deben hacerse mediciones de ruido, iluminación, contaminación, calidad del agua, y otras para llevar los instrumentos adecuados para ello.
- 16) Debe revisar y considerar los antecedentes de la empresa a inspeccionar, para ello, revisara la información en el sistema informático, o en anteriores expedientes de la misma empresa o en otros archivos del Ministerio de Trabajo.
- 17) Tener en cuenta al momento de la inspección, la localización geográfica del centro de trabajo, las características de la actividad de que se trata y analizar la conveniencia o no de requerir en carácter previo la documentación pertinente a la empresa a visitar.
- 18) Debe considerar las dificultades que pueden presentarse, desde impedimento para ingresar al establecimiento, falta de colaboración en las respuestas, negativa a mostrar determinada documentación, ausencia de documentación relevante, o negativa a citar a alguna de las personas a entrevistar.
- 19) Debe establecer los elementos y materiales a llevar consigo, sea documentos, credencial de identificación, formularios, actas, útiles, Código de Trabajo, otras leyes y cualquier otro elemento y material para cumplir adecuadamente sus funciones. Se recomienda revisar este listado general antes de cada inspección.
- 20) Definir la necesidad de contar con un vehículo en función de la ubicación geográfica de la empresa.
- 21) Debe programar la visita y calendarizar la salida. Dicha programación se hace internamente,
- 22) Todo lo anterior debe verse reflejado en un plan de trabajo, bajo el cual llevará a cabo la inspección. El mismo debe incluir los aspectos mencionados anteriormente, así como también los tiempos estimados que el técnico (a) dedicará a la revisión de la documentación laboral, a las entrevistas y a la inspección ocular en el establecimiento, institución, fabrica o local que se inspeccione.
- 23) Remitir la programación del trabajo planificado, a su jefe superior inmediato.
- 24) Debe esperar la autorización de salida por medio del nombramiento.

Actuaciones y obligaciones de los técnicos en seguridad y salud ocupacional, durante la realización de la inspección

- 1) identificarse de conformidad con la ley.
- 2) Posteriormente indica el motivo de la visita y se pone a la vista el nombramiento.
- 3) Si la/s persona/s responsable/s no están presentes se programa una nueva visita.
- 4) Si se obstruye la inspección o se les niega el ingreso a la empresa, se procede a informar, dependiendo del caso se solicita el acompañamiento de un inspector de Trabajo.
- 5) Debe identificar a la persona que le atiende.
- 6) El técnico debe tener cuidado de anotar correctamente los datos anteriores.
- 7) Debe mantener una actitud persuasiva que apunte a revertir una posible situación de incumplimiento, pero a la vez cumplir una función de asesoría y colaboración, orientando a la persona empleadora hacia el cumplimiento y respeto de las normas laborales.
- 8) Al continuar con la inspección, el técnico(a) debe solicitar y analizar la información necesaria sobre las instalaciones, procesos, equipos, sistemas, documentos, otros, del establecimiento a inspeccionar, poniendo énfasis en la verificación documental y la verificación física.
- 9) La verificación documental incluye:
 - Documentos de la empresa que respalden su calidad como tal.
 - Documento de inscripción al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
 - Reglamento interno.
 - Acta de constitución del comité de higiene.
 - Libro de actas del comité
 - Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
 - Cualquier otro documento que sea necesario.
- 10) En tal sentido, al requerir la documentación, registros y archivos necesarios, analiza el contenido de los mismos y consulta al patrono o representante del empleador en caso de surgir dudas, a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones en la materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- 11) La verificación física incluye, dependiendo de la naturaleza de cada actividad y, en cada caso:

- El reconocimiento físico de las instalaciones, verificando que se cumplan con las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional.
 - Se puede obtener información de la empresa que se inspecciona a través de personas proveedoras o contratistas que, por su relación con la empresa inspeccionada, pueden aportar información útil sobre el hecho que se investiga durante cada caso.
- 12) Utilizar en cada caso el instrumento correspondiente.
 - 13) El técnico (a) tiene que cuestionar la validez y fiabilidad de las fuentes de informaciones, con el fin de minimizar la posibilidad de que le brinden información falsa.
 - 14) Es importante que obtenga y analice las evidencias pertinentes y suficientes para obtener las conclusiones relativas al cumplimiento de la legislación laboral.
 - 15) El técnico (a) debe ser una persona discreta, respetuosa y diplomática durante la realización de la inspección, manteniendo una actitud dialogante y adecuada. Debe tener capacidad de comunicación, sabiendo adaptarse a cada situación concreta, usando adecuadamente el vocabulario.
 - 16) Debe velar por la seguridad personal y por sus colegas, respetando las normas que al respecto tenga definidas la empresa.
 - 17) En todo momento debe ser rigurosa y ordenada en las labores de inspección, cumpliendo el programa y alcance definido.
 - 18) En caso de observar alguna irregularidad laboral se procede a formular las recomendaciones de ley, definiendo un plazo a criterio del técnico (a) para el cumplimiento de las mismas,
 - 19) Es importante que las recomendaciones sean precisas, directas y concretas.
 - 20) Al elaborar el reporte de recomendaciones, debe revisar y analizar cuidadosamente los hechos, la documentación, las entrevistas y cualquier otro elemento observado durante la inspección.
 - 21) No emitir juicios independientes y ser objetivos de conformidad con los requisitos aplicables.
 - 22) Procederá de inmediato a dejar el original de las recomendaciones hechas al empleador, en cuanto a materia de Seguridad y Salud Ocupacional, y determinar (según la naturaleza de las recomendaciones), el plazo para llevarlo a cabo. Es importante que las recomendaciones sean directas y concretas.

Actuaciones y obligaciones de los técnicos en seguridad y salud ocupacional, posteriores a la realización de la inspección

- 1) Respetar la confiabilidad de la información brindada por la empresa inspeccionada.
- 2) Elaborar el informe o los informes respectivos.
- 3) Vencido el plazo establecido se verifica el cumplimiento total o parcial de las recomendaciones, a través de la boleta correspondiente.
- 4) Si al concluir las diligencias, la entidad cumplió con las recomendaciones se emite informe para los efectos respectivos.
- 5) Se registra en el libro de control personal y se hace el descargo en el sistema con sus respectivas anotaciones.
- 6) Se debe ser cuidadoso en el archivo de la documentación relacionada con la inspección y en el registro en el sistema y/o libro de toda la información obtenida para facilitar futuras verificaciones en la misma empresa.
- 7) Si se establece el incumplimiento total de las recomendaciones emitidas, se procede a elaborar el reporte correspondiente y se remite el caso a la Inspección General de Trabajo, con el fin de verificar la situación de dicha empresa, por medio de inspectores que cuentan con FE PÚBLICA para la formulación de un acta, la cual servirá de respaldo en el momento que se decida trasladar el expediente a los tribunales de trabajo correspondientes.

A continuación se presenta un protocolo de inspección, el cual está realizado con base al *Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo*, el cual data del 28 de diciembre de 1957.

Título 1

1. Disposiciones generales

Contenido	Disposición legal
Nuestro objetivo; regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, municipalidades e instituciones autónomas para lograr proteger su vida, salud e integridad corporal.	Art. 1 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Entiende, que los lugares de trabajo son todos aquellos en que se efectúen trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.	Art. 2 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Este Reglamento es de observancia general en toda la República y sus normas de orden público.	Art. 3 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo

2. Obligaciones de los patronos

Contenido	Disposición legal
Todo patrono o representante, ponga en práctica en los lugares de trabajo las medidas de seguridad e higiene para proteger la vida, salud e integridad corporal de sus trabajadores en relación a: a) A las operaciones y procesos de trabajos. b) Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal. c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales. d) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de las máquinas y de todo género de instalaciones.	Art. 4 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
El patrono está obligado a: a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles. b) Promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo. c) Facilitar la creación y funcionamiento de las "Organizaciones de Seguridad". d) Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez aceptadas. e) Colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles, etc., sobre higiene y seguridad.	Art. 5 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Se prohíbe a los patronos: a) Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o herramientas que no estén debidamente protegida e los puntos de transmisión de energía; en las partes móviles y en los puntos de operación. b) Permitir la entrada a los lugares de trabajo de trabajadores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.	Art. 6 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Los trabajos que se realicen en establecimiento comerciales, industriales o agrícolas, en los que se usan materias asfixiantes, tóxicas o infectantes para la salud, el patrono esta obligado a advertir al trabajador el peligro a que se expone, indicarle los métodos de prevenir los daños y proveerle los medios de preservación adecuados.	Art. 7 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo

3. Obligaciones de los trabajadores

Contenido	Disposición legal
El trabajador está obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado para proteger su vida, salud e integridad corporal.	Art. 8 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Se prohíbe a los trabajadores: a) Impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo. b) Dañar o destruir los resguardos y protección de maquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar precauciones. c) Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin o insalubres. d) Dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres. e) Hacer juegos o bromas que pongan en peligro su vida. f) Lubricar, limpiar o reparar maquinas en movimiento, a menor que sea necesario y guarden todas las precauciones necesarias. g) Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.	Art. 9 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo

4. De las organizaciones de seguridad

Contenido	Disposición legal
Todo lugar de trabajo deberá contar con una "Organización de Seguridad" que podrán consistir en comités de Seguridad integrados con igual numero de representantes de los trabajadores y del patrono, inspectores de seguridad o comisiones especiales según la importancia , necesidad y circunstancias del respectivo centro de trabajo.	Art. 10 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo

5. Aplicación, control y vigilancia

Contenido	Disposición legal
El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tendrán a su cargo la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Deberán: a) Prestar ayuda y asesoramiento técnico en materia de higiene y seguridad en el trabajo. b) Dictar recomendaciones técnicas para mejorar las condiciones de trabajo y eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades y promover la adopción de medidas que protejan la vida. c) Investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. d) Promover la creación de organizaciones de seguridad en los lugares de trabajo y proporcionar asesoría técnica.	Art. 11 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Contenido	Disposición legal
El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, velarán por el cumplimiento y respeto de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo, así como recomendaciones técnicas por medio de sus técnicos e inspectores.	Art. 12 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Los patronos estarán obligados a permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo, con el objeto de velar que se cumplan las disposiciones contenidas en los Reglamentos de Higiene y Seguridad, permitir y facilitar la realización de estudios sobre condiciones de higiene y seguridad.	Art. 13 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Título 2

1. Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo

Contenido	Disposición legal
Que los lugares o establecimientos para los trabajadores, sean construidos y acondicionados con respaldo en higiene y seguridad para el trabajador.	Art. 14 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los lugares de trabajo tengan dimensiones adecuadas al clima, a las necesidades de la industria y el número de trabajadores.	Art. 15 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los lugares de trabajo contengan pisos de materiales resistentes y homogéneos y lisos. Paredes lisas, con colores claros, estos en buen estado de conservación.	Art. 16 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las instalaciones tengan el espacio necesario para la cantidad de maquinas, instalaciones y puestos de trabajo.	Art. 17 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las instalaciones que contengan puertas de acceso directo a un puesto o una escalera, garanticen solidez, estabilidad, claridad y seguridad.	Art. 18 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que si existe alguna abertura, zanjás o cualquier fallo en el piso de los locales deben colocar tablonés o pasarelas adecuados para la seguridad de los trabajadores.	Art. 19 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que en los lugares de trabajo o anexos deben ser ventilados para el ambiente y salud del trabajador, ya sea artificial o natural, dependiendo de la naturaleza de la industria.	Art. 20 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

2. Motores, transmisiones y máquinas calderas

Contenido	Disposición legal
Que las distintas instalaciones deben mantener la temperatura y el grado de humedad del ambiente al tal grado que la industria lo requiera.	Art. 21 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que cuando el trabajo requiere ambiente de techo abierto o semiabierto, deben proteger en lo posible temperaturas extremas con equipos adecuados.	Art. 22 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las instalaciones adecuen la iluminación para la seguridad y salud de trabajadores dependiendo el área deben estar en relación con la altura, superficie del local.	Art. 23 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Contenido	Disposición legal
Que los lugares de trabajo mantengan una limpieza ya sea profunda y húmeda para la buena salud de trabajadores, la cual debe realizarse fuera de las horas laborales.	Art. 24 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que cuando se realicen operaciones de limpieza en lugares ocupados por maquinas, aparatos o dispositivos se esmeren en realizarla. Los materiales utilizados deben conservarse en locales apropiados	Art. 25 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los trabajos subterráneos se realicen por exigencias técnicas, proveerles lugares con necesidades condicionales como ventilación, iluminación y protección.	Art. 26 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

3. Electricidad

Contenido	Disposición legal
Que en las industrias que utilicen calderas de vapor y recipientes de fluidos a presión, proveerá seguridad fijada por reglamentos especiales	Art. 27 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los motores en las industrias, deben permanecer en locales aislados del lugar de trabajo, acopiados a las maquinas y debidamente protegidos.	Art. 28 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los motores, transmisiones y maquinas de herramientas deben estar provistas de desembragues y otros dispositivos, los operarios deben conocer bien el funcionamiento de los mismos.	Art. 29 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que cualquier elemento de los motores de riesgo a los trabajadores deben ser provistos de guardias adecuados.	Art. 30 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los arboles de transmisión horizontal o vertical a baja altura deber ser debidamente protegidos.	Art. 31 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las fajas de los lugares de trabajo deberán tomar medidas de protección que dependan de circunstancias relativas a velocidad y fuerza.	Art. 32 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

4. Sustancias peligrosas

Contenido	Disposición legal
Que las transmisiones bajo el pavimento o en fosas deben protegerse por guardia resistente, altura adecuada.	Art. 33 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las industrias empleen porta fajas o dispositivos análogos para el desmonte de fajas. No deben realizar maniobras con fajas o correas.	Art. 34 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los engranajes, transmisiones por tornillos sin fin, cremallera o cadena, rueda y dentadas y análogas deben estar protegidas.	Art. 35 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todos los diferentes útiles de las maquinas deben protegerse mediante su uso.	Art. 36 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los patronos instalar guardas adecuadas a cada sitio para inspección y mantenimiento de las maquinas de áreas de trabajo.	Art. 37 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

5. Aparatos elevadores-transportes

Contenido	Disposición legal
Que las diversas maquinas, aparatos e instalaciones eléctricas satisfagan la seguridad fijadas por reglamentos específicos.	Art. 38 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las maquinas, aparatos e instalaciones eléctricas se sujeten a medidas de protección señaladas de la industria.	Art. 39 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todas las líneas conductoras de fuerza eléctrica o técnica estén perfectamente protegidas y aisladas de las áreas de trabajo para la seguridad del trabajador.	Art. 40 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los compartimientos de los transformadores estén convenientemente dispuestos y protegidos para la seguridad de inspectores del mismo.	Art. 41 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todo tipo de operaciones y reparaciones realizadas en los tableros y todo tipo de maquinas, ofrezcan seguridad para todo el personal.	Art. 42 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

6. Andamios

Contenido	Disposición legal
Que en las industrias este prohibido el trabajo de alta tensión, en todo tipo de maquinas, sin estar prevenido o advertido de peligro.	Art. 43 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que para la reparación o trabajo en líneas de alta tensión, lo realicen personal especializado y competente respecto al mismo.	Art. 44 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todos los utensilios como los "switchs" u otros sean de tipo cerrado y por consiguiente a prueba de riesgos.	Art. 45 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los trabajos a realizar en líneas elevadas, deben proveer utensilios especializados como trepadores y cinturones de seguridad para los trabajadores.	Art. 46 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que industrias que contengas lámparas portátiles de sistemas electrónicos, deben ofrecer la suficiente garantía en seguridad abarcando todo tipo de prevención.	Art. 47 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los equipos que operen por medio de corriente eléctrica, deben hacerse de acuerdo a todas las normas prescritas.	Art. 48 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

7. Industrias que ofrecen peligro de incendio o de explosión

Contenido	Disposición legal
Que todo tipo de conexión de enchufe debe contener su correspondiente conexión, fusibles en relación a la carga con la respectiva seguridad.	Art. 49 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todas las extensiones de lámparas y otras herramientas, al momento de movilizarlos se realice en conjunto a todas las conexiones y aisladas para la seguridad.	Art. 50 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que ninguna de las obras en construcción sustituyan las líneas conductoras de fuerza o de luz eléctrica a menos de una calificación de voltaje.	Art. 51 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Contenido	Disposición legal
Que las industrias deberán brindar la protección a trabajadores durante trabajos de construcción.	Art. 52 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que se expedirá reglamentos especiales para las industrias con trabajos como instalaciones eléctricas, revisiones sistemáticas y control periódico.	Art. 53 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que las industrias procedan análogamente a la electricidad atmosférica.	Art. 54 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

8. Protección especial

Contenido	Disposición legal
Que los lugares laborales en donde se produce el polvo, gases o vapores inflamables, dañinos a la salud de trabajadores deben cubrir cubicación, aeración, iluminación, temperatura y grado de humedad adecuada.	Art. 55 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que en los lugares donde se produzcan sustancias dañinas como polvo, gases, etc., se aplicaran reglamentos especiales.	Art. 56 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que en establecimientos laborales obtengan tasas límites de concentración de sustancias nocivas.	Art. 57 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que lugares que contengan sustancias nocivas estas será sustituida por sustancias inocuas.	Art. 58 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todo patrono deberá elimina todo tipo de riesgo, y proveer medidas garantizadas para la seguridad adecuadas.	Art. 59 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todos los trabajadores cuenten con un equipo de protección personal con reglamentos especiales.	Art. 60 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

9. Asientos

Contenido	Disposición legal
Que si existe un desprendimiento de gases o vapores que comprometan la salud de los trabajadores, estos deberán abandonar inmediatamente sus labores.	Art. 61 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que cuando existan sustancias orgánicas putrescibles o susceptibles, deben someterse a una desinfección previa para la protección de los trabajadores.	Art. 62 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todos los depósitos, calderas y recipientes análogos que se utilicen para líquidos peligrosos para los trabajadores, deben tomar varias medidas de precaución.	Art. 63 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que industrias que utilicen aparatos para operaciones que causen peligros que sean herméticos, deben tomar varias medidas de precaución como tuberías y conducciones de vapor.	Art. 64 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que toda materia peligrosas en cualquier tipo de envase, lleven dispositivos apropiados para la seguridad de los trabajadores y consumidores.	Art. 65 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todo tipo de fabricación o almacenamiento de explosivos y productos pirotécnicos, se ajusten a los reglamentos especiales asignados por su manejo.	Art. 66 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

10. Servicios sanitarios

Contenido	Disposición legal
Que los montacargas, ascensores o grúas utilizados para el transporte de empleados o materiales, satisfagan requisitos de la técnica en construcción, para la protección.	Art. 67 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los empleados distingan que tipo de aparatos debe utilizar y que estos estén específicamente señalados para la protección de sus trabajadores.	Art. 68 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los aparatos de traslado o elevación de empleados o materiales, sean apropiados al peso, volumen, al tipo de carga para la protección a personal y material.	Art. 69 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todos los vehículos de transporte cuando estén en función, las vías estén debidamente señaladas y las vías bien protegidas como semáforos, barreras.	Art. 70 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

11. Lavamanos y duchas

Contenido	Disposición legal
Que todos los andamios en obras en cualquier sistema empleado, deben ser materiales de buena calidad y resistencia, y que satisfagan dichas condiciones.	Art. 71 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que el andamio que produzca peligro a los empleados, debe estar protegidos por cubiertas rígidas para evitar accidentes dentro de los empleados.	Art. 72 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que el andamio cuya posición y altura no cumpla con los requisitos y exponga la seguridad de los empleados debe instalar seguridad para la prevención de accidentes.	Art. 73 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que aquellos andamios fijos, deben estar enlazados mediante elementos metálicos para la seguridad de todos los empleados.	Art. 74 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los andamios que sean transitorios públicos, deben estar estrictamente protegidos para la prevención de accidentes.	Art. 75 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que el peso de materiales sobre los andamios debe ser los necesarios para que los trabajadores lo utilicen sin dificultad.	Art. 76 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

12. Vestuarios

Contenido	Disposición legal
Que todas las normativas conforme a sobrecargas en maquina, andamios, etc., sean debidamente aplicadas a la construcción.	Art. 77 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todo tipo de escaleras de utilidad para la industria, sean debidamente solidas y seguras con pasamos adecuados y su inclinación sea racional.	Art. 78 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los aparejos para todo tipo de utilización de andamios y materiales, sean condicionadas y seguras para la resistencia de cargas.	Art. 79 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los empleados que trabajen sobre elementos de construcción deben brindarles elementos de suma protección para la prevención de accidentes.	Art. 80 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Contenido	Disposición legal
Que si existen huecos y aberturas para la elevación de distintos materiales de construcción, sean debidamente protegidos.	Art. 81 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que en fallas en vías públicas que no hayan sido clausuradas para el tráfico, se utilizará un puente o cobertizo para la acera.	Art. 82 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

13. Dormitorios

Contenido	Disposición legal
Que las industrias de este tipo estén situadas en zonas especiales para la tranquilidad de la población.	Art. 83 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que la calidad de construcción de estos edificios sea de acuerdo con la naturaleza de los productos a elaborar, y que cumplan con los reglamentos especiales.	Art. 84 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que cada empresa contenga cierto número de salidas de emergencia, las cuales deberán ir claramente indicadas por medio de señales.	Art. 85 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Cada instalación laboral debe contener escaleras o pasillos de salida de emergencia protegidas con un material especial, y libres de cualquier obstáculo.	Art. 86 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que en estos lugares especiales debe de haber instalaciones eléctricas, interruptores y fusibles que reúnan todas las condiciones especiales en seguridad.	Art. 87 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que en estos lugares de trabajo no se empleen actividades con utensilios como maquinaria para no producir algún tipo de peligro.	Art. 88 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

14. Casas de habitación unifamiliar

Contenido	Disposición legal
Que todo tipo de productos o materias impregnados en aceite se conserven en depósitos adecuados y fuera de estos lugares de trabajo.	Art. 89 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que no se produzcan operaciones riesgosas que ofrezcan peligro, excepto las necesidades ineludibles de fabricación.	Art. 90 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que este tipo de trabajo se prohíba el fumar, introducir fósforos o cualquier tipo de objeto proactivo al fuego.	Art. 91 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los locales dispongan de agua, presión, mangueras de agua, instalación de alarma, extintores de incendios, recipientes llenos de arena, estos utensilios deben mantenerse en buena conservación, y bien identificadas por los empleados.	Art. 92 - Literal a), b), c), d), e), f). Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que estas industrias se reglamenten por normas especiales y cumplan con todos los preceptos anteriores.	Art. 93 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

15. Comedores

Contenido	Disposición legal
Que los patronos proporcionen a los trabajadores mascararas respiratorias, gafas protectoras, gafas especiales para radiaciones, cascos para proyecciones violentas, guantes, manoplas, cubrecabezas, trajes especiales, aparatos respiratorios aislantes u otros tipos de material para la protección del empleado.	Art. 94 – Literal a), b), c), d), e), f), g), h). Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todo elemento o material de protección para el empleado sea de tipo individual, para evitar cualquier contagio, etc.	Art. 95 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

16. Botiquín y enfermería

Contenido	Disposición legal
Que en industrias que contengas periodos de reposo, provean asientos, sillas suficientes para el uso del trabajador.	Art. 96 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

17. Higiene mental

Contenido	Disposición legal
Que todo tipo de trabajo contenga un número calculado por trabajador ya sea hombre o mujer de inodoros, letrinas, dotados de gua, papel, con medidas de espacio de 0.30cm de altura desde el suelo el cual debe ser con piso y las paredes impensables. Los sanitarios deben contar con una buen desinfección, ventilación, luz, etc.	Art. 97 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

18. Sanciones

Contenido	Disposición legal
Que los locales que provean aseo al personal, contenga buenas condiciones de amplitud e higiene, de acuerdo al número de trabajadores correspondientes al sexo del mismo.	Art. 98 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Estos lugares deben de contener un cierto número de lavamanos y duchas que consta de 10 por cada trabajador y cabinas unipersonales.	Art. 99 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que estos locales mantengan un perfecto estado de conservación y limpieza.	Art. 100 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

19. Disposiciones finales, conocimientos del reglamento

Contenido	Disposición legal
Que los locales que provean al trabajador la oportunidad del cambio de ropa, debe estar amueblado, con un número proporcional, con buena iluminación y ventilación.	Art. 101 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

20. Exenciones

Contenido	Disposición legal
Que los dormitorios que sean para los trabajadores cuenten con buena iluminación, ventilación, pisos y paredes de materiales lisos con facilidad de limpieza.	Art. 102 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que para los trabajadores que empleen trabajos nocturnos o largos, y vivan lejos del local, se les provea dormitorios con una buena construcción y con sanitarios en buena condición física.	Art. 103 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los patrones deberán proveer casa de habitación en donde se aloje al trabajador y familia, las cuales cumplan con factores como conservación de salud y moral y una buena estructura higiénica.	Art. 104 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que los lugares de trabajo contengan comedores para uso de trabajadores, los cuales deberán tener iluminación, ventilación, higiene y lugares especiales en donde depositar alimentos.	Art. 105 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que todo tipo de trabajo provea una enfermería o botiquín especializado para los trabajadores, el cuales cumpla con la importancia que requiere el bienestar del empleado.	Art. 106 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Que toda industrial se regule por normas en donde se garantiza la protección y salud mental del trabajador, para un buen desempeño laboral.	Art. 107 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Unificación de criterios

La unificación de criterios se desarrollo básicamente para resolver los siguientes temas:

a) Definición del plazo para el cumplimiento de las recomendaciones.

Ciertamente los plazos para el cumplimiento de las recomendaciones, no están normados por la ley, argumentando que no se puede determinar plazos de tiempo, porque todas las inspecciones, a pesar de tener un perfil determinado de actuación, los casos son totalmente distintos y muy particulares, aunque se traten de empresas similares correspondientes al mismo giro o naturaleza del negocio, las condiciones varían de un lugar a otro.

Por ejemplo en dos empresas, pertenecientes a la industria alimenticia, donde se realizan a la vez una inspección de SSO, dependerá de las deficiencias de cada empresa, el poder establecer el plazo de cumplimiento de las recomendaciones hechas, ya que una de ellas requerirá instalar una campana industrial extractora de olores, para lo cual se podría otorgar un plazo de 60 días; mientras que en la otra empresa, el requerimiento es diferente, lo cual podría ser instalar tapones protectores en los toma-

corrientes eléctricos, del área de juegos de los niños, para lo cual, el plazo de cumplimiento para este requerimiento no debiera ser mayor de 5 días.

Por estas razones, se dedujo, según los técnicos, que no se pueden definir plazos de cumplimiento para las recomendaciones, sino, debe ser una decisión de cada técnico, dependiendo del criterio, experiencia y conocimiento de cada uno y de las condiciones de la empresa.

b) En el caso de inspecciones complejas que implican varias visitas a la misma empresa, se levantará una sola acta al finalizar la última visita, o se formulará un acta por visita.

En estos casos, se redactan únicamente reportes de visitas de inspección y de recomendaciones de cada visita y de los avances logrados, al final del proceso de redacta un informe final. Es importante hacer mención que el Depto. de Higiene y Salud Ocupacional, no faccionan actas de inspección, por no contar con Fe Pública para hacerlo, sin embargo, cuando la situación lo requiere, en demandas por malas condiciones laborales, los técnicos se hacen acompañar por un Inspector de la IGT, quienes si poseen Fe Pública para faccionar actas, y al final del proceso se facciona el acta respectiva con la cual se culmina el caso.

c) En las inspecciones de SSO, con alto grado de complejidad se permitirá o no la formulación de informes técnicos que complementen el acta de inspección.

Todos los informes que se general de las inspecciones de SSO por parte del Depto. de Higiene y Salud Ocupacional, tiene carácter de técnico, sin embargo, los estudios complejos de análisis de riesgos laborales y/o ambientales, las entidades que lo requieren deben de hacerlo con instituciones privadas que si cuentan con el equipo y personal especializado para estos casos. El Depto. de Higiene y Salud Ocupacional, únicamente avala el hecho de que la empresa ha realizado los estudios necesarios para la prevención de riesgos laborales y/o ambientales.

d) En base a que disposición legal se podrá exigir en una inspección de SSO la paralización inmediata de una maquina o puesto de trabajo que genera un riesgo grave e inminente para uno o varios trabajadores.

La Disposición legal se encuentra en el Capítulo VII, Artículo 111 en el cual se lee “Cuando la gravedad e inminencia del peligro lo amerite, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo o prohibir el uso de determinadas maquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y ofrezcan peligros graves para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro”.

e) En las empresas en que funcione uno o varios sindicatos, y en el comité sus principales dirigentes de

parte de los trabajadores, no pertenecen al sindicato, ¿Quiénes comparecerán en el acto de inspección como representantes de los trabajadores?

En los casos donde las empresas tiene establecidos sindicatos, al momento de la formación del Comité Bipartito, se les pide que la parte que representa a los trabajadores, sea conformado por personas afiliados al sindicato, y por personas no afiliados, en igual número de integrantes, para evitar cualquier tipo de conflicto interno en la empresa, y es decisión de ellos, según convenga a sus intereses, nombrar quien los represente y comparezca en las inspecciones de SSO.

f) Determinar que facultades y obligaciones son en las que se equiparan los técnicos de la DGSSO con respecto a los inspectores de la DGIT.

Según las autoridades del Dpto. de Higiene y Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no existe equiparamiento entre las funciones de los técnicos del DHSO con los inspectores de la IGT, ya que las funciones del DHSO son específicamente preventivas en el temas de SSO, en el cumplimiento del Reglamento General de Higiene y Salud Ocupacional, mientras que la IGT, las funciones de inspección son específicamente administrativas y legales en el cumplimiento general del Código de Trabajo, ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tiene potestad legal para sancionar las infracciones cometidas.

A continuación (en la página siguiente) se presenta un modelo de boleta para la inspección de aspectos generales de SSO, la cual fue diseñada con la colaboración de los técnicos del Depto. de Higiene y salud Ocupacional.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social Dirección General de Previsión Social Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional

7a. Av. 3-33 zona 9 Edificio Torre Empresarial. Of. 507. Tel: 24222541/45

I. Información general

1. Nombre de la Empresa:		
2. Dirección:		
3. Número de teléfono:	4. Teléfono móvil:	
5. Propietario o representante:		
6. Actividad económica:	7. Horario:	
8. Nombre de la persona que informó:		
9. Patente de comercio:	10. IGSS: Sí No	11. No. patronal:
12. Nombre del técnico / Técnica:		
13. Trabajadores/as:	Hombres:	Mujeres:
14.. Trabajadores/as menores:	Hombres:	Mujeres:

II. Cuestionario

Si = Respuesta afirmativa,
No = Respuesta negativa y
NA = No se Aplica la pregunta

No.	Pregunta	Si	No	NA
1	Lugares de Trabajo			
1.1	¿Los locales de trabajo son adecuados para las tareas que se realizan en Ellos?			
1.2	¿Los lugares de trabajo están en condiciones de orden y limpieza en general?			
1.3	¿Se tiene definido un horario para las labores de limpieza en las áreas de Trabajo?			
1.4	¿Se mantiene el piso libre de objetos en todo momento?			
1.5	¿Es la superficie del piso resbaladiza o tiene desnivel?			
1.6	¿Se encuentran apilados adecuadamente todos los objetos en el área de trabajo?			
1.7	¿Los pasillos se encuentran libres de objetos y materiales y están demarcados?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
2	Servicios básicos e instalaciones auxiliares de fácil alcance			
2.1	¿Se proporciona agua potable a los trabajadores / as?			
2.2	¿Se disponen de vestidores adecuados?			
2.3	¿Se cuenta con duchas y lavamanos, en cantidad suficiente y accesible a los Trabajadores/as?			
2.4	¿Se cumple con lo establecido en la normativa específica respecto al número ¿De servicios sanitarios, según la cantidad de los trabajadores /as?			
2.5	¿Se lavan los inodoros como mínimo 1 vez al día?			
2.6	¿Se dispone de comedor adecuado para ingerir los alimentos?			
2.7	¿Se cuenta con botiquín de primeros auxilios?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
3	Prevención y extinción de incendios			
3.1	¿Se tienen extintores adecuados según el tipo de actividad?			
3.2	¿Los extintores están ubicados de manera visible, señalizada y libre de Obstáculos?			
3.3	¿Cuándo se usan extintores, se recargan y se reemplazan inmediatamente?			
3.4	¿Cuenta el personal con la debida capacitación para utilizar los extintores?			
3.5	¿Existen rótulos que indiquen la prevención y peligro de incendio?			
3.6	¿Cuentan con señalización de No fumar Decreto 74- 2008?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
4	Sistema eléctrico			
4.1	¿Existe un mantenimiento preventivo que evite el recalentamiento de la maquinaria?			
4.2	¿Tienen los motores y equipos eléctricos conexiones en tierra?			
4.3	¿El sistema eléctrico se encuentra en buenas condiciones?			
4.4	¿Se tienen instalaciones temporales o imprevistas?			
4.5	¿Están los motores, tableros eléctricos y cajas de interruptores libres de suciedad?			
4.6	¿Las cajas de sistemas eléctricos están descubiertas?			
4.7	¿Se cuentan las líneas conductoras de energía eléctrica protegidas y aisladas?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
5	Señalización			
5.1	¿Se colocan letreros o tarjetas de aviso en la maquinaria y equipo fuera de servicios por reparación y mantenimiento?			
5.2	¿Se encuentran señalizadas las puertas y salidas de emergencia?			
5.3	¿Las instalaciones especiales y servicios auxiliares (extintores, duchas, de emergencia, etc.) son indicados mediante letreros u otras señales?			
5.4	¿Están situadas las señales en lugares fácilmente observables, desde diferentes puntos del lugar de trabajo?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
6	Salidas de emergencia			
6.1	¿Cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas?			
6.2	¿Se abren y giran fácilmente en dirección correcta hacia fuera?			
6.3	¿Las salidas están libres de obstáculos?			
6.4	¿Las salidas son debidamente anchas como para que permitan el paso de evacuación?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
7	Almacenamiento, manipulación y transporte de materiales			
7.1	¿Se encuentran los pasillos libres de objetos?			
7.2	¿Las salidas están libres de obstáculos o materiales apilados?			
7.3	¿Se deja espacio libre a ras del suelo para tener ventilación, hacer limpieza y controlar los roedores?			
7.4	¿El apilamiento de productos y/o mercadería representa peligro de caída?			
7.5	¿En los locales hay sistemas de señalización en donde se advierten sobre precaución?			
7.6	El transporte de carga es: a) manual b) mecánico c) mixto			
7.7	¿Si utiliza vale cuenta con (bocina, luces de retroceso y cabina en buenas Condiciones?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
8	Maquinarias y equipos			
8.1	¿Se le da mantenimiento preventivo periódico a los equipos y máquinas?			
8.2	¿Se entrena y adiestra a los operadores de máquinas y equipos?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
9	Herramientas de mano			
9.1	¿Se seleccionan las herramientas adecuadas para la tarea en las que se van a emplear?			
9.2	¿Las condiciones de las herramientas son adecuadas, de manera que no Represente peligro para el usuario /a?			
9.3	¿Las herramientas son objeto de una revisión y control periódico, como parte de un programa de mantenimiento preventivo y correctivo?			
9.4	¿Las Herramientas se almacenan en lugares destinados especialmente para Guardarlas de manera segura?			
9.5	¿Se tiene regulada la presión del aire a las herramientas que usan?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
10	Maquinaria industrial			
10.1	¿Las máquinas cuentan con sistemas de paro de emergencia, al alcance de los Trabajadores /as?			
10.2	¿Se cuenta con sistemas de señalización de aquellas máquinas que representan Peligro?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
11	Riesgos químicos			
11.1	¿Se manipulan y usan sustancias químicas peligrosas, tanto manual como Mecánicamente en el ambiente?			
11.2	¿Se han identificado los riesgos relacionados con dichas sustancias?			
11.3	¿Existe algún riesgo para la salud del trabajador /a por inhalación, contacto o Ingesta?			
11.4	¿Se informa a los trabajadores /as sobre los riesgos que representa el uso de las sustancias químicas y sus medidas de prevención y protección?			
11.5	¿Están etiquetados e identificados los productos?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
12	Ruido y vibraciones			
12.1	¿Se utilizan máquinas y herramientas que generan ruido y vibraciones?			
12.2	¿Se tiene identificadas las causas que originan el ruido y vibraciones?			
12.3	¿Se suministra equipo de protección auditiva?			
12.4	¿Se informa a los trabajadores /as de los efectos en la salud, por exposición al ruido su prevención y protección?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
13	Ambientes térmicos			
13.1	¿Hay exposición a fuentes de calor?			
13.2	¿Se utilizan equipos y vestimentas de protección contra el calor?			
13.3	¿Se emplean vestimentas de protección contra el frío?			
13.4	¿Se suministra agua potable fresca y de fácil alcance a los trabajadores expuestos a calor?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
14	Riesgos Biológicos			
14.1	¿Se trabaja con animales o vegetales que representan un riesgo biológico para los Trabajadores / as?			
14.2	¿Se manipulan productos que pueden dar lugar a contaminación biológica?			
14.3	¿Se trabaja en lugares con hacinamiento, suciedad, orgánica o entre personas y locales con higiene precaria?			
14.4	¿Se cuenta con el equipo de protección personal adecuado?			
14.5	¿Se informa y supervisa a los trabajadores de la importancia de los hábitos Higié- nicos personales en sus labores?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
15	Iluminación y Ventilación			
15.1	¿Las actividades desarrolladas requieren de iluminación artificial?			
15.2	¿Se requiere de agudeza visual para desarrollar las labores?			
15.3	¿Se tiene suficiente luz para la realización de las tareas?			
15.4	¿El área de trabajo cuenta con la debida ventilación?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
16	Radiaciones			
16.1	¿Se exponen los trabajadores a radiaciones infrarrojas, ultravioleta, micro-ondas y radiofrecuencias?			
16.2	¿Los trabajadores tienen conocimiento de los riesgos que suponen la exposición a Radiaciones?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
17	Residuos			
17.1	¿Se generan residuos sólidos y líquidos en los procesos productivos?			
17.2	¿Se controlan los residuos que se generan sin que afecten en su disposición al Medio ambiente (agua, suelos y aire)?.			
17.3	¿Los trabajadores /as conocen los riesgos que representan los residuos?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
18	Ergonomía			
18.1	¿El trabajo se adecua a la altura del operario y a la operaria?			
18.2	¿Se tienen mesas, estantes inclinados, que permitan una labor y esfuerzo menor?			
18.3	¿Se realizan labores en las que el trabajador /a utiliza o mantiene la misma postura?			
18.4	¿Se permite a los trabajadores utilizar posiciones mixtas, de pie y sentadas, en sus puestos de trabajo?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
19	Protección personal			
19.1	¿Se realiza capacitación sobre el uso y cuidado de los equipos de protección?			
19.2	¿Se cuenta y se utiliza equipo de protección para la actividad?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
20	Soldadura eléctrica			
20.1	¿Se tiene el piso limpio y libre de aceite, grasa pintura, y de cualquier otro ¿Material combustible?			
20.2	¿Se cuida que el área de trabajo no se encuentre mojada o húmeda?			
20.3	¿Se inspecciona el área de trabajo después de terminada la jornada?			
20.4	¿Se utilizan pantallas o biombos para evitar reflejos a otros trabajadores en las áreas de soldadura?			
20.5	¿El almacenamiento de los recipientes está alejado de fuentes de calor?			
20.6	¿Se encuentran los manómetros en buenas condiciones?			

No.	Pregunta	Si	No	NA
21	Organización para la prevención			
21.1	¿Hay servicios médicos dentro de la empresa?			
21.2	¿Existe Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y brigadas de Emergencia?			
21.3	¿Realizan exámenes médicos a los trabajadores/ as de acuerdo a la actividad que desempeñan?			
21.4	¿Capacitan al comité y a las brigadas de emergencia?			

Observaciones:

Fecha de la próxima visita:

Firma y sello del representante de la empresa

Firma y sello del técnico

Diagnóstico Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

Justificación

Es de interés nacional exigir que se adopten medidas tendientes a proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores; que el progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo, y que no es concebible la protección a la vida y la salud sin realizar una efectiva labor en contra de las causas que puedan dañarla; además es obligación del Estado procurar la mayor protección posible para los ciudadanos que en el ejercicio de su trabajo están constantemente expuestos a sufrir accidentes o enfermedades, y que esto sólo se puede lograr estableciendo condiciones de seguridad e higiene para la práctica del trabajo.

Contenido

Contexto del país en la materia

En Guatemala a pesar que los esfuerzos por controlar los lugares de trabajo, en cuanto a la seguridad y la salud de los trabajadores, data desde el 28 de diciembre de 1957 cuando dictan el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, entrando el mismo en vigor el uno de enero del año siguiente, los avances y la sostenibilidad del tema de SSO han sido casi imperceptibles, podríamos decir por la falta de interés e importancia por parte de las autoridades de gobierno, en promover y fortalecer de manera política el bienestar y seguridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Sin embargo en el año 2000, se crea el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional –CONASSO–, cuya misión es coordinar, asesorar, diseñar propuestas e impulsar políticas nacionales, así mismo formular estrategias y promover acciones en seguridad y salud ocupacional que contribuyan a crear las condiciones para que los trabajadores tengan un nivel de vida con dignidad, equidad, solidaridad y justicia social.

Sin embargo, después de diez años de su creación, los avances del CONASSO son escasamente contados, siendo el más reciente, la formulación de la Política Nacional de SSO, con la cual se pretende establecer un marco política que sirva para la ratificación de los convenios internacionales, recomendados por la Organización Internacional del trabajo –OIT–.

Con todo y esto, ha sido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector del tema de SSO, por medio

del Depto. de Higiene y Salud Ocupacional, con apoyo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, quienes han velado por el cumplimiento de las normas de seguridad y bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo, sin lograr mayor incidencia en el tema, por el poco presupuesto asignado a sus partidas presupuestarias, y por el escaso recurso material, físico y humano con el que cuentan.

Aun así, el Depto. de Higiene y Seguridad Ocupacional, tiene como misión asesorar técnicamente en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, mejorar los servicios relacionados con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, el medio ambiente de trabajo y la prevención de riesgos laborales, mediante la cooperación entre las instituciones y sectores con competencia en la materia, bajo un marco de compromiso y responsabilidad compartida, concretada en acciones concretas y factibles.

Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En Guatemala no existen servicios de salud en el trabajo como tal, según la definición del Convenio 161 de la OIT*, sin embargo, actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha implementado un proyecto piloto a través del Servicio de Atención Médica en Clínicas de Empresa, creado por Acuerdo Gubernativo No. 560-99 y los Acuerdos 1062 de Junta Directiva y 23/2002 de la Gerencia del Instituto, con la finalidad de dar protección a los trabajadores contra las enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo. Dicho programa realiza algunas de las funciones establecidas en dicho convenio, como son, la prestación de servicios de salud para los trabajadores directamente en el centro de trabajo, la organización de primeros auxilios y de la atención de urgencia. Estos servicios son proporcionados exclusivamente por médicos de empresa.

- Este programa pretende dar a la empresa una ventaja competitiva y apoyarla en el cumplimiento de su compromiso y su responsabilidad social y ambiental, teniendo en cuenta lo siguiente:
- El fortalecimiento del nivel local de atención a la salud, con un programa que le permitirá a la empresa tener trabajadores saludables y seguros y por tanto, más productivos.
- Con los servicios otorgados por el programa se obtiene mayor motivación, se maximiza la productividad de los empleados y los prepara para realizar su trabajo satisfactoriamente.

- Se promueve la implementación de programas de Medicina del Trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Brindar una atención inmediata al trabajador en su ámbito de trabajo, lo que representa reducción del tiempo de espera del trabajador para recibir atención, evitando desplazamientos distantes, disminución de permisos y ausencias.
- Con el Programa Clínicas de empresa se cumple con algunas de las expectativas del mercado exterior sobre protección laboral y por ende, mayores posibilidades de participar en las preferencias de los tratados comerciales.
- Con la implementación de este Programa, la empresa asegura en parte, el cumplimiento de la legislación nacional y las normas internacionales.

Por otra parte, en conjunto con los programas de prevención de riesgos del trabajo, también se persigue apoyar a la empresa en la redefinición de los sistemas de gestión existentes, para orientarlos hacia *la prevención y el aseguramiento de la seguridad* en todos los procesos.

Actualmente la cobertura de este programa se limita a unas pocas empresas y los resultados, el marco normativo y reglamentario se encuentran en proceso de revisión y análisis, con la finalidad de hacerlo más eficiente y de establecer la pertinencia en cuanto a la extensión de la cobertura de los servicios de atención médica en clínicas de empresa.

Sistemas de compensación de lesiones por accidentes y enfermedades del trabajo o seguros de riesgos en el trabajo

La Seguridad Social se creó bajo los principios de solidaridad, subsidiaridad, de contribución tripartita, nacional, unitario y obligatorio. En Guatemala tiene dos regímenes:

- 1) Régimen de Enfermedad, Maternidad y Accidentes – EMA. El programa de enfermedad y maternidad fue creado en el año 1,953 y el programa de accidentes fue creado en el año 1947.
- 2) Régimen de Invalidez, Vejez y Sobre vivencia–IVS (1977)

La protección y los beneficios que otorga el Régimen de Seguridad Social guatemalteco son para los siguientes riesgos: Accidentes comunes, enfermedades generales, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, orfandad, vejez y muerte. Esta cobertura está limitada a los trabajadores incorporados al mercado de trabajo dentro del sector formal de la economía. La eco-

nomía informal se encuentra excluida, particularmente las pequeñas empresas, los trabajadores agrícolas temporales y los trabajadores por cuenta propia.

El Régimen EMA concede prestaciones en servicio y en dinero a los trabajadores asegurados, así como prestaciones para sobrevivientes y beneficios médicos para sus dependientes.

El régimen financiero de los programas EMA es el de Reparto Simple, bajo este sistema se recauda cada año suficientes cotizaciones para cubrir todos los egresos. No se acumulan fondos. Los presupuestos no son exactos, en el Instituto han existido excedentes, los cuales han dado lugar a generar una reserva que esta invertida ganando dividendos, por esta razón se ha llamado Reparto Simple modificado.

Con base en la información del Instituto Nacional de Estadística, se establece que el IGSS tiene una cobertura de 25.12% de la PEA, y 17.08% de la población general.

Específicamente, el Programa de Accidentes cubre los riesgos de accidentes comunes y de trabajo, y las prestaciones que otorga son en servicio y económicas. Estas últimas incluyen compensación e indemnización. La prestación de subsidios por accidentes que sufren los trabajadores toma como base dos tercios del salario diario. El monto del subsidio temporal no podrá ser menor a ocho quetzales ni mayor a ochenta quetzales, el derecho a reclamar el otorgamiento a una prestación en dinero por accidente prescribe en un año contando desde el día que ocurrió. Para que el afiliado tenga derecho a gozar de dicha prestación deberá mantener relación vigente y tener acreditados por lo menos cuatro meses de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente.

Respecto a las enfermedades profesionales, éstas quedan comprendidas en las enfermedades en general y solamente con fines estadísticos y de control se les calificará como profesionales, según el Acuerdo No. 410 de Junta Directiva.

El sistema de compensación tiene las siguientes características: Actualmente es un programa general de accidentes (no existe un régimen específico de riesgos profesionales para la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Con este sistema no se asegura que el empleador cumpla con su responsabilidad de gestionar la prevención y asumir los costos del daño, porque la prima no está diferenciada para AT y EP, lo cual también implica insuficiente “motivación” para el registro y notificación de riesgos profesionales. Esto en

alguna medida también genera un débil cumplimiento a la normativa de parte del empresario, así como falta de atención a las actuaciones y recomendaciones de los inspectores del IGSS.

Por otra parte, la cuota obrero-patronal para la financiación del programa de accidentes se invierte en la reparación del daño y el pago de prestaciones, no hay diferenciación en la prestación asistencial entre las enfermedades comunes y las profesionales y entre los accidentes comunes y los accidentes de trabajo. En general, son limitados los recursos destinados para la prevención de riesgos profesionales.

El recurso humano institucional es insuficiente para brindar una cobertura adecuada y existe limitada capacitación profesional en salud ocupacional y con especificidad en medicina del trabajo.

Vigilancia epidemiológica

El sistema de vigilancia de accidentes laborales registró 11,207 accidentes de trabajo en el año 2009 en toda la república (base datos Seguridad e Higiene). Del total de accidentes registrados, se investigaron 768 accidentes de trabajo, tomando en cuenta los siguientes criterios: la gravedad de la lesión, letalidad, categoría de riesgo de la empresa, número de expuestos y tipo de riesgos detectados. El propósito de dicha investigación es la implementación de medidas preventivas y correctivas a nivel empresarial así como la asesoría para el cumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con base en la vigilancia epidemiológica que realiza la Sección a continuación se presenta la caracterización de la siniestralidad laboral durante el año 2009.

Cuadro 1

Número de casos según Accidente de Trabajo. Año 2009

Tipo de Accidente	Número de Casos	%
Accidentes de trabajo	11207	100%

Fuente: Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidente
Departamento de Actuarial y Estadística

Cuadro 2

Número de Accidentes de trabajo por sexo. Año 2009

Sexo	No. de casos	%
Masculino	9864	88
Femenino	1343	12
Total	11207	100

Fuente: Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidente

Cuadro 3

Accidentes de trabajo por grupos de edad. Año 2009

Rangos de edad	Total	%
< 14 años	25	0.22
14-17	444	3.96
18-21	1373	12.25
22-25	1771	15.8
26-29	1686	15.04
30-33	1410	12.58
34-37	1150	10.26
38-41	926	8.26
42-45	714	6.37
46-49	547	4.88
50-53	399	3.56
54-57	271	2.42
58-61	227	2.03
62-65	93	0.83
> 65	92	0.82
ND	79	0.72
TOTAL	11,207	100%

Fuente: Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidente

Cuadro 4

Accidentes de trabajo según la fuente o agente de la lesión, año 2009

Fuente o agente	Total	%
Máquinas	826	22.53
Medios de transporte y/o de mantenimiento	862	23.52
Otros aparatos	1500	40.93
Materiales, sustancias y radiaciones	291	7.94
Ambiente de trabajo	186	5.08
Total	3,665	100%

Fuente: Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidente

Cuadro 5

Parte lesionada en los accidentes de trabajo y número de casos. Año 2009

Área afectada	Total	%
Cráneo	213	3
Cara	294	4
Ojos	562	7
Cuello	83	1
Hombro	331	4
Miembro Superior (excepto mano)	1017	12
Mano	1460	17
Tórax	279	3
Abdomen	143	2
Espalda	243	3
Región lumbar	623	8
Cadera	222	3
Miembro Inferior (excepto pie)	1117	14
Pie	842	10
Genitales	61	1
Múltiple	227	3
No especifican	357	4
Otros (detallar)	61	1
Total	8135	100

Fuente: Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidente

Cuadro 6

Accidentes de trabajo según tipo de lesión, los diez más importantes. Año 2009

Lesiones	Total	%
Contusiones y aplastamientos	2149	25
Herida corto contundente	1420	17
Fractura	939	12
Herida cortante	853	10
Lumbago traumático	643	8
Herida punzante	563	7
Esguince	485	6
Cuerpo extraño ojo	396	5
Traumatismo mal definidos	347	4
Traumatismo	293	3
Conjuntivitis	260	2
Quemaduras	201	1
Total	8549	100%

Fuente: Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidente

Cuadro 7

Registro de accidentes de trabajo por mes y número de casos. Año 2009

Mes	No. de accidentes (muestra)	%
Enero	475	10.17
Febrero	459	9.83
Marzo	532	11.40
Abril	645	13.82
Mayo	444	9.51
Junio	437	9.36
Julio	475	10.18
Agosto	355	7.60
Septiembre	456	9.77
Octubre	390	8.35
Total	4668	100

Análisis del marco legal actual del país en Salud y Seguridad Ocupacional

Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, con vigencia a partir del 14 de enero de 1986, reformada por Acuerdo Legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993.

El artículo 1° del citado texto constitucional consigna los Derechos del Estado en relación a la persona humana; en virtud de esa disposición el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, citando como fin supremo la realización del bien común; entendiendo como persona a todos los seres humanos y a la familia como la base de la sociedad que necesita fortalecer para que consecuentemente se fortalezca el Estado en general; es importante destacar que la Constitución establece como fin supremo el bien común, porque se considera que en última instancia el Estado deberá buscar el equilibrio social, es decir que el bienestar para todos los ciudadanos.

El artículo 2° del texto citado, también define como deberes del Estado, garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona; considerados todos estos derechos de la persona humana como vínculos y necesarios de ejercerse. Así mismo, dentro de los derechos humanos que la Constitución citada garantiza se encuentra fundamentalmente el de vida, la integridad y la seguridad de la persona humana, disposición contenida en su artículo 3o. que textualmente dice:

“El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona humana”.

Específicamente, la constitución establece en su Sección Séptima, artículos del 93 al 100, las normas relativas a la protección de la salud, seguridad y asistencia social; cuyo contenido se resume. El goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano. (Artículo 93) - El estado debe velar por garantizar la salud y la asistencia social. (Artículo 94) - El estado desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación, con el fin de procurar el bienestar físico, mental y social de sus habitantes. (Artículo 94) - El estado controla la calidad de los productos alimenticios, farmacéuticos, químicos y todos aquellos que puedan afectar la salud de los habitantes. Es obligación del estado y empresas centralizadas y autónomas y en general de todos los habitantes, prevenir la contaminación del ambiente y mantener el equilibrio ecológico. El es-

tado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social de los habitantes de la Nación, bajo el régimen de función pública, nacional, unitaria y obligatoria.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada (Artículo 100) Congruente con las normas citadas, el inciso i) de Artículo 119 del mismo texto constitucional, establece como obligación del Estado la defensa de los consumidores y usuarios en cuanto a la preservación de la calidad de los productos de consumo interno y de exportación para garantizarles su salud, seguridad y legítimos intereses económicos. Otra norma constitucional que se relacionan con el tema y con los derechos mínimos laborales es la contenida en el inciso t) del artículo 102, la que garantiza que: Lo establecido en convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala.

En síntesis las normas constitucionales en referencia constituyen la base general para la implementación de políticas nacionales en materia de protección de la salud en general, para brindar seguridad a los habitantes y especialmente en el ámbito de la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

Normas de OIT incorporadas a la legislación nacional

El preámbulo de la Constitución de la OIT cita como prioridad la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en general, estableciendo como acciones prioritarias: la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo, etc.

Con fundamento en la vigencia de esas prioridades, la OIT realiza su labor en el campo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo inspirada en los siguientes principios:

- El trabajo debe realizarse en un medio ambiente seguro y salubre; Las condiciones de trabajo deben ser compatible con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores;
- El trabajo debe brindar al trabajador posibilidades verdaderas de realizarse, de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad.

Para procurar la realización de esos principios, la OIT utiliza diversos medios de acción, encontrándose entre ellos la aprobación de convenios y recomendaciones, la relacionada con investigaciones, recopilación y difusión de informaciones y la cooperación técnica.

Procedimiento para la incorporación de las normas de OIT a la legislación nacional, para que una norma de la OIT sea de cumplimiento obligatorio en Guatemala se requiere que previamente se cumpla con los procedimientos de aprobación y ratificación. El fundamento legal para aprobar las normas internacionales se encuentra contenido en el inciso k) del artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece como función del Presidente de la República Someter a la consideración del Congreso para su aprobación y antes de su ratificación los tratados y convenios de carácter internacional, así mismo el inciso 1) del artículo 171 de la misma Constitución establece dentro de las atribuciones del Congreso: “Aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional...”.

Con posterioridad a la aprobación se elaboran los instrumentos de ratificación de los convenios internacionales, los cuales deben ser depositados por medio del jefe de misión del país donde tenga su sede el organismo internacional de que se trate. Finalmente el instrumento de ratificación se remite al Diario Oficial para su publicación incluyendo el texto de la norma internacional correspondiente (ver cuadro 8).

Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985. Fecha de ratificación: 18 de abril de 1961.

El convenio define la expresión “servicios de salud en el trabajo” como los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- Requisitos para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima con el trabajo;
- La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, según su estado de salud física y mental.
-

Los Estados que ratifican este convenio adquieren el siguiente compromiso:

- Establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de la actividad eco-

nómica y en todas las empresas. Para adoptar tales disposiciones se deben tener en cuenta los riesgos específicos que prevalecen en las empresas. Para cumplir con dicho compromiso, se debe asegurar que los servicios de salud desarrollen las siguientes funciones:

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de los procedimientos de trabajo que afecta la salud de los trabajadores, incluyendo la vigilancia de instalaciones sanitarias, comedores y hospedaje, cuando estas las proporcione el empleado.
- Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo; selección, mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- Asesoramiento en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación al trabajo.
- Fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en trabajo y de ergonomía.
- Organización de primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- Participación en el análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Los servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse por medio de:

- Vía legislativa
- Por convenios colectivos u otros acuerdos entre empleadores y trabajadores.
- Por cualquier otro medio que acuerde la autoridad competente, previa
- Consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesados.

Cuadro 8

Convenios de OIT ratificados por Guatemala, sobre salud y seguridad en el trabajo

No.	Convenio
1.	Sobre las horas de trabajo (Industria) 1,919
13.	Sobre la cerusa (Pintura), 1921
16.	Sobre el examen médico de menores (Trabajo marítimo), 1921
19.	Igualdad de Trato (accidentes de trabajo), 1925
29.	Sobre el Trabajo Forzoso, 1930
30.	Sobre las horas de Trabajo (Comercio y Oficinas) 1930
45.	Sobre el trabajo subterráneo (Mujeres), 1935
58.	Sobre la edad mínima (Trabajo Marítimo), 1936
59.	Sobre la edad mínima (Industria), 1937
77.	Examen médico de menores (industria), 1946
78.	Sobre examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
79.	Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
81.	Sobre la Inspección del Trabajo, 1947
89.	Sobre el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, 1948
90.	Sobre el trabajo nocturno de los menores empleados en la industria, 1948
110.	Sobre las condiciones de empleo de los trabajadores en las plantaciones, 1958
113.	Sobre el examen médico de los pescadores, 1959
119.	Sobre la protección a la maquinaria, 1963
120.	Sobre la higiene (Comercio y Oficinas), 1964
124.	Sobre el examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, 1965
127.	Sobre el peso máximo, 1967
129.	Sobre los servicios de inspección en el trabajo agrícola, 1969
138.	Sobre la edad mínima, 1973
148.	Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación de aire, ruido y vibraciones), 1977
149.	Sobre el personal de enfermería.
161.	Sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
162.	Sobre el asbesto, 1986
167.	Sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
182.	Sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse para una sola empresa o como servicios comunes de varias empresas; sin embargo de acuerdo a las prácticas nacionales y condiciones de los estados, los servicios de salud podrán organizarse por:

- Empresas o grupos de empresas internacionales.
- Poderes públicos o los servicios oficiales.
- Institución de seguridad social.
- Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente.
- Combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

Se sugiere que de acuerdo con las prácticas nacionales los servicios de salud deben ser multidisciplinarios, el personal de los servicios de salud en el trabajo debe gozar de independencia profesional. La supervisión y asesoría de los servicios de salud en el trabajo, será realizada por la autoridad que designe la ley nacional.

Dentro de las condiciones especiales de funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo que establece el convenio citado se encuentran:

- Todos los trabajadores deben ser informados de los riesgos que para la salud entraña su trabajo.
- El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todos los factores conocidos o sospechosos de daño a la salud de los trabajadores que existan en el medio ambiente de trabajo.
- Los servicios de salud en el trabajo deberán de ser informados de todos los casos de enfermedad y de las ausencias de los trabajadores por razón de salud, con la finalidad de poder identificar la relación de estos problemas con los riesgos que presentan los lugares de trabajo.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores debe ser gratuita, es decir que no debe representar pérdida de ingresos para ellos, las actividades relacionadas con esta función deben hacer en horas de trabajo.
- Para la aplicación de este convenio el Ministerio de trabajo y Prevención Social emitió con fecha 4 de julio de 1991 el Acuerdo Gubernativo No. 359-91 denominado "Normas reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional No.161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo".
- El reglamento citado establecía obligaciones para los empleados consistentes en:
 - a) Obligación de establecer una clínica de salud con personal de enfermería con carácter per-

manente, durante la jornada ordinaria de trabajo y en las mismas instalaciones de las empresas o centro de trabajo con más de 25 trabajadores.

- b) Obligación de establecer una clínica de salud a cargo de un Medico Colegiado, durante la jornada ordinaria y con un mínimo de cuatro horas de servicio.
 - c) Obligación de establecer una clínica de conformidad con lo estipulado en la literal a) y contratar los servicios de un Medico por un periodo mínimo de 8 horas durante la jornada de trabajo, dos médicos con cuatro horas cada uno.
- Posteriormente el mismo Ministerio de Trabajo, mediante el Acuerdo Gubernativo 894-91 de fecha de noviembre de 1991, dejó en suspenso por el plazo de 90 días la vigencia del reglamento descrito en el apartado anterior.
 - Diversos pactos Colectivos de Condiciones de trabajo recogen algunas de las disposiciones que establece el convenio internacional 161, así como las contenidas en el reglamento suspendido por el Ministerio de Trabajo.
 - En 1994 la OIT envió al Gobierno de Guatemala una solicitud directa individual sobre el convenio No. 161, en la cual se solicita al Gobierno indicar si el Acuerdo 359-91 ha cobrado vigencia; pero es hasta el año 1997 que el Ministerio de Trabajo consultó a las organizaciones de trabajo y empleadores, sobre la vigencia del mencionado Acuerdo.

Disposiciones generales de higiene y seguridad en el trabajo contenidas en el Código de Trabajo:

Las generales se encuentran contenidas en el título Quinto del Código de Trabajo y comprenden los siguientes ámbitos:

- Todo patrono está obligado a adoptar por su cuenta las medidas de higiene y seguridad necesaria para proteger la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.
- Todo patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan las medidas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS indique con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Mapa Institucional:

Autoridades competentes y organismos nacionales con responsabilidad en la aplicación de la sso

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, le corresponde la vigilancia de la aplicación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, por intermedio del Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social y por la Inspección General de Trabajo.

La competencia del Ministerio de Trabajo en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, se determina en primera instancia por las disposiciones contenidas en la Ley del Organismo Ejecutivo del Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114 – 97, que establece en el Artículo 40, las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el inciso A.- Le corresponde formular la Política Laboral, Salarial y de Salud e Higiene Ocupacional del país. Para desarrollar las funciones enunciadas, en dicha ley al Ministerio de Trabajo le corresponde aplicar las disposiciones contenidas en el Código de trabajo y el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, promulgado el 5 del Mayo de 1961.

Funciones de la inspección general de Trabajo relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. Competencia (Artículo 278). La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, es la encargada de velar porque se cumplan con las leyes y reglamentos que regulan las condiciones de trabajo y de previsión social. Esta dependencia tiene el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y para tal efecto debe evacuar todas las consultas que le formulen sobre la forma de aplicación de las disposiciones legales de su competencia (Artículo 279). Debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo en que actúan trabajadores menores de edad y en los casos de demandas de Protección a la Maternidad (Artículo 280).

Está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar

por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores (Artículo 280).

Principales facultades de los inspectores de trabajo que se relacionan con la salud y seguridad laboral: (Artículo 281)

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y aún de las noches, con el objeto de cumplir con las funciones de su competencia.
- b) Pueden auxiliarse de las autoridades o agentes de policía en caso sea necesario.
- c) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las condiciones de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y deben velar porque se acaten todas las disposiciones sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; en caso de peligro inminente pueden ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- d) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados, manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al empleado o a su representante de tal propósito.
- e) Dictar prevenciones y en su caso presentar denuncias a los tribunales respectivos para aplicar la sanción correspondiente.
- f) El Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional, tiene como misión asesorar técnicamente en materia de Salud y Seguridad Ocupacional.
- g) El recurso humano involucrado en actividades específicas de salud y seguridad en el trabajo consiste en 10 técnicos (as) de higiene y seguridad, centralizados en el Departamento de Guatemala.
- h) No cuentan con cobertura en las Direcciones Regionales; sin embargo, cuando se requiere la intervención en esta materia, los inspectores de trabajo brindan el apoyo necesario y son responsables de velar porque se cumplan con las leyes y reglamentos que regulan las condiciones de trabajo y previsión social. Generalmente se actúa de oficio o por denuncias interpuestas ante dicho Ministerio.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto No. 295 del Congreso de la República del 30 de octubre de 1946, en el Artículo 64 establece que, “*El Instituto debe dar preferencia constante a las labores de*

prevención y readaptación en materia de riesgos profesionales y, en general, debe atender y estimular todas aquellas labores iguales o análogas que contribuyan directa o indirectamente a bajar los costos o aumentar el nivel de vida y de salud de sus afiliados”.

Para ello, dentro de la estructura organizacional del Instituto existe la Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes del Departamento de Medicina Preventiva, cuyo funcionamiento se enmarca en las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 473 de Junta Directiva “Reglamento de la Dirección General de Servicios Médicos Hospitalarios”, Capítulo III, artículos 23 al 26. Así mismo en el Acuerdo 1002 de Junta Directiva “Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General”, en el capítulo sobre Prestaciones en Servicio, Prevención, artículos 7 al 14. La misión de esa Sección es brindar asesoría técnica a las empresas en materia de prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral, vigilancia y control de la higiene y la seguridad en los lugares de trabajo, así como la implemen-

tación de programas y servicios oportunos, de calidad y eficientes para la atención integral de los trabajadores. El Recurso Humano de esta Sección consiste en personal médico, promotores e inspectores de Seguridad e Higiene, siendo un total de 149 técnicos y 23 médicos, distribuidos geográficamente como lo muestra el cuadro 9.

El total de empresas afiliadas a la seguridad Social al 31 de diciembre 2004 es de 47,188, que emplean a 988,892 trabajadores.

Existen 10 departamentos sin Inspector. La cobertura en cada uno de ellos es por demanda, con Inspectores de los departamentos más próximos.

Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes del IGSS

Los fundamentos de actuación están contenidos en el Código de Trabajo, el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, las Políticas, los Acuerdos de Junta Directiva y Gerencia del IGSS, los Convenios y Recomendaciones de OIT, descritos en el apartado sobre el Marco

Cuadro 9

Departamento	Médicos	# de inspectores/ promotores	Empresas vigentes	Índice # de empresas/ inspector
Ciudad Guatemala	3	15	29,066	1,615
Alta Verapáz	—	2	1,287	644
Santa Rosa	—	1	1,560	1,460
Chimaltenango	—	1	2,660	2,660
Huehuetenango	—	2	789	395
Malacatán	—	1	1,049	1,049
Puerto Barrios	—	1	1,162	1,162
Mazatenango (*) (**)	3	64	1,434	22
Quetzaltenango	—	3	2,001	677
Retalhuleu	—	1	784	784
Zacapa	—	1	499	499
Escuintla (**)	17	56	2,584	46

(*) En este Departamento hay un Inspector de Seguridad e Higiene y 63 Promotores de Salud Integral que dentro de sus actividades desarrollan acciones en el ámbito de la empresa.

(**) En estos Departamentos los médicos comunitarios y epidemiólogos brindan apoyo a las actividades de salud y seguridad en el trabajo.

Legislativo en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Su ámbito de actuación son las empresas del sector formal de la economía inscritas a la Seguridad Social.

Líneas de Acción

A partir del año 2000, el programa estratégico de esta Sección promueve y apoya la aplicación de acciones de los tres niveles de PREVENCIÓN, primaria, secundaria y terciaria, tomando en consideración la promoción y fomento de la salud en el trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, la higiene industrial, la protección del trabajador y la vigilancia epidemiológica, bajo las siguientes líneas de acción:

- 1) Visitas de **inspección** a empresas afiliadas y unidades asistenciales y administrativas propias del IGSS.
- 2) **Organización Empresarial:** Asesoría para la integración de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- 3) **Diagnóstico de riesgos** en la empresa, mediante un panorama de riesgos ocupacionales y la definición de perfiles de riesgo/daño
- 4) **Asesoría y capacitación preventiva**
- 5) Información y **vigilancia epidemiológica** de la accidentalidad laboral
- 6) Asesoría para la elaboración e implementación de **normas y procedimientos** en la empresa
- 7) Fortalecimiento del **Sistema Médico de Empresa**
- 8) **Prevención y control de desastres**

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

El sector de la salud realiza principalmente, acciones en salud pública y la prestación de servicios curativos, sin tomar en cuenta de manera prioritaria dentro de la política pública, la salud y seguridad en el trabajo.

Existe una unidad de Salud Ocupacional que cuenta únicamente con una persona programa ha promovido acciones relacionadas con el control y manejo de plaguicidas, sin embargo, se observa un limitado desarrollo de los servicios de salud ocupacional y también una reducida cobertura de la población económicamente activa, lo cual restringe la protección de la salud de los trabajadores.

Este sistema de protección de la salud se caracteriza por ser esencialmente curativo y de reparación del daño y brinda cobertura a la población general que no tiene cobertura de la seguridad social, dentro de la que se incluye el conglomerado de trabajadores del sector informal de la economía, probablemente subempleada, trabajadores por cuenta propia, trabajadores sin contrato de trabajo,

de mayor concentración en el sector urbano, y que carece de cobertura de seguro por riesgos de trabajo.

Inspección para la vigilancia del cumplimiento de la ley

El Capítulo V, sobre la Aplicación, Control y Vigilancia en su Artículo 11 establece que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tendrán a su cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo”.

El Ministerio y el Instituto deberán:

- a) Prestar ayuda y asesoramiento técnico en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
 - b) Dictar recomendaciones técnicas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades y promover la adopción de medidas que protejan la vida, la salud y la integridad corporal de trabajadores.
 - c) Investigar las causas que han originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y
 - d) Promover la creación de organizaciones de seguridad en los lugares de trabajo y proporcionarles la asesoría técnica necesaria.
- c) En el Artículo 12 establece que “El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de sus técnicos e inspectores, velarán por el cumplimiento y respeto de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo, así como las recomendaciones técnicas que se dicten sobre el particular”.

A continuación se describen los procedimientos de actuación de las instituciones responsables de la vigilancia del cumplimiento de la Ley.

Departamento de Toxicología de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Departamento de Toxicología ofrece los siguientes servicios:

- 1) Centro de Información y Asesoría Toxicológica
- 2) Laboratorio de Análisis Toxicológico
- 3) Biblioteca

1) Centro de Información y Asesoría Toxicológica – CIAT

Es un centro al servicio de la comunidad, atiende consultas sobre la naturaleza, características, usos y riesgos de

las sustancias químicas y de los productos que las contengan. Las consultas pueden hacerse a través de llamadas telefónicas, consultas personales, por escrito, por correo electrónico y por fax. Además, presta la asesoría necesaria en caso de intoxicaciones, proporcionando orientación sobre la conducta inicial que debe seguirse.

El CIAT ofrece servicio de resolución de consultas durante las veinticuatro horas del día.

Laboratorio de Análisis Toxicológico

El Laboratorio de Toxicología realiza entre otros, análisis de sustancias tóxicas, plaguicidas, metales, colinesterasa, solventes, alcohol y drogas en trabajadores expuestos, según se describió en el apartado correspondiente sobre “Laboratorios en salud y seguridad en el trabajo”.

Biblioteca de Toxicología

La biblioteca esta ubicada en las instalaciones del Departamento de Toxicología y cuenta con bibliografía relacionada a:

- Toxicología Analítica
- Toxicología Clínica
- Toxicología Ocupacional
- Toxicología Ambiental
- Ecotoxicología y temas relacionados

Además proporciona copias de la mayoría de textos sobre estas materias.

El CIAT también produce y distribuye material de divulgación preventiva relacionada con “*Conductas a seguir cuando ocurra una intoxicación*” y boletines semestrales “*CIAT informa*”, que aborda temas misceláneos y principalmente acerca del conocimiento de las sustancias tóxicas, de los síntomas y las causas de intoxicación, plaguicidas, primeros auxilios, tratamiento de emergencia y prevención.

El Centro también tiene vínculos con la redtox.org, para la información y asesoría sobre intoxicación por animales ponzoñosos. La página de internet del CIAT es www.usac.edu.gt/facultades/Quimica_Farmacia/.

Estructuras educativas, de capacitación y de sensibilización

Instituciones universitarias y de postgrado

En lo que respecta a la educación en materia de salud, seguridad en el trabajo y ambiente, dos universidades imparten cursos de seguridad e higiene industrial dentro de la formación de pregrado, de corta duración (aproximadamente 96 horas distribuidas en un semestre) y sin grada académico. En cuanto a educación superior, solamente una institución forma profesionales en el grado de maestría en Salud Laboral y Ambiente Ocupacional, con una duración de dos años

Cuadro 10

Centro de estudios	Orientación	Nivel de formación		
		Pregrado	Maestría	Cursos incluidos en la formación de pregrado
Universidad Mariano Galvez	Médicos y enfermeros	—	Salud laboral y ambiente ocupacional	—
Universidad Galileo	Estudiantes	Ingeniería industrial	—	Seguridad e higiene industrial
Universidad Rafael Landívar	Estudiantes	Licenciatura en ciencias ambientales con énfasis en gestión ambiental	—	—
Universidad Rural	Estudiantes	Ingeniería ambiental	—	—
Universidad de San Carlos de Guatemala	Estudiantes	—	—	Seguridad industrial

y va dirigida exclusivamente a médicos y enfermeras. Por otra parte, otros estudios afines al tema son impartidos por dos universidades que forman profesionales en el área de gestión ambiental, con una duración de cinco años en los grados de licenciatura e ingeniería (ver cuadro 10).

Estructura de organizaciones de trabajadores y empleadores:

Instituto Sindical para América Central y el Caribe–ISACC

El ISACC fue fundado en el año 2005, es un instituto regional que apoya y fortalece el movimiento y las organizaciones sindicales de América Central y el Caribe. Busca mejorar el diálogo social y la integración entre las distintas organizaciones sindicales y sociales de la región. Es el resultado de la unificación de esfuerzos de las diferentes organizaciones sindicales de la región, de la ORIT/CIOLS, así como de organizaciones y federaciones sindicales internacionales y cooperantes internacionales.

Las actividades que esta llevando a cabo tienen como objetivo establecer una unidad de educación para la formación y capacitación sindical a nivel regional, así como la consolidación del Centro de Investigación y Documentación.

Los temas que abordan actualmente son, derechos laborales y sindicales, seguridad y salud ocupacional, incidencia y políticas. Específicamente están llevando a cabo actividades en las siguientes áreas:

Formación: En proyecto un programa de libertad sindical
Salud Laboral: En proceso un programa de salud laboral
Investigación:

- En proceso una investigación sobre Libertad sindical en América Central y Caribe
- En proceso un Modelo sindical

Centro de documentación del ISACC: Se estableció por primera vez en Guatemala a través del proyecto Maquila del Consejo Danés de la LO/FTF. Actualmente forma parte del ISACC. Su objetivo es proveer información de toda clase a través de libros, revistas, manuales, documentos, boletines, recortes de prensa, etc. a la población guatemalteca y de otros países que la soliciten, para ampliar su conocimiento en diversos temas.

Los materiales disponibles son documentos, libros, publicaciones, CDs, registro hemerográfico sobre la temáti-

ca sindical y social desde 1999, organizados bajo una base de datos que se maneja en el programa Winisis, sobre temas sindicales, maquila, política, sociedad y economía.

Los servicios que presta el Centro de Documentación son: Sala de lectura, reproducción de material y referencias bibliográficas para uso interno. Además, consultas por Internet a través del correo electrónico centrodoc@consejodanes.com. El ISSAC se transfirió recientemente a Nicaragua.

Fundación Mario López Larrave, Centro de Capacitación Sindical de Guatemala –CCSG

Esta fundación es producto de las relaciones, la solidaridad y de un convenio firmado entre 4 de las organizaciones sindicales más importantes de Guatemala y el Consejo Danés de la LO/FTF:

- CTC (Central de Trabajadores del Campo)
- CUSG (Confederación de Unidad Sindical de Guatemala)
- FESTRAS (Federación Sindical de Trabajadores de Alimentos, Agroindustria y Similares)
- SNTSG (Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala)

La misión de la Fundación es trabajar con equipos técnicos profesionales, académicos y políticos, dirigido a fortalecer la unidad y la solidaridad en la lucha de la clase trabajadora sindicalizada en la defensa de sus derechos económicos, políticos y culturales, en materia de formación, gestión y fortalecimiento organizativo del colectivo social para la construcción de una democracia participativa.

El centro funciona como un espacio de encuentro neutral, que es respetuoso de la autonomía e independencia sindicales.

Los objetivos del Centro son:

- a) Atender las necesidades en temas educativos, técnicos y profesionales del movimiento sindical guatemalteco.
- b) Facilitar procesos e insumos culturales y científicos diversos, para fortalecer la capacidad de análisis, reflexión, negociación y propuesta integral de las Centrales y Organizaciones sindicales guatemaltecas.
- c) Facilitar iniciativas nacionales, regionales e internacionales, encaminadas a promover la unidad, el desarrollo y la participación tripartita del movimiento sindical en el diálogo social, la paz y en la construcción democrática de la sociedad guatemalteca.

Los servicios que ofrece son:

- 1) Capacitación Sindical: cursos de formación sindical básica, intermedia y especializada.
- 2) Apoyo Técnico y Profesional: Análisis de coyuntura, planeación estratégica, cursos de computación básico, intermedio y avanzado, foros y seminarios integrales sobre temáticas sindicales de interés profesional y político nacional e internacional.
- 3) Instituciones que conducen capacitación como requisito legal

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad- INTECAP
Fue creado por Decreto del Congreso de la República No. 17-72, para ejecutar la política Estatal en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos.

La Junta Directiva está integrada en forma tripartita. Representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del Ministerio de Economía y de la Secretaría de Planificación Económica. Los miembros del sector empleador están representados por el CACIF, la Cámara de Industria de Guatemala, la Cámara de Comercio, la Asociación General de Agricultores, la Asociación de Banqueros y la Asociación General de Instituciones de Seguros. Los miembros Banqueros y la Asociación General de Instituciones de Seguros. Los miembros del sector laboral son representantes de las organizaciones obreras legalmente constituidas.

El INTECAP debe desarrollar sus actividades fundamentalmente en los campos agropecuarios, industrial, comercial, de servicios, artesanal y en todos los niveles ocupacionales.

El Instituto se financia por una tasa patronal, pagada mensualmente por las empresas y entidades privadas, y por las entidades públicas que realicen actividades con fines lucrativos, sobre la totalidad de las planillas de sueldos y salarios. Sobre el tema de la salud y seguridad en el trabajo, debe realizar las siguientes actividades:

Con relación a las empresas: Ayuda o asesoría técnica, investigación en administración científica, en diferentes tipos de programas; facilitar los servicios de sus técnicos y expertos para efectuar estudios e investigaciones relacionadas con la productividad, organización científica, y la capacitación laboral, inclusive pruebas psicotécnicas y de aptitud.

En relación a la seguridad e higiene laborales: Enseñar los principios y adiestrar en las técnicas de la prevención de accidentes a los trabajadores y a los patronos, efectuando esta labor tanto dentro como fuera de las em-

presas, contando con su anuencia, en todos los sectores de la economía y a todos los niveles, en colaboración con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Durante los últimos años se han llevado a cabo algunas actividades de capacitación relacionadas con el tema, sin embargo no existe un programa estructurado en esta materia y tampoco se incluye como parte de la currícula de los cursos de formación profesional.

En el año 2005 se realizaron tres eventos relacionados con seguridad e higiene laboral, en la modalidad de seminario, habiendo participado 51 trabajadores.

Otras actividades de capacitación realizadas

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desarrolla una modalidad de capacitación presencial, directamente en los centros de trabajo. La definición de la clase de riesgos y la relación con los agentes materiales que generan daño a la salud y seguridad de los trabajadores, ha permitido definir e individualizar la formación e información otorgada a las distintas empresas según la actividad económica correspondiente y de acuerdo a la capacidad y recursos institucionales.

Durante el año 2005 se impartieron un total de 8,355 capacitaciones en el ámbito empresarial, habiendo invertido 17,675 horas, abordando temas relativos a la prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo, prevención de accidentes, uso y manejo seguro de agroquímicos, incendios, uso y manejo de extinguidores, seguridad vial, seguridad industrial, planificación de emergencias y contingencias en caso de desastres, manejo de desechos sólidos hospitalarios, primeros auxilios, riesgos ergonómicos, equipo de protección individual, saneamiento básico industrial, legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, contaminación ambiental, uso de herramientas manuales, manejo y preparación de alimentos, levantamiento, manipulación y transporte de cargas. En el cuadro siguiente se describe el número y el tipo de capacitaciones otorgadas.

La Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres – CONRED, se crea mediante Decreto Ley 109-96 en el año 1996, con el propósito de prevenir, mitigar, atender y participar en la rehabilitación y reconstrucción por los daños derivados de los efectos de los desastres. Tiene su sede en la ciudad de Guatemala y cuenta con sedes regionales que apoyan en la planificación, coordinación y manejo de actividades de asistencia en desastres.

La misión de CONRED es efectuar de forma permanente la coordinación de las cuatro etapas del ciclo de desastres, a través de la implementación del Sistema Nacional Multisectorial de Gestión de Riesgo, para beneficio de to-

dos los habitantes de la república de Guatemala y de otros países que soliciten su colaboración. Para lograr su misión, ejecuta acciones a través del Centro de Operaciones de Emergencia (COE) y el Sistema de Enlace Interinstitucional.

Está integrada por dependencias y entidades del sector público y privado.

Los órganos integrantes de la Coordinadora Nacional son los siguientes:

- a) Consejo Nacional para la Reducción de Desastres
- b) Junta y Secretaría Ejecutiva para la Reducción de Desastres
- c) Coordinadora Regional para la Reducción de Desastres
- d) Coordinadora Departamental para la Reducción de Desastres
- e) Coordinadora Municipal para la Reducción de Desastres
- f) Coordinadora Local para la Reducción de Desastres

Son funciones de la Coordinadora Nacional las siguientes:

- a) Establecer los mecanismos, procedimientos y normas que propicien la reducción de desastres, a través de la coordinación interinstitucional en todo el territorio nacional.
- b) Organizar, capacitar y supervisar a nivel nacional, regional, departamental, municipal y local a las comunidades, para establecer una cultura en reducción de desastres, con acciones claras antes, durante y después de su ocurrencia, a través de la implementación de programas de organización, capacitación, educación, información, divulgación y otros que se consideren necesarios.
- c) Implementar en las instituciones públicas su organización, políticas y acciones para mejorar la capacidad de su coordinación interinstitucional en las áreas afines a la reducción de desastres de su conocimiento y competencia e instar a las privadas a perseguir idénticos fines.
- d) Elaborar planes de emergencia de acuerdo a la ocurrencia y presencia de fenómenos naturales o provocados y su incidencia en el territorio nacional.
- e) Elaborar planes y estrategias en forma coordinada con las instituciones responsables para garantizar el restablecimiento y la calidad de los servicios públicos y líneas vitales en casos de desastres.

- f) Impulsar y coadyuvar al desarrollo de los estudios multidisciplinarios, científicos, técnicos y operativos sobre la amenaza, vulnerabilidad y riesgos para la reducción de los efectos de los desastres, con la participación de las Universidades, Instituciones y personas de reconocido prestigio.
- g) La Junta Directiva podrá Declarar de Alto Riesgo cualquier región o sector del país con base en estudios y evaluación científica y técnica de vulnerabilidad y riesgo para el bienestar de vida individual o colectiva.
- h) No podrá desarrollarse ni apoyarse ningún tipo de proyecto público ni privado en el sector, hasta que la declaratoria sea emitida en base a dictámenes técnicos y científicos de que la amenaza o ocurrencia ha desaparecido.

La coordinadora se financia con la aportación del Estado, más donaciones nacionales e internacionales. Los procedimientos técnicos de CONRED se establecen en el Reglamento correspondiente, Acuerdo Gubernativo 443-2000, mediante el cual se instituye el Centro de Operaciones de Emergencia – COE, y el Sistema de Enlace Interinstitucional, como un sistema operativo que debe funcionar a nivel técnico (conformación del Sistema de Enlaces) y a nivel ejecutivo (Plan Nacional de Respuesta).

El COE debe asegurar la participación efectiva de los integrantes de CONRED, de las Coordinadoras y de la población en general en tiempos de alerta máxima o de desastre. Funciona como centro de información especializada en tales situaciones y como coordinador con las direcciones, agencias u otras dependencias ministeriales e institucionales que atiendan emergencias atinentes a su propia función, y procura apoyarlas en aquellos rubros que, por la gravedad o extensión del desastre, no puedan cubrir con sus propios recursos institucionales.

El Sistema Nacional de Enlaces esta integrado por funcionarios o personas con capacidad técnico-profesional y poder de decisión o de iniciativa en sus correspondientes ministerios, entidades o instituciones.

En casos de emergencias o desastres, se activa el Plan Nacional de Respuesta, el cual define 13 funciones, cada una dirigida por una institución principal y complementada por otras nacionales o privadas según su campo de acción y experiencia. Estas funciones son las siguientes:

Función de soporte 1. Transporte

Función de soporte 2. Comunicaciones

Función de soporte 3. Obras públicas e Ingeniería
 Función de soporte 4. Combate de incendios
 Función de soporte 5. Información y planificación
 Función de soporte 6. Atención a la población
 Función de soporte 7. Recursos
 Función de soporte 8. Servicios de Salud y Médicos
 Función de soporte 9. Búsqueda y rescate urbano
 Función de soporte 10. Materiales peligrosos
 Función de soporte 11. Alimentos
 Función de soporte 12. Energía
 Función de soporte 13. Manejo de voluntarios y donaciones

Todas las funciones, actividades, procedimientos y acciones se definen mediante protocolos específicos.

Organismos no gubernamentales involucrados en actividades relacionadas con salud y seguridad en el trabajo (Asociaciones de profesionales)

Asociación de Medicina del Trabajo de Guatemala–ASOMET
 Se constituye en una Asociación perteneciente al Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala a partir del año 1998, como una entidad privada, no lucrativa, apolítica, cultural, académica y educativa.

Los objetivos de la Asociación son:

- a) Realizar y promover el estudio y la investigación en el campo de la medicina del trabajo
- b) Promover la enseñanza de la medicina del trabajo y de las disciplinas consideradas afines
- c) Agrupar a los profesionales que desarrollen actividades relativas a la salud ocupacional, la seguridad social, la docencia y la investigación en el terreno de las disciplinas afines a esta
- d) Promover la difusión de la asociación por cualquier medio de comunicación e información radial, televisivo, satelital e informática
- e) Fomentar la creación de centros especializados para la investigación y problemas específicos en el ámbito industrial y laboral
- f) Obtener y aprovechar las experiencias y estudios relacionados con la medicina del trabajo para divulgarlos y propugnar su realización

Los fines de la Asociación son los siguientes:

- a) Establecer, a través de Asociaciones, organizaciones e instituciones, o bien que estén orientadas al estudio

del trabajo en sí, a la prevención de los riesgos profesionales, a la seguridad social y al estudio, investigación y la enseñanza de la medicina del trabajo.

- b) Propugnar que los miembros de la sociedad asistan en calidad de becarios a instituciones nacionales o extranjeras, lleven la representación de la misma a eventos internacionales y colaboren en publicaciones dentro y fuera del país.
- c) La sociedad podrá llevar a cabo trabajos científicos, cursos, conferencias, seminarios, asesorías, publicaciones, con el fin de buscar soluciones prácticas de los problemas nacionales que tengan relación con la salud en el trabajo.
- d) Agrupar a médicos en el ejercicio de su actividad, que estén dedicados a la investigación, estudio, docencia o trabajos relacionados con la salud ocupacional.
- e) Fomentar entre sus asociados la maestría en medicina del trabajo en cualquiera de las universidades del país, dándole preferencia a sus asociados activos.

La Asociación está integrada por 25 asociados, quienes en su mayoría son médicos de empresa.

Actualmente, la ASOMET ha establecido alianzas estratégicas con la Facultad de Medicina de la Universidad de San Carlos de Guatemala para desarrollar e impulsar el proyecto de Maestría en Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial.

- Recursos humanos activos en el área de SST a nivel nacional

Principales logros de SSO en el país en los últimos 5 años

Informe de descripción y cuantificación de resultados del departamento de higiene y seguridad ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar porque se cumpla la legislación que protege los derechos de los trabajadores/as, especialmente lo que indica el Artículo 197 del Código de Trabajo; Convenios Internacionales ratificados por Guatemala y Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad Ocupacional, que regulan que todo empleador/a está obligada/o, adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios.

Considerando que la salud es un derecho fundamental del ser humano sin discriminación alguna, es necesario desarrollar acciones de información y sensibilización en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, que permita crear una cultura de prevención para prevenir accidente y enfermedades profesionales.

Existe suficiente evidencia que demuestra que la Prevención y Control de Riesgos es una inversión rentable, que permite que todos los recursos económicos, físicos y humanos destinados a ella sean recuperados y además se evitan gastos innecesarios.

Actualmente las empresas que invierten en Salud y Seguridad en el Trabajo, han logrado elevar el nivel de bienestar de sus trabajadores/as, así como su productividad, además de la calidad de sus productos y la disminución de costos operativos, todo esto los favorece para cumplir con sus contratos actuales en calidad, cantidad y fechas de entrega exactas, y les brinda en la economía globalizada la oportunidad de crear una imagen de prestigio, responsabilidad y acreedores a múltiples certificaciones de gran reconocimiento internacional.

Tomando en cuenta la importancia de la prevención en los lugares de trabajo se promueve la participación de trabajadores/as y empleadores/as a través de los comités de higiene y seguridad, quienes son los que realizan actividades de identificación de riesgos, información y reuniones frecuentes para tratar el tema conjuntamente con el objeto de mejorar las condiciones de salud y seguridad con la asesoría de los técnicos/as quienes les dan recomendaciones para la prevención de accidentes.

Otro indicador muy importante es la información y sensibilización sobre la importancia de prevención de riesgos a estudiantes del nivel primario y secundaria, para crear una cultura de prevención de riesgo.

Cuantificación de resultados año 2009

1. Programa de Asesoría Sobre Higiene y Seguridad Ocupacional

Objetivo: Mejorar las condiciones de Salud y Seguridad y medio ambiente en los lugares de trabajo.

Se asesoraron a 242 empresas de diferente actividad económica (Hoteles, construcción, restaurantes, empresas de plástico, aserraderos, transporte aéreo y terrestre, fabricas de fuegos pirotécnicos, de seguridad, comercio, maquila, industria de pastas, empaques, calzado, cementerios, alimentos, agroquímicas,

Se realizaron 412 visitas de seguimiento para verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas, y se constato que las empresas invirtieron en implementación de medidas de seguridad e Higiene en :

Instalaciones eléctricas, señalizaciones, protección de maquinaria, orden y limpieza, vestidores, servicios sanitarios, botiquines, mobiliario, comedores, equipo de protección personal, extintores, filtros para agua, protección con barandillas, pasamanos, escaleras, exámenes de audiometrías, calderas.

2. Programa de Formación de Comités de Higiene y Ocupacional

En cumpliendo con lo establecido en los artículos 10 y 11 del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo se Promueve la creación de organizaciones de seguridad en los lugares de trabajo y se les proporciona la asesoría técnica necesaria, para que juntos empleadores (as) y trabajadores (as), identifiquen riesgos laborales e implementen las medidas de prevención y control.

Se formaron 125 comités de Higiene y Seguridad en las siguientes empresas:

- Industria (pastas, calzado, empaque, construcción, alimentos, madera, plásticos).
- Servicio (Restaurantes, hoteles, seguridad, transporte terrestre y aéreo), comercio.
- Agroquímicas.

3. Información y Sensibilización sobre Higiene y Seguridad Ocupacional

Objetivo: Informar y sensibilizar sobre la importancia de la Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención de riesgos laborales, dirigida a empleadores (as), trabajadores (as). Se informó a 2,400 personas

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes, Año 2009

La Sección tiene como finalidad prevenir el riesgo profesional y los accidentes de trabajo, su misión es brindar asesoría técnica a las empresas en materia de prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, vigilancia y control de la higiene y la seguridad en los lugares de trabajo, así como promover y fomentar la implementación de programas y servicios oportunos, de calidad y eficientes para la atención integral a los trabajadores en coordinación con el sector

empresarial, mediante la promoción de un programa integral que se fundamenta en la Atención Primaria en Salud Ocupacional. Dicho programa se basa en el desarrollo de estrategias autogestionables por el sector empresarial y con su plena participación, bajo la asesoría, vigilancia y control del personal técnico de la Sección, las cuales son: Organización de Comités de Salud y Seguridad Ocupacional, Diagnóstico de riesgos ocupacionales en la empresa, Planificación del programa de Prevención, asesoría y capacitación preventiva, elaboración e implementación de Normas y Procedimientos, Sistema de Información y Vigilancia Epidemiológica de riesgos del trabajo, prevención y Control de Desastres.

La Sección de Seguridad e Higiene está desconcentrada y descentralizada en Unidades de Gestión ubicadas en: Oficinas Centrales, Hospital General “Dr. Juan José Arévalo Bermejo”, Hospital General de Accidentes, Unidad Periférica zona 11 y Unidad Periférica zona 5. El objetivo de estas Unidades es brindar atención de calidad, promover y conservar la salud y prevenir el riesgo profesional de los trabajadores, obtener eficiencia e impacto en los programas preventivos, fomentar el trabajo participativo e innovador y simplificar el sistema de monitoreo, supervisión y evaluación para la intervención inmediata y oportuna.

El recurso humano que ejecuta acciones preventivas es el siguiente: Departamento de Guatemala 16 Inspectores, Escuintla 49 Inspectores y Promotores, en el resto de los departamentos están distribuidos 14 Inspectores y Mazatenango 63 Promotores de Salud Integral, quienes dentro de sus líneas de acción también realizan prevención en el ámbito empresarial.

Las líneas estratégicas de actuación son las siguientes: Asesoría, vigilancia y control de la seguridad e higiene en el ámbito empresarial, gestión de la prevención, la promoción de la salud y seguridad de los trabajadores, vigilancia epidemiológica de la accidentalidad laboral, información, educación y capacitación empresarial, salvamento acuático, gestión de la reducción de desastres, gestión y manejo de desechos sólidos hospitalarios peligrosos y representación institucional en comisiones multisectoriales e interinstitucionales. El registro cuantitativo de la producción mensual y los productos obtenidos en el año 2009 se presentan en el siguiente cuadro.

Organización de Comités de Salud y Seguridad Ocupacional

Los servicios preventivos en la empresa requieren de una organización destinada para la consulta regular y periódica

Cuadro 11

Comités de salud y seguridad ocupacional organizados en el ámbito empresarial por departamento en todo el país, durante el año 2009

Departamento	No. comités
Escuintla	27
Zacapa	38
Retalhuleu	3
Chimaltenango	1
Huehuetenango	16
Guatemala	8
Quetzaltenango	10
Total	103

ca de las actuaciones preventivas, así como para facilitar el intercambio de puntos de vista entre empleadores y trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, por lo cual la Sección brindó asesoría y facilitó la integración y funcionamiento de 553 Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito nacional. En el cuadro número 11 se describe la distribución geográfica por departamento y el número de Comités correspondientes.

Además de los Comités integrados, en las empresas también se formaron y capacitaron a monitores empresariales, siendo éstos un total de 770 en todo el país.

Visitas empresariales y diagnóstico de riesgos

El Programa estratégico de la Sección proporciona asesoría de carácter preventivo, así como la promoción y el apoyo para la aplicación de acciones en los tres niveles de prevención, primaria, secundaria y terciaria, por lo que

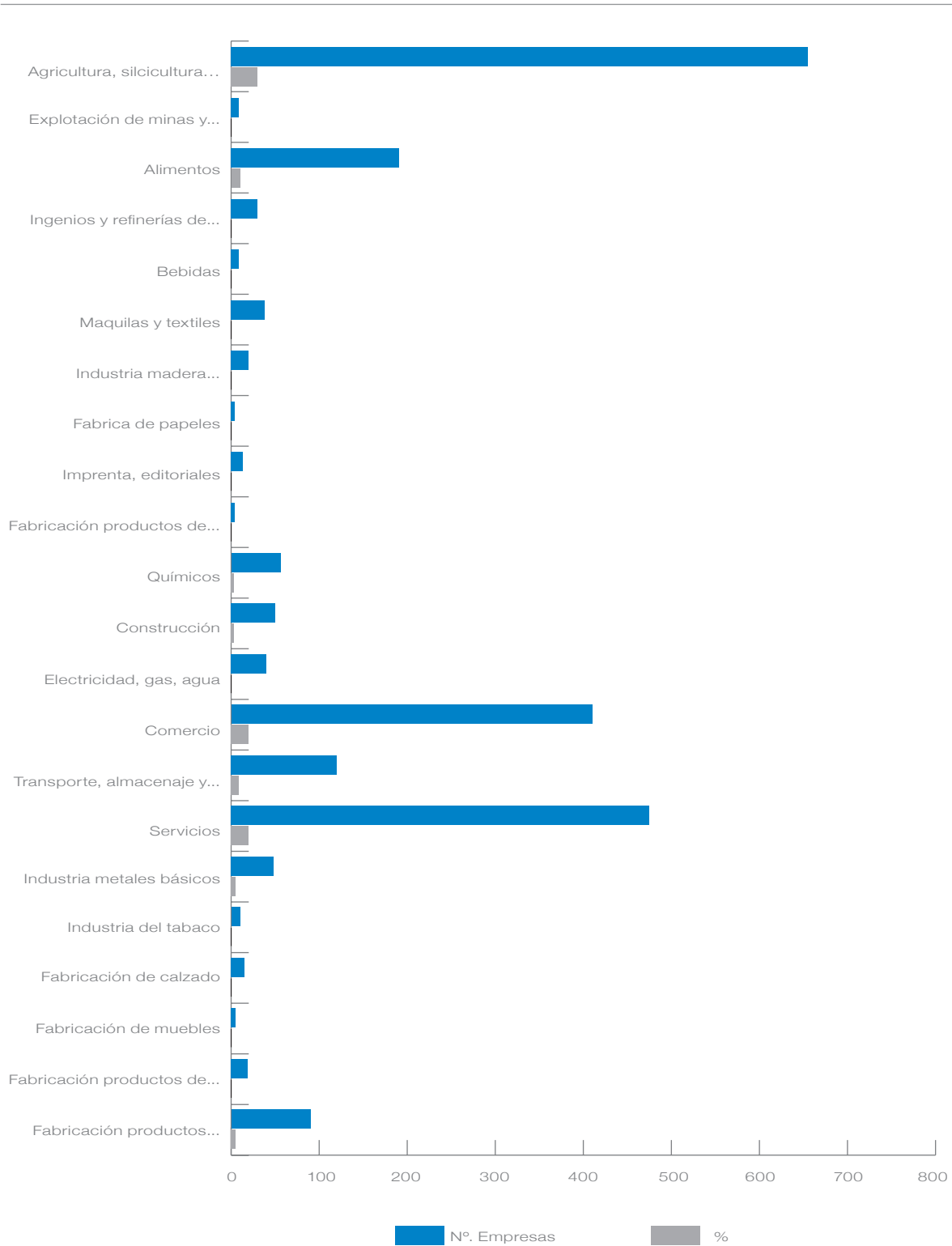
Cuadro 12

Número de inspecciones y reinspecciones año 2009

Tipo de Accidente		Total
Primera inspección	Reinspección	
2195	4039	6048

Gráfica 1

Total empresas visitadas por actividad económica. Año 2009.



una de sus líneas de acción prioritarias son las visitas a las empresas para evaluar las condiciones de trabajo y la elaboración de diagnósticos de riesgos. Durante el año 2009 la cobertura empresarial fue de 6,048 empresas, a las que también se les brindó asesoría para la elaboración de su planificación preventiva (Gráfica 1).

Se efectuó diagnóstico en todas las empresas visitadas a través de un panorama de riesgos ocupacionales que incluye un mapa de riesgos, perfil de riesgos y evaluación de las condiciones de saneamiento básico industrial, lo que permitió la categorización por riesgos, así como la asesoría en la implementación de estrategias preventivas para el control de riesgos y fuentes de exposición.

Del total de visitas a empresas, el 28.8% se realizaron en empresas de las actividades económicas de agricultura, silvicultura, caza y pesca; y el 20.81% de las visitas en empresas del sector de servicios, el 18% de comercio, el 8.47 Alimentos y 5.05 Transporte Almacenaje y Comunicación como se observa en la gráfica 1.

Total de empresas cubiertas: 6,048

En el total de empresas bajo la cobertura de la Sección durante este período, se realizaron 6,048 inspecciones. En el cuadro siguiente se describe el número de primeras inspecciones y reinspecciones durante el año 2009.

La cobertura al año 2009 es en promedio 20% del total de empresas afiliadas al Seguro Social, lo cual varía de un departamento a otro según el universo de empresas y el recurso humano disponible.

FODA de la situación actual de la SSO en el país

Las principales **Fortalezas:**

- Marco Legal Constitucional
- Reglamentos específicas para el tema

- Normativas internacionales
- Infraestructura

Las principales **Oportunidades:**

- Incorporación a la globalización
- Competitividad Organizacional
- Apoyo internacional
- Desarrollo político, económico y social del país

Las principales **Debilidades:**

- Falta de conciencia y compromiso en la prevención de riesgos
- Falta de recurso humano, financiero y técnico

Las principales **amenazas:**

- Falta de interés político
- Politización del tema
- Desinterés social, económico y cultural

Conclusión

Se concluye que las actividades a nivel Institucional han sido en forma sistemática pero aislada, sin coordinación ni planificación inter-institucional, por lo que aún queda camino por recorrer en cuanto al desarrollo del tema de la SSO en nuestro país.

El lanzamiento de la propuesta de la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional así como el nuevo Reglamento General de Higiene y Seguridad apoyara a mejorar el marco político de la SSO en Guatemala, el cual facilitara el establecimiento de sistemas de gestiones en el tema.

Es evidente, la escasa iniciativa por parte del Gobierno en impulsar y desarrollar el tema de la SSO en el país, aun sabiendo que la incidencia del tema a nivel nacional e internacional, podría ser de grandes beneficios a toda la población trabajadora.

Boleta de registro y notificación de accidentes

Propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud de los Trabajadores

1. Exposición de Motivos de la política

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene en materia de salud y seguridad ocupacional, específicamente, en su Sección Séptima, artículos del 93 al 100, las normas relativas a la protección de la salud, seguridad y asistencia social.

Con base en el artículo 102 inciso u), de la misma, se lee que “lo establecido en convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala se considerarán como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Por otro lado la legislación nacional otorga competencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en materia de higiene y seguridad en el trabajo, se determina de acuerdo al Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala en su artículo 40 incisos a) y g)

De esta forma, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución estatal responsable de velar por la debida aplicación de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y verificar el cumplimiento de las buenas prácticas de higiene, seguridad y ambientes de trabajo.

Así mismo, al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, según el Código de Salud, decreto 45-79, al igual que al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y a otras instituciones vinculantes al tema, les corresponden las funciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, con el objeto de prevenir y minimizar los accidentes laborales y enfermedades profesionales, en todos los lugares de trabajo.

2. Considerandos

Considerando: Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Sección séptima, Salud, Seguridad y Asistencia Social. Del Art. 93 al 100, la obligación del Estado y de todas las personas de velar por la salud de todos los habitantes, estableciéndola como un derecho fundamental, bien público y tutelar de los trabajadores.

Considerando: Que el Decreto número 1441 Código de Trabajo establece en su artículo 197 que todo empleador tiene la obligación de establecer las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, quienes a su vez según el artículo 77 inciso g), de la misma normativa legal, deben

adoptar todas las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Considerando: Que el Decreto número 1441 Código de Trabajo establece en su capítulo sexto Obligaciones de los Trabajadores artículo 63, inciso h), “Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan”

Considerando: Con base en el convenio internacional 144 de Consultas Tripartitas de Trabajo, El Consejo Nacional de Salud, higiene y Seguridad Ocupacional –CONASSO– como Ente Rector, integrado por los sectores Trabajadores, Empleadores y Gobierno han consensuado el diseño, formulación y creación de la Política Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional.

Por tanto: En uso de las facultades legales que le confieren el Acuerdo Ministerial 314 de fecha 20 de septiembre de 2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que crea El Consejo Nacional de Salud, higiene y Seguridad Ocupacional –CONASSO–, y con lo establecido en el artículo 194 literales a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 27 literales a) c) y m), artículo 40 literales a), g), i), del decreto 114-97 del congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo; artículo 3 numeral 9) del Acuerdo gubernativo 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Acuerda: Crear y promulgar la siguiente: *Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional*

3. Principios de la Política

Dialogo Social: Se reconoce este principio como la base para la formulación, revisión y actualización de la Política, potenciando la coordinación participación e integración entre el estado y las organizaciones de empleadores y sindicatos, federaciones y confederaciones legalmente inscritas.

Trabajo decente: Con base en los términos referidos por OIT, se consideraran las características que deben reunir una relación de trabajo a manera que se cumplan con los estándares laborales internacionales basados en Libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales nacionales e internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social, bipartismo y tripartismo.

Universalidad: Garantiza a todos los trabajadores de los diferentes sectores del país, la seguridad, salud y bienestar laboral.

Reconocimiento de Regímenes especiales (se busca un término más adecuado): Aceptación y valoración por igual de las diferencias entre los seres humanos, independientemente de su sexo, género, raza, religión, posición social, edad, condición económica y/o política, ocupación, discapacidad. Garantizando la no explotación del ser humano vulnerable, por parte de cualquier particular.

Tutelaridad: Es el derecho irrenunciable establecido en la Constitución Política y leyes laborales de la República de Guatemala.

Equidad: Es el derecho que tienen los trabajadores de acceder a igualdad de oportunidades, al desarrollo de sus capacidades y condiciones de trabajo.

Multi e Interculturalidad: Se reconoce la multiculturalidad del país, fomentando la interculturalidad mediante el respeto, el diálogo, la escucha mutua y la concertación en todos los ámbitos laborales.

4. Objeto de la política

Promover la Salud y Seguridad Ocupacional como valores para la formación de una cultura preventiva que permita reducir los riesgos, accidentes, enfermedades profesionales y daños a la salud que sean consecuencia del trabajo y/o actividad ocupacional.

5. Ámbito de aplicación de la Política

Los principios y postulados de esta política se establecen como la base indispensable para la definición de estrategias, diseño, aprobación e implementación de las regulaciones sobre la materia, aplicables a todos los lugares de trabajo del país sean estos de naturaleza pública o privada.

6. Ejes de la política

- 1) Marco regulatorio nacional y Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de Seguridad y Salud de los Trabajadores.
- 2) Jurisdicción, competencias y roles de las instituciones y organizaciones gubernamentales autónomas, semiautónomas y descentralizadas, organizaciones de empleadores (as) y trabajadores (as), en la implementación, seguimiento, y evaluación de la Política de Seguridad y Salud de los Trabajadores.
- 3) Educación, capacitación y formación de capital humano para generar una cultura de Seguridad y Salud de los Trabajadores

7. Líneas estratégicas de los ejes

Eje 1 de la política

- 1.1) Fortalecer el sistema nacional de disposiciones legislativas, convenios internacionales, acuerdos gubernativos y ministeriales, reglamentos, normas técnicas y resoluciones, para apoyar la implementación de las medidas necesarias para la protección de la vida e integridad física de las personas de acuerdo a las características propias del sector laboral.
- 1.2) Realizar a través del Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, una revisión y estudio periódico de la Legislación vigente en esta materia a fin de que se adapte a las necesidades reales del país, y fijar las directrices que orienten las diversas acciones que se implementen a nivel nacional.

Eje 2 de la política

- 2.1) Impulsar, fortalecer y monitorear el cumplimiento de la Política, sus instrumentos de aplicación y las normas de seguridad y salud ocupacional en las distintas instituciones estatales y privadas para asegurar el éxito de las actividades preventivas.
- 2.2) Establecer a nivel nacional, mecanismos y procedimientos para asegurar la coordinación, cooperación e integración de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional a nivel interinstitucional e intersectorial para el cumplimiento de la implementación de las acciones necesarias para la aplicación efectiva.
- 2.3) Coordinar y promover la cooperación e integración de esfuerzos de entidades a nivel internacional que coadyuven al desarrollo del tema de Seguridad y Salud Ocupacional que faciliten el intercambio de infor-

mación, investigación, análisis y toma de decisiones en el tema.

Eje 3 de la política

3.1) Coordinar y promover el diseño, implementación y divulgación de programas de educación, formación, investigación y capacitación, en todos los niveles de enseñanza, que incluyan la prevención de riesgos ocupacionales como valores integrales.

8. Actores de la Política

El Estado

Corresponde al Estado:

- Adoptar, divulgar y verificar la aplicación de esta política, estableciendo y fortaleciendo la infraestructura, estructura y mecanismos apropiados para asegurar el fiel cumplimiento de sus principios y objetivos, así como coordinar su proceso de revisión y actualización cada 2 años.
- Verificar que la legislación nacional contemple las disposiciones aplicables de las normas internacionales del trabajo, en particular las del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Fortalecer constantemente los mecanismos que promuevan la participación y coordinación de los actores públicos y privados en la prevención de los riesgos laborales a través de la organización y funcionamiento de un sistema de gestión que incluya comités de seguridad y salud ocupacional.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional, por medio de los inspectores y técnicos de SSO.
- Promover la actualización constante de las disposiciones técnicas y legales a través de su revisión sobre la base del diálogo social, de tal manera que el sistema normativo establezca medidas de protección efectiva para los trabajadores y trabajadoras.
- Adoptar medidas específicas para asegurar la formulación y el cumplimiento de los planes contingenciales para hacer frente a catástrofes y otros sucesos de gran magnitud, que permitan el control de la situación y minimicen las consecuencias de los mismos en las personas y en el entorno en que se den.
- Establecer un sistema de información estadística con actualización permanente y confiable sobre la situa-

ción nacional de seguridad y salud ocupacional para asegurar los mecanismos que permitan su utilización para el análisis y la toma de decisiones sobre la materia; y a través del cual se obtenga información desagregada, por sexo para definir estrategias macros de intervención orientadas a las particularidades que presentan mujeres y hombres.

- Empezar estudios e investigaciones con el objeto de identificar las características de los diferentes riesgos derivados del trabajo, generando indicadores e información que contribuyan a encontrar los medios para prevenirlos y controlarlos.
- Fortalecer las capacidades de las instituciones estatales en materia de prevención de riesgos laborales por medio de la capacitación continua de su personal técnico, dotándolo de equipo, tecnología e información actualizada.
- Facilitar la información y formación apropiada a los trabajadores y trabajadoras así como a empleadores, promoviendo la cooperación entre ellos, principalmente a través de los Comités de Seguridad e Higiene Ocupacional, con el fin de reducir o eliminar riesgos.
- Estimular los esfuerzos destacados de los sectores públicos y privados en materia de prevención de riesgos laborales.
- Para el cumplimiento efectivo de esta política, el Estado asignará los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios al CONASSO y a las instituciones públicas con responsabilidades en materia de seguridad y salud ocupacional.

Empleadores

Es responsabilidad de los empleadores:

- Implementar un sistema de prevención de riesgos laborales, sobre la base de los principios y objetivos contenidos en esta política, mediante el establecimiento de estructuras operativas y la adecuación de los lugares de trabajo que aseguren el fiel cumplimiento de normativas relacionadas a la materia.
- Determinar a partir de la fase de diseño, el acondicionamiento de los lugares de trabajo para evitar o reducir al mínimo los riesgos de acuerdo a la naturaleza de las labores.
- Proporcionar y mantener métodos seguros de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos, que prevengan los riesgos para la salud en los lugares de trabajo.

- Proporcionar los medios adecuados para asegurar el control de los riesgos en los procesos de trabajo cuando se introduzcan modificaciones o cambios importantes, evitando exposiciones innecesarias.
- Garantizar de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la condición de discapacidad física, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo; asimismo deberá prestar especial atención a aquellos riesgos que puedan incidir en la procreación familiar.
- Verificar y asegurar el buen estado y las condiciones de seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo.
- Controlar la aplicación de los procedimientos de seguridad definidos por las autoridades competentes, así como los establecidos por las instituciones públicas y privadas.
- Tener identificados en los procesos de trabajo, sustancias y agentes cuyo manejo da lugar a exposiciones que deban estar limitados o sujetos a autorización y control.
- Establecer y aplicar procedimientos para el debido registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; elaborar estadísticas mensuales y consolidadas anuales, los cuales deberán estar a disposición de las autoridades competentes.
- Realizar investigaciones y análisis de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro daño sobrevenidos durante el trabajo o en relación con éste, para determinar y controlar las causas.
- Informar adecuada y oportunamente a los trabajadores y trabajadoras sobre las medidas tomadas en materia de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños derivados del trabajo.
- Procurar la introducción y/o desarrollo de métodos de investigación y control de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como de los factores ergonómicos y psicosociales en relación con los riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Capacitar adecuada y oportuna a sus trabajadores y trabajadoras sobre las medidas que se deben adoptar para prevenir riesgos laborales.
- Formular y dar cumplimiento a los planes contingenciales para hacer frente a catástrofes y otros sucesos de gran magnitud, que permitan el control de la situación y minimicen las consecuencias de los mismos en las personas y en el entorno en que se den.
- Participar a través de sus gremiales en la gestión de la seguridad y salud ocupacional a nivel nacional, promoviendo la cultura de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

Trabajadores y Trabajadoras

Es responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras:

- Desarrollar sus labores cumpliendo con los procedimientos legales establecidos para prevenir los riesgos ocupacionales y colaborar con los empleadores e instituciones del estado, para identificar e informar aquellos aspectos a mejorar en cuanto a las acciones y condiciones en los ambientes de trabajo.
- Velar por su propia seguridad y por la de las otras personas, cumpliendo con los procedimientos de salud y seguridad en su ambiente y procesos de trabajo.
- Utilizar y cuidar correctamente los dispositivos de seguridad, así como, el equipo de protección personal, herramientas y otros que les sean suministrados.
- Conocer e informarse sobre los riesgos existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar su salud y seguridad, así como los propios de sus actividades y participar en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de su empresa.
- Informar a quien corresponda acerca de cualquier condición, acción, incidente o daño que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste.
- Promover y participar a través de sus organizaciones, en la gestión de la seguridad y salud ocupacional a nivel nacional, promoviendo la cultura de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

9. Instrumentos de aplicación

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Convenios internacionales, resoluciones y protocolos
- Código de Trabajo
- Código de Salud
- Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional (MIN-TRAB)
- Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (IGSS)
- Normas técnicas



CAPÍTULO DOS **El Salvador**

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 222 personas, entre funcionarios de los Ministerios, representantes sindicales y empresariales, lo que se traduce en un total de 73,284 beneficiarios de las entidades participantes a nivel nacional. A continuación se describen brevemente las actividades realizadas por PRODESSO en El Salvador:

- Se ha impartido el Plan Sistemático de Formación Continua que ha permitido fortalecer las capacidades del personal técnico de las Direcciones de Previsión Social e Inspección de Trabajo. Esta iniciativa revistió la modalidad de Diplomado y ha sido impartido en la Universidad Tecnológica a través de una coordinación estrecha con la OIT y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y ha sido complementado con asesoría técnica, habiendo participado en la implementación piloto del sistema Integrado de inspecciones.
- Se ha formulado y validado la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO, que describe los procesos de actuación del Ministerio de Trabajo en SSO, y establece criterios unificados que permitirán estandarizar y ordenar los servicios que se prestan en esta materia, en el marco de la aplicación de la Nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Se ha formulado y validado el Diagnostico Nacional de SSO, el cual describe de forma amplia la situación existente en esta materia, un análisis del marco legal y del mapa institucional, así como también los principales logros en los últimos años y un análisis FODA de la SSO en base al cual se trazarán las líneas de acción en el futuro.
- Se ha actualizado periódicamente el Mapa Nacional de SSO, el cual refleja el grado de avance del sistema nacional de gestión. Incluye el estado de la legislación nacional, entidades tripartitas de Salud Ocupacional, mecanismos de inspección, formación y promoción del tema en el país.
- Se ha formulado y validado la Boleta Única para el Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales entre el Ministerio de Trabajo, Salud e Instituto Salvadoreño del Seguridad Social.
- Se han realizado tres eventos de difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la zona occidental, central y oriental, en los que se ha entregado la Recopilación de Leyes vigentes en SSO que se ha formulado y que incluye la nueva Ley, de la cual se han editado y reproducido 2000 ejemplares. Asimismo, se han realizado 3 talleres de unificación de criterios sobre la Ley y un programa de capacitación dirigido a los funcionarios que integran el equipo del sistema integrado de inspección que está en marcha.
- Se han impartido talleres de capacitación a 35 funcionarios de los Ministerios de Salud, Medio Ambiente, Agricultura e Instituto de seguridad social, para fortalecer sus competencias en materia de SSO.
- Se ha apoyado a 20 comités bipartitos de SSO de diversos sectores productivos, en el fortalecimiento de su capacidad operativa a través de 4 talleres de capacitación y un proceso de seguimiento que se ha llevado a cabo con cada uno, habiendo beneficiado a 3,125 trabajadores de las empresas participantes en la iniciativa.
- Se ha apoyado a organizaciones sindicales representativas, a través de procesos de capacitación y asesoría para fortalecer sus estructuras encargadas de la promoción de la SSO, habiendo beneficiado a 69,859 trabajadores sindicalizados.
- En El Salvador se ha dado cobertura de medios de comunicación en el lanzamiento del Proyecto, la inauguración y clausura del Diplomado de SSO, en la validación de los instrumentos estratégicos formulados y en el evento de cierre regional. Se concedieron entrevistas televisivas y conferencias de prensa, además del sitio web www.fundeprodeso.org y el Boletín Electrónico en el que se han difundido artículos de opinión y los productos generados en el referido país.

Mapa Nacional en Seguridad y Salud Ocupacional

El propósito del mapa es contar con un mecanismo visual objetivo de la legislación o reglamentación de acciones que se desarrollan actualmente en el área de la Salud y Seguridad Ocupacional en Guatemala, y reflejar el avance en el Sistema Nacional de Gestión de la SSO.

El mapa se divide en los siguientes elementos:

1. Estado de ratificaciones de los Convenios 155 y 187 de OIT
2. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, según el Convenio 187 de OIT
3. Aplicación de los elementos de la Recomendación 197 de la OIT
4. Consideraciones generales sobre legislación, inspección y temas de formación

1. Convenios 155 y 187. Fecha de Ratificación

Convenio OIT no. 155 (1981)	Convenio OIT no. 187 (2006)
12 Octubre 2000	No Ratificado

2. Sistema Nacional de SSO. Según el Convenio 187

Órgano consultivo tripartito (Miembros)	Sistema de Inspección SSO (No. De inspectores)	Registro de siniestro y enfermedades	# de comités bipartitos SSO
CONASSO (inactiva desde junio 2009) 16 octubre 2001 (19)	Técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. ¹ (60) Inspectores de Trabajo. (240). Se ha formulado y validado con el apoyo de PRODESSO la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO.	Instituto Salvadoreño del Seguro Social. ² Se ha formulado y validado la Boleta Única para el Registro y Notificación de Accidentes y Enfermedades Profesionales. ³	1,946

(1) El técnico Seguridad e Higiene Ocupacional tiene las mismas facultades que un inspector laboral. Con frecuencia se realizan inspecciones integrales.

(2) Esta entidad retroalimenta al Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

(3) La Boleta Única ha sido formulada entre el Ministerios de Trabajo, Salud e Instituto Salvadoreño de Seguridad Social.

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
Decreto Ejecutivo Publicado en 26 junio 2006	Septiembre 2006 -2010 ⁴	2010. Formulados Validados por las instituciones competentes en SSO con la asistencia técnica de PRODESSO
(4) Considerado como instrumento de aplicación de la Política Nacional de SSO. Esto permite su constante actualización sin depender de una aprobación de alguno de los poderes del Estado.		

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- Con el objetivo de modernizar el marco legal vigente en materia de SSO, se aprobó en el mes de enero de 2010 mediante el Decreto Legislativo 254, la Nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la cual se caracteriza principalmente porque será aplicada, tanto en entidades públicas como privadas de forma participativa entre trabajadores y empleadores, exige un sistema de gestión empresarial en SSO, obliga a los empleadores a notificar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a llevar un registro interno de los mismos, lo cual es una exigencia inexistente anteriormente. En materia sancionatoria es de destacar un catálogo amplio de infracciones de parte de los empleadores, que las clasifica en leves, graves y muy graves y que establece sanciones más acorde con la gravedad de la infracción y que podrían ser consideradas disuasorias a diferencia de la regulación vigente en los últimos años. Será desarrollada por una serie de Reglamentos de Ejecución que abordarán los aspectos técnicos más específicos.
- Se están haciendo importantes esfuerzos por fortalecer el sistema de inspección laboral del Ministerio de Trabajo, se ha contratado nuevo personal, en su mayoría para el interior del país, y con la asistencia técnica de la OIT se han iniciado los esfuerzos de integración de la Inspección de Trabajo y de SSO con miras a hacer inspectores polivalentes y aumentar la cobertura y calidad de la inspección.
- Se ha registrado cierto progreso en materia de formación formal en SSO, puesto que se ha desarrollado en los dos últimos años la tercera edición de la Maestría en Prevención de Riesgos Laborales desarrollada entre la Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad Politécnica de El Salvador; así como diversos diplomados y programas de postgrado sobre el tema en otras universidades del país. Se ha incrementado en más de 300 los profesionales acreditados/certificados con estudios de postgrado en SSO.
- También es de destacar que el Ministerio creó en los últimos meses su propio centro de capacitación en el que se desarrollan los programas de fortalecimiento de capacidades de los funcionarios de sus distintas áreas de competencia incluyendo la SSO.
- Se desarrolló un Diplomado en Seguridad y Salud Ocupacional conjuntamente entre FUNDE/PRODESSO, el Ministerio de Trabajo, el proyecto PROFIL/OIT y la Universidad Tecnológica de El Salvador, dirigido a los funcionarios con competencia en la materia a nivel nacional y que está orientado a fortalecer sus capacidades para la aplicación de la nueva ley.
- Se ha iniciado con el apoyo de la OIT, un proceso piloto del Sistema Integrado de Inspecciones que unificará progresivamente las inspecciones de trabajo SSO.

Guía de aplicación de normas y reglamentos de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

CON CRITERIOS DE ACTUACIÓN
UNIFICADOS EN MATERIA DE INSPECCIÓN

Justificación

Este instrumento pretende orientar la actuación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a los diferentes servicios relacionados con la verificación del cumplimiento de normas de Seguridad y Salud Ocupacional, describiendo los respectivos procesos desde su inicio hasta la etapa de trámite sancionatorio, cuando fuere pertinente. Asimismo incluye los criterios de actuación que se han unificado y que refieren aspectos que no son regulados expresamente por la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), los cuales, se definen de la misma experiencia y criterio del funcionario que ejecuta la visita, siendo esencial dicha unificación para una actuación más uniforme en materia de inspección. Finalmente, también incluye una lista de aspectos a verificar en Inspección de SSO, a fin de constituirse en herramienta útil para hacer más eficiente y ordenada la actuación de las Dirección General de Previsión Social (DGPS) o la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), en su caso.

Servicios relativos a verificación de normas de SSO desarrollados por el ministerio de trabajo y previsión social

A. Inspecciones programadas e inspecciones especiales de condiciones de Seguridad Ocupacional. (Hasta mayo 2011)

Finalidad: Velar por el cumplimiento de las normas básicas de SSO en los lugares de trabajo, a fin de generar condiciones de trabajo en que los distintos riesgos laborales estén debidamente controlados.

Proceso de Actuación:

1. Recepción de solicitud para que sea realizada una inspección de SSO, o en base a estadísticas de accidentabilidad de las empresas para la inspección en el Plan Mensual que se formula, si se tratare de una inspección programada.
2. Elaboración de orden de inspección y designación de los inspectores o técnicos respectivos. (Esta actuación se da en un plazo mensual).
3. Incorporación de la solicitud a programación del técnico / inspector, se prioriza a las que provengan de una denuncia o solicitud.
4. Visita de Inspección de SSO. Desde el inicio de la misma los técnicos o inspectores que practican la actuación deben mostrar la credencial que los faculta para poder ingresar a la empresa, junto con el auto u orden respectiva.
 - a) Entrevista inicial: Se hará con el empleador o su representante, así como con trabajadores o sus representantes de los trabajadores para describir el objetivo de visita y la naturaleza de la misma (se procurara entrevistar en la medida de lo posible tanto hombres como mujeres, para seguir un enfoque de género).
 - b) Fase de Evaluación: En ella se verificarán los factores de riesgos ambientales y de condiciones de trabajo inseguro. Esta fase se debe acompañar por un representante patronal y por un representante del sector trabajador.
 - c) Fase de Recolección de Información relacionada a los factores de Riesgos: En esta fase se determina la magnitud e importancia de cualquier riesgo a la vida, integridad o salud de los trabajadores, así como la práctica de los diversos métodos de control; aquí se determina si se necesita practicar estudios para la medición de contaminantes.
 - d) Fase de Recomendaciones: Características.
 - o Las recomendaciones serán redactadas para cada caso específico.
 - o Cada Recomendación buscará la solución de un riesgo específico encontrado.
 - o Se basan en la Normativa Legal vigente. (No podrán puntualizarse incumplimientos a aspectos que no estén contemplados en la normativa del país).

- o Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales pueden ser diferenciados.
 - e) Entrevista final de la Inspección: Esta entrevista persigue hacer un resumen general del resultado de la visita, leyéndosela a los actores participantes en la misma para efecto de firma.
 - f) Firma del acta de inspección: Por ser el instrumento el que contiene los resultados de la inspección debe ser suscrito por los representantes de los trabajadores y empleadores que han participado de la misma.
- 5- Revisión de actas y de las recomendaciones dictadas y plazos concedidos de parte del Jefe de la sección, a efecto de verificar la actuación en cuanto a la calidad técnica y el apego a la normativa legal. (Esta actuación se da en un plazo promedio 1 - 5 días hábiles).
- 6- Verificación del cumplimiento (Reinspección).
- a) Esta visita seguirá las reglas y fases de la visita de inspección y en ella se verificará el nivel de cumplimiento de todas y cada una de las recomendaciones dictadas.
 - b) De esta visita se levantará la respectiva acta, en caso de darse el cumplimiento se archiva el expediente, de lo contrario el acta denotará el incumplimiento.
- 7- Revisión del acta de la reinspección de parte del Jefe de la sección. Si hubo incumplimiento pasa los datos al secretario de la Dirección respectiva por medio de libro.
- A partir del vencimiento del período de gracia de la LGPRLT se suprimirán los pasos 8, 9 y 10 de tal manera que si no se ha dado cumplimiento a los señalamientos que se hagan en el proceso, revestirán el carácter de infracciones y no recomendaciones, por tanto al no ser cumplidas se dará inicio al respectivo procedimiento sancionatorio.
- 8- Notificación a empresa o institución del respectivo incumplimiento y convocatoria a audiencia ante la DGPS. (La notificación convocará a la audiencia en plazo aproximado de (2-3 semanas dependiendo del caso).
- 9- Audiencia ante la DGSSO: En base al Art. 64 de la LOFTPS esta audiencia ante la Dirección General de Previsión Social, es necesaria para convertir en exigibles las recomendaciones dictadas; al manifestarse de parte del Empleador que se han cumplido todos aspectos técnicos estipulados, se manda a verificar su cumplimiento.
10. Visita de verificación de cumplimiento: Esta visita se programa para un plazo máximo de 3-5 días hábiles, dependiendo del caso concreto). De corroborarse en la visita el cumplimiento, se archiva el expediente, de lo contrario se remite a la Dirección de Inspección para el respectivo procedimiento sancionatorio.
11. Procedimiento Sancionatorio: El procedimiento sancionatorio se diligencia de conformidad a los Art. 628 y 629 del Código de Trabajo, ante el Jefe respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, establece el derecho de defensa a la empresa, el cual se ejercita a través de audiencia en la que se manifestará la posición empresarial y si pueden presentar pruebas de descargo, concluyendo esta etapa con la respectiva resolución.
12. Recurso de Apelación: El fallo que impone la multa, admite Recurso de Apelación ante el Director general de Inspección de Trabajo de conformidad al Art. 630 del Código de Trabajo. La resolución definitiva no admitirá recurso en sede administrativa.
13. Cobro de multa: El tiempo que se tarda en hacerse efectivo el pago de la multa dependerá de los mecanismos de cobro, con competencia del Ministerio de Hacienda.

Criterios de Actuación Unificados relativos a aspectos del procedimiento, que no están regulados en la Normativa Legal

1. Interpretación sobre lo que implica, el periodo de gracia, contemplado en el Art. 89 de la LGPRLT, en la función verificadora del cumplimiento de normas legales que compete al Ministerio de Trabajo

El periodo de gracia a que se refiere el Art. 89 es relacionado a que no podrán exigirse las obligaciones establecidas en la ley, sino hasta concluido dicho plazo, el 13 de mayo de 2011. Sin embargo esto no impide a que puedan seguirse procesos inspectivos y sancionatorios por incumplimiento a las leyes vigentes actualmente y aplicando las multas establecidas en el Código de Trabajo. Ya que es de resaltar que existen incluso Convenios Internacionales de OIT como el 155 que tienen disposiciones de aplicación directa que no pueden dejar de aplicarse. Por eso el legislador finaliza el artículo con la frase sin perjuicio de los procesos en trámite, ya que no se detendrán en este año los procesos de verificación de normas de SSO, solamente que no se podrán puntualizar infracciones a la nueva ley, sino solo a otras leyes y reglamentos vigentes en la materia.

2. Manera en que se podrán hacer notar las incompatibilidades con respecto a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en este periodo de un año de gracia que le concede a las empresas y que finaliza el 13 de mayo de 2011

No se señalarán como infracciones debido a que no pueden ser de obligatorio cumplimiento aún, por estar vigente el plazo de gracia, pero debido a que será exigible en unos meses, es importante que el inspector o técnico asuma su rol asesor que también debe ejercer de conformidad al Convenio 81 de OIT, advirtiendo a la empresa de aquellas obligaciones que deberá cumplir en el marco de la LGPRLT. En tal sentido el referido Convenio en su Art. 17 establece que: “Los inspectores de trabajo tendrán la facultad de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento”.

Por lo anterior se sugiere incorporar un párrafo a las actas de inspecciones de SSO que desarrollen en estos meses que rece de la siguiente manera:

“El suscrito inspector de trabajo, en base al art. diecisiete del convenio ochenta y uno de la Organización Internacional del Trabajo, advierte al representante legal o propietario, del centro de trabajo sujeto a inspección, de la obligación que tendrá a partir del trece de mayo de dos mil once, de dar cumplimiento a todas las disposiciones establecidas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la cual fue aprobada mediante Decreto Legislativo número doscientos cincuenta y cuatro, publicado en el Diario Oficial, tomo trescientos ochenta y siete, del cinco de mayo de dos mil diez, y que establece un plazo de gracia de un año a partir de su entrada en vigencia para el cumplimiento de todo lo que establece”. Y en especial con lo relativo a lo siguiente: _____

3. ¿Cómo será la aplicación de la LGPRLT, finalizado el periodo de gracia, en la circunstancia de que a esa fecha aún no se hayan aprobado los reglamentos de ejecución?

En los casos de disposiciones que no requieren desarrollo reglamentario como lo relativo a la Gestión de la SSO, la ley establece las obligaciones y las respectivas sanciones, por lo que se aplicará el proceso sancionatorio establecido en esta nueva ley. En los casos de disposiciones que deben ser desarrolladas por reglamentos, si están los estándares permisibles en una norma nacional vigente, ésta será el asidero de la obligación, y el proceso sancionatorio siempre será el establecido en la nueva ley, ya que posee un catálogo

amplio de infracciones, en el que se incluye como sanción leve aquellas vulneraciones a medidas de seguridad que no tengan sanción expresa. En los casos en los que no existiere normativa laboral relacionada, de igual forma se aplicará el procedimiento conforme al art. 64 de la LOFSTPS, en el que se señalará la audiencia respectiva.

4. Definición de promedio de plazos para el cumplimiento de recomendaciones.

Recomendaciones/Infracciones	Plazo máximo (días hábiles)
Regla general y Recomendaciones Administrativas (Art. 50 inc. 2° LOFSTPS).	15
Ingeniería (Art. 13, numeral 2 literal a) del Convenio 81 de OIT).	30
Condiciones especiales de gran inversión	45
En caso de peligrosidad inminente, el técnico o inspector responsable determina la adopción de una medida de aplicación inmediata (Art. 13, numeral 2 literal b) del Convenio 81 de OIT).	

5. ¿En el caso de inspecciones complejas que implican varias visitas a la misma empresa, se levantará una sola acta al finalizar la última visita?

No se redactaran distintas actas, sino solamente una, que comenzará a ser redactada desde el primer día de la inspección haciendo constar cada una de las actuaciones y los hechos constatados; la misma, se cerrará al final de la última visita y será firmada por el inspector, los representantes del empleador y en su caso, el representante del sector trabajador. Es opcional elaborar la respectiva hoja de visita.

6. Casos en que se permite en las inspecciones de SSO, la formulación de informes técnicos que complementen el acta de inspección

Entre los casos en que el acta de inspección debe ir acompañada de un informe técnico complementario se encuentran: Casos de investigación de accidentes, reubicación de puesto de trabajo, cuando la inspección tiene como origen la solicitudes de otras instituciones públicas o privadas, y también de conformidad a la LGPRLT, cuando se trate de una inspección cuya complejidad técnica lo amerite.

7. Las políticas de empresa no pueden o no deberían impedir el cumplimiento de las recomendaciones técnicas

Ninguna política de un centro de trabajo, debe privar sobre la ley. La costumbre de conducta dictada por un empleador, debe estar enmarcada en el Código de Trabajo y las leyes de la República, ésta no puede alegarse cuando se trata de la seguridad, salud e higiene en el trabajo.

8. Medidas que se pueden implementar cuando en la inspección de SO, se evidencia un riesgo grave e inminente

El Convenio 81 de OIT en su Art. 13 faculta a los inspectores de trabajo, adoptar medidas de aplicación inmediata en caso de este tipo de riesgo, lo que podrá abarcar, ordenar la paralización de una actividad o puesto de trabajo.

El Convenio 155 de OIT en su Art. 13, establece que a los trabajadores deberá protegérseles de consecuencias injustificadas cuando juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables que entraña un peligro grave e inminente para su vida y salud.

La LOFSTPS establece en sus Arts. 65 y 66 el procedimiento a seguir para proceder a clausurar temporalmente todas o algunas áreas determinadas de un centro o lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente. Es de resaltar que este es un proceso que diligencia el Director General de Inspección de Trabajo y cuyos efectos se producen hasta con la resolución final del mismo, la cual se dicta al cabo de varios días de iniciado, pasando por el respectivo periodo de pruebas, por lo que ante este tipo de riesgo y en caso de ameritarlo, también se debe ejercer de parte de los inspectores la medida establecida en el párrafo primero.

9. ¿En qué estado queda el Reglamento General de Higiene y Seguridad de 1971, cuando la LGPRLT entre en vigencia? ¿Queda derogado?

La LGPRLT no deroga expresamente el reglamento de 1971, solo se podrá hablar de una derogación tácita en los aspectos que la contradigan. Los Reglamentos de ejecución de la Ley desarrollarán todos los aspectos técnicos, y estos establecerán una derogatoria expresa al reglamento en mención.

10. ¿Quiénes pueden comparecer en el acta de inspección, como representantes de los trabajadores?

En caso que hubiere sindicato, se solicita un representante del mismo. Si no hubiere sindicato alguno, se pedirá la presencia de un representante de los trabajadores, designado por ellos mismos.

11. Determinación de las facultades y obligaciones en las que se equiparan los técnicos de la DGPS con respecto a los inspectores de la DGIT

El Art. 62 Inc. 2° de la LOFSTPS establece que en el desempeño de sus funciones, los delegados de la DGPS tendrán, en lo que fueren pertinente las facultades y obligaciones establecidas para los funcionarios de la DGIT. En tal sentido tendrán las mismas atribuciones cuando se trate de la verificación del cumplimiento de normativa legal en SSO.

12. Alcance de las infracciones que se emitan relativas a niveles de calor, iluminación u otros riesgos físicos o mecánicos en un lugar de trabajo, mientras no se hayan promulgado los reglamentos de ejecución de la LGPRLT o que no exista normativa nacional

Mientras no se hayan promulgado los reglamentos de ejecución de la LGPRLT que serán los que establecerán los estándares nacionales relativos a niveles permisibles, no regulados en normas o reglamentos nacionales, sobre riesgos cuyos valores permisibles de exposición laboral, no están definidos en nuestra legislación, aunque los estudios se basen en alguna norma internacional reconocida, las recomendaciones técnicas o infracciones deben estar sustentadas en que el nivel encontrado afecta la salud de los trabajadores; Siendo el asidero legal, la norma nacional que establece el principio general de protección al trabajador, sobre el riesgo que se trate. Válgase aclarar que si el empleador utiliza alguna norma internacional, reconocida, se le debe dar por válida y medir conforme a esa norma.

13. Identificación de necesidades de equipos para el combate de incendios

A pesar que el art. 59 del RGSHCT, cita las recomendaciones respectivas, se verifica el tipo de riesgo potencial, la clase de materias primas y materiales que se utilizan en el centro de trabajo, así como los productos finales, tipo de equipo existente (mangueras, rociadores, etc.) y si el personal ha recibido capacitación para usarlo.

Se sugiere, mientras no existan los reglamentos nacionales, tomar de referencia las Normas de la Asociación Nacional de Protección contra el fuego (NFPA), específicamente la Norma número 10. Referida a las clases de fuego y a las sustancias extintoras requeridas

14. Altura a la que debe colocarse los extintores

Los extintores deben estar a una altura entre 1.20 mts. y 1.50 mts., dependiendo de la capacidad del extintor, si es de 10 libras, deberá estar a una altura de 1.50 mts.; y si

es de 20 libras, a una altura de 1.20mts. En ambos casos, sobre el nivel del piso, según las circunstancias de cada caso, el Técnico puede evaluar, entre tales límites, cuál es la más adecuada (medidas establecidas a partir de la Norma NFPA10, adecuadas a las condiciones de altura promedio de nuestro país)

15. Distancia que debe existir entre extintores

Para determinar la distancia que debe existir entre un extintor debe considerarse la distancia a recorrer para alcanzarlos y la existencia de material inflamable dentro del centro de trabajo. Se sugiere –mientras esto no lo tengamos reglamentado- tomar de referencia las normas españolas al respecto, según las cuales se requieren 23 metros para alcanzar un extintor para fuego clase “A” y 15 para fuego clase “B”.

16. Tipo de extintor adecuado

Para determinar cuál es el tipo de extintor adecuado, el Técnico debe considerar el tipo de riesgo potencial existente en el centro de trabajo y conforme a ello sugerir el extintor que más se adecúe al combate del mismo, en base a la norma NFPA 10, en cuánto no esté reglamentado nacionalmente. Adicional a ello, el inspector deberá verificar del adecuado mantenimiento de los equipos que se utilicen para tal fin, con objeto de garantizar la funcionalidad del mismo, inspeccionando aspectos como: carga del equipo, inspección regular y poseer tarjeta de control de inspección y carga.

17. Las recomendaciones se dirigen al patrono, indistintamente de que sea propietario o no del local del centro de trabajo.

Independientemente de que el empleador sea o no dueño del local, cualquier tipo de recomendación, en principio, se trate de recomendaciones relativas a la infraestructura o a las condiciones de seguridad propias de las labores, ésta debe hacerse al empleador, pues es éste el obligado a cumplir con la normativa laboral: El Art. 314 C.T. obliga a los patronos, no a los dueños o propietarios de los locales, de ahí que el patrono debe tener el cuidado de utilizar locales que reúnan las condiciones que la ley exige para que funcione un centro de trabajo.

18. Alcance de la facultad de modificar las recomendaciones técnicas de acuerdo con la DGPS, para adaptarlas a la naturaleza de las labores que se realicen en determinados centros de trabajo.(Art. 77 RGSHCT).

Si fuere necesaria tal modificación, se tomará en cuenta el art. 16 del convenio 155 de la OIT, en el que se establece

tomar las medidas razonables y factibles para garantizar las operaciones y procesos seguros y que no entrañen riesgo alguno para la salud de los trabajadores; además de ampararse en el art.13 del convenio 81 de la OIT.

19. Manera de verificar que el empleador efectivamente proporcione el equipo a sus trabajadores

El inspector / técnico debe verificar por cualquier medio el cumplimiento del empleador en cuanto a proporcionar el equipo adecuado a los trabajadores del centro de trabajo, cuando la ley lo requiere. Puede utilizar la verificación ocular, constatando directamente si los trabajadores portan el equipo y si lo están usando. Asimismo utilizar la entrevista y los registros de entrega a los empleados, debidamente firmados por cada uno de los trabajadores, con su fecha respectiva.

20. La obligación de proporcionar el equipo y su costo corresponde al patrono

El equipo debe ser proporcionado por el patrono y bajo su costo, de ninguna manera deberá ser una carga para el trabajador, los descuentos que en tal concepto se hagan son ilegales y debe procederse conforme al Art. 127 del Código de Trabajo, art. 73 del Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo y el art. 21 del Convenio número 155 de la OIT.

21. Información necesaria para identificar los productos químicos que se utilizan en un centro de trabajo (peligrosidad)

Al realizar la inspección debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Exigir siempre la Hoja de Datos de Seguridad de los Materiales
- Verificar que dichos productos estén debidamente etiquetados y con la información adecuada, con letra legible, en castellano y que indique el riesgo o tipo de peligro (algunas normas utilizan colores para identificar el tipo de peligro, vrg. rojo-inflamabilidad; azul-salud; amarillo-reactividad);
- Verificar que el trabajador conozca la guía de respuestas y cómo se almacenan los productos.
- Verificar que el trabajador ha sido debidamente capacitado en el manejo de dichos productos.

22. Señales de seguridad que se deben verificar en las inspecciones

En principio debe verificarse si los trabajadores/as comprenden adecuadamente el contenido de las hojas de se-

guridad, mapas de riesgos, señales de indicación, señalizar los equipos contra incendio, señalizar el lugar donde está el extintor.

Verificar la señalización de rutas de evacuación, salidas de emergencia, uso de equipo de protección personal (EPP), señalización del equipo contra incendios, zonas de seguridad, tuberías, pasillos, requisitos legales (claros y legibles) Art. 60 RGS; señalización auditiva (alarmas), señalización táctil y olfativa (túmulos, olor) y la comprensión de los trabajadores de todas esas señales, a través de entrevista.

En materia de seguridad los colores tienen su propio significado: Verde y blanco: indicaciones de salvamento o socorro; azul y blanco: obligación; rojo y blanco: prohibición; negro y amarillo: advertencia. Tales disposiciones aún no están reglamentadas, por lo que no se podrá exigir al empleador de forma específica.

23. La política de SSO del centro de trabajo, ¿podrá ser exigida como obligatoria de parte de la inspección del trabajo, aunque no esté incluida entre los elementos que debe poseer un Programa de Prevención de Riesgos que Contempla el Art.8 de la LGPRLT?

El Art. 8 de la LGPRLT no incluye la Política de SSO entre los elementos del Programa de Prevención de Riesgos Laborales; sin embargo el Art. 17 le confiere al Comité de SSO, la participación en la formulación de este instrumento. Debido a que la política no está listada en el artículo, el no poseerla, no será sujeta a infracciones, pero si puede ser recomendada su elaboración para un correcto Programa de prevención de Riesgos. En la política se refleja el compromiso del empleador, en cuanto al tema y por tanto, debe ser el centro del sistema de gestión, por lo que es importante sugerirla como parte del elemento 1 del Programa de Gestión enunciado en el Art 8, aunque no haya un formato específico para ello. Pudiendo sugerirse los parámetros establecidos en las Directrices de Gestión ILO-OSH 2001 o en las Normas OHSAS 18000.

24. ¿Qué elementos se tomarán en cuenta para determinar la responsabilidad del trabajador o empleador ante una infracción cometida, regulado en el Art. 84 de la LGPRLT?

Para determinar si ha habido responsabilidad del trabajador, se verificará si se ha proporcionado información, formación, capacitación y se ha dispuesto de los medios de protección necesarios para la ejecución de la tarea asignada y de su entorno, debidamente documentados de conformidad al art. 8 de la LGPRLT.

25. En el caso de que se determine que el empleador ha cometido una infracción pero que ha afectado a varios trabajadores, (por ejemplo no haber proporcionado EPP a 20 trabajadores), se entenderá que es una sola la infracción cometida o se multiplicará por el número de trabajadores afectados.

Cuando se trate al incumplimiento de una obligación que se debe cumplir para con cada trabajador como la entrega de EPP u otras similares, se multiplicará por el número de trabajadores afectados, de tal manera que serán varias las infracciones y por cada una se impondrá una sanción. En cambio cuando se trate de una infracción relacionada a condiciones de riesgo generales del lugar de trabajo, (falta de señalización, sistemas de extracción de material particulado, defectos en la infraestructura, etc.), se considerará que se ha cometido una sola infracción y el número de trabajadores afectados será un elemento para determinar la cuantía de la sanción, de conformidad al Art. 83 LGPRLT.

26. Las infracciones serán sanciones de forma individual o de conformidad a su categoría, por ejemplo si se cometen 2 o 3 infracciones graves, por cada una se impondrá una sanción, o se impondrá una sola por las diversas infracciones graves cometidas.

El Art. 82 de la LGPRLT manifiesta que las infracciones leves serán sancionadas con una multa que oscilara de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce y dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Por tal motivo, institucionalmente se determina que las infracciones se sancionaran individualmente, debido a que la sanción corresponde a una infracción en concreto. En tal sentido si el empleador, posterior al proceso de inspección, se determina que cometió varias de las infracciones contenidas en el catalogo de infracciones de la ley, se establecerán sanciones por cada una de ellas de conformidad a los criterios del Art. 83, de tal manera que la cuantía acumulada de las sanciones podrá ser más alta que la del oscilante mayor de una sanción muy grave.

B. Análisis de condiciones de Higiene Ocupacional

Finalidad: Identificar las condiciones de higiene ocupacional en que desarrollan sus labores los trabajadores de los lugares de trabajo. Abarca el desarrollo de encuestas higiénicas con el fin de elaborar diagnósticos de condiciones de higiene ocupacional.

Proceso de Actuación:

1. Atendiendo la programación a solicitud o denuncia, se inicia el procedimiento formulando la respectiva orden en la que se asigna a uno o varios técnicos la encuesta higiénica.
2. Definición de fecha de realización de la encuesta. (La cual se programa para un plazo que define la programación siguiente, por lo regular el siguiente mes)
3. Revisión y aprobación del programa de los técnicos de parte del Jefe de Sección respectivo.
4. Realización de encuesta higiénica al centro de trabajo que le ha sido asignada, llenando control de visita.
5. Evaluación de resultados de encuesta y determinación si debe realizarse un estudio. Si lo último no es necesario se archiva el respectivo expediente.
6. Si es necesario practicar el estudio, se determina el tipo y se emite resultado del presente proceso, que es un diagnóstico de las condiciones de higiene ocupacional del centro de trabajo evaluado.

C. Estudios técnicos de la medición de contaminantes en lugares de trabajo

Finalidad: Determinar los niveles de contaminantes que pudieran estar presentes en el medio ambiente de un centro de trabajo o institución, en especial (ruido, calor e iluminación), con el fin de prevenir enfermedades profesionales, contribuir a generar o mantener óptimas condiciones de trabajo.

Proceso de Actuación:

1. Recepción de solicitud para que sea realizada un estudio técnico de medición de contaminantes en el ambiente de trabajo. Este podrá iniciar como resultado de una inspección general de SSO o una encuesta higiénica que lo considere necesario.
2. Elaboración de orden del estudio técnico y designación de los inspectores o técnicos respectivos. (Esta actuación se da en un plazo de hasta 15 días a partir de tener la orden).
3. Incorporación de la solicitud a programa particular, se prioriza a las que provengan de una denuncia o solicitud (se atiende lo más pronto posible de acuerdo a la disponibilidad de transporte).

4. Visita de realización del estudio técnico.
 - a) *Entrevista inicial:* Se hará con el empleador o su representante, así como con representantes de los trabajadores para describir el objetivo de visita y la naturaleza de la misma. (en toda entrevista, deberá mantenerse el enfoque de género).
 - b) *Fase de Evaluación:* En ella se verificarán con los métodos técnicos con que se cuente, la medición de niveles de ruido, calor o iluminación presentes en el ambiente de trabajo.
 - c) *Fase de Recolección de Información relacionada a los factores de Riesgos:* En esta fase se determina en base a los niveles encontrados, si existe riesgo a la vida, integridad o salud de los trabajadores y su magnitud, así como la práctica de los diversos métodos de control.
 - d) *Entrevista final del estudio:* Esta entrevista persigue hacer un resumen general del resultado del estudio, leyéndosela a los actores participantes en la misma para efecto de información general de resultados.
 - e) *Fase de Recomendaciones:* Características.
 - o Las recomendaciones irán orientadas a la implementación de medidas tendientes a disminuir o mantener los niveles encontrados de ruido, calor o iluminación, y deben ser concretas y precisas.
 - o Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales son diferenciados.
 - f) Formulación de informe técnico del estudio practicado.
 - o Este documento técnico, detalla y emite valoraciones técnicas sobre los niveles encontrados en el estudio.
 - o Contiene las recomendaciones que irán orientadas a la implementación de medidas tendientes a disminuir o mantener los niveles encontrados de ruido, calor o iluminación, y deben ser concretas y precisas.
 - o Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales pueden ser diferenciados.
- 5- Revisión de informe técnico que contiene las recomendaciones dictadas y plazos concedidos de parte del Jefe del Departamento de SSO(o Jefe de Sección respectivo), a efecto de verificar de la actuación y la calidad técnica y el apego a la normativa legal. (Esta actuación se da en un plazo promedio 1 día).

Nota: el plazo para entregar informe al notificador es de 7 días hábiles.

- 6- Notificación del informe técnico al empleador, a partir del cual empieza a correr el o los plazos de cumplimiento. (Esta notificación se realiza con un máximo de 15 días de practicado el estudio).
- 7- Verificación del cumplimiento de recomendaciones técnicas.
 - a) Esta visita seguirá las reglas y fases de la visita de inspección y en ella se verificará el nivel de cumplimiento de todas y cada una de las recomendaciones dictadas.
 - b) De esta visita se levantará la respectiva acta, en caso de darse el cumplimiento se archiva el expediente, de lo contrario el acta denotará el incumplimiento, dejando copia a patrono responsable.
- 8- Revisión del acta de visita Verificación del cumplimiento de recomendaciones técnicas de parte del Jefe del Departamento de SSO o del Jefe de la sección respectiva en su caso. Si hubo incumplimiento pasa los datos al secretario de la DGIT, por medio de libro.
- 9- Notificación a empleador o institución del respectivo incumplimiento y convocatoria a audiencia ante la Dirección General de Previsión Social. (La notificación convocará a la audiencia en plazo de 7 días hábiles).
- 10- *Audiencia ante la Dirección General de SSO.* En base al Art. 64 de la LOFTPS esta audiencia ante la Dirección es necesaria para convertir en exigibles las recomendaciones dictadas.
11. *Segunda visita de verificación.* En caso de que en la audiencia se argumente que sí se ha dado el cumplimiento se desarrollará una nueva visita de verificación del cumplimiento. (La cual se programa para un plazo máximo de 5 días hábiles. De corroborarse en la visita el cumplimiento se archiva el expediente, de lo contrario se remite a la Dirección de Inspección para el respectivo procedimiento sancionatorio.

NOTA: a partir del vencimiento del periodo de gracia de la LGPRLT los estudios técnicos de higiene ocupacional serán solicitados en el marco de un proceso de inspección por lo que su informes complementarán el acta de inspección respectiva. Asimismo se suprimirán los pasos 9, 10 y 11, de tal manera que si no se ha dado cumplimiento a los señalamientos que se hagan en el proceso, revestirán el carácter de infracciones y no recomendaciones, por tanto al no ser

cumplidas se dará inicio al respectivo procedimiento sancionatorio.

11. *Procedimiento Sancionatorio:* El procedimiento sancionatorio se diligencia de conformidad a los Art. 628 y 629 del Código de Trabajo, ante el Jefe respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, establece el derecho de defensa al empleador, el cual se ejercita a través de audiencia en la que se manifestará la posición del empleador y si pueden presentar pruebas de descargo, concluyendo esta etapa con la respectiva resolución.
12. *Recurso de Apelación:* El fallo que impone la multa, admite Recurso de Apelación ante el Director general de Inspección de Trabajo de conformidad al Art. 630 del Código de Trabajo. La resolución definitiva no admitirá recurso en sede administrativa.
13. *Cobro de multa:* El tiempo que se tarda en hacerse efectivo el pago de la multa dependerá de los mecanismos de cobro, con competencia del Ministerio de Hacienda.

Crterios de Actuación Unificados relativos a aspectos del procedimiento, que no están regulados en la Normativa Legal

27. Definición de inicio de plazos para el cumplimiento de recomendaciones técnicas

El plazo otorgado, inicia a partir de la remisión del informe técnico al empleador respectivo.

28. En el caso de los estudios técnicos, determinar si se emitirá actas y además informes técnicos complementarios o solo este último

En la visita en que se practica el estudio, cuando se recolectan los datos no se elabora acta; se elabora solo en las reinspecciones, determinando si cumplen o no cumplen las recomendaciones.

29. Definición del tipo de actuaciones que podrán ser desarrolladas por los técnicos de higiene ocupacional y mecanismos de coordinación con los inspectores o técnicos que desarrollan funciones de verificación de normas en materia de seguridad ocupacional

La actuación de los técnicos de Higiene Ocupacional, estará sujeta a las programaciones respectivas, salvo aquellos casos en los cuales la jefatura del departamento solicite el acompañamiento en la inspección.

30. Determinar el valor que en los estudios técnicos puedan tener las entrevistas a representantes de los trabajadores y del empleador, tomando en cuenta que en este tipo de actuaciones lo determinante serán las mediciones practicadas

Esto se da en stress térmico, verificando el tiempo que el trabajador ejecuta las funciones de éste puesto. Las respuestas en cuanto a tiempo de exposición tienen igual importancia que el resultado de la medición, debido a que ambos son variables esenciales para determinar la recomendación.

31. Procedimiento para elaborar los estudios de ruido, iluminación o exposición a altas temperaturas

Para elaborar los informes de estudios ambientales se siguen los siguientes pasos:

- a) Se realiza la encuesta higiénica en el centro de trabajo, esto para determinar los posibles riesgos higiénicos (check list)
- b) Se identifican las áreas de trabajo en que se realizarán las mediciones de ruido, iluminación o calor
- c) Se procede a efectuar el estudio de ruido, luz y/o calor anotando los resultados de las mediciones en un cuadro con los encabezados: ÁREA DE TRABAJO – NIVEL MEDIDO – NIVEL RECOMENDADO – TRABAJADORES EXPUESTOS
- d) Se redacta el informe en la oficina destacando principalmente los resultados de las mediciones, las conclusiones en que se expresa si los valores medidos sobrepasan los niveles permisibles o no y además, las recomendaciones y el plazo para su cumplimiento. Una vez elaborado se somete al VoBo del Jefe inmediato y se remite al empleador.

32. Requisitos que deben reunir los informes de estudios ambientales

Los informes deben reunir todas las formalidades legales como si se tratara de un acta, tales como:

- a) Identificación y generales del centro de trabajo
- b) Identificación de los participantes en el procedimiento y relación de los hechos.
- c) Recomendaciones y la base legal de las mismas
- d) Número de expediente y nombre del inspector que solicita estudio técnico.
- e) Se anexan los estudios técnicos, dictámenes, cuestionarios, etc.

33. Límite para los niveles de iluminación y temperatura que deben considerarse por el Ministerio para determinar el incumplimiento por parte de los empleadores

- ILUMINACIÓN: Se puede utilizar tablas internacionales que tienen medidas aceptadas universalmente y que son técnica y legalmente válidas, en otros países, ya que no existen a nivel nacional. Se ocupan las Normas Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España. Se propone incorporar dichas tablas mediante una reforma al Reglamento de Seguridad.
- RUIDO: 80 decibeles
- CALOR: No hay tablas a nivel nacional, por lo que, actualmente, se utilizan las normas técnicas internacionales (WBGT, Norma ISO 7243:1989 Ambientes cálidos – Estimación de estrés térmico en trabajadores basado en el Índice WBGT (Wet Bulve Globe Thermometer).

Válgase aclarar que a falta de normativa nacional, el empleador puede utilizar cualquier norma internacional reconocida para hacer su respectiva medición.

D. Revisión y aprobación de planos de construcción, de edificaciones destinadas a ser lugares de trabajo

Finalidad: Constatar que las futuras edificaciones que serán destinadas a ser lugares de trabajo reúna las condiciones de infraestructura y SSO en general adecuadas para el desempeño de las labores.

Proceso de Actuación:

1. Recepción de solicitud de empleador, junto con los planos arquitectónicos y la documentación complementaria pertinente, de parte de la sección respectiva de la DGPS.
2. Llenado de hoja de ingreso y entrega de copia al solicitante.
3. Revisión de planos arquitectónicos y verificación del cumplimiento de requisitos de parte del técnico de seguridad. (Determinando para ello un plazo máximo de 10 días hábiles, dependiendo del tamaño de la edificación). Si los planos no reúnen los requisitos que establece la normativa, los devuelve al solicitante junto con las recomendaciones para cumplir con los requisitos.

Si los planos cumplen con los requisitos, los remite al jefe de sección respectivo.

4. Autorización de planos arquitectónicos mediante firma y sello de parte del jefe de sección respectiva.
5. Archivo de una copia de los planos aprobados.

E. Procesos de acreditación y capacitación de Comités Bipartitos de SSO

Finalidad: Promocionar y acreditar a los comités de SSO de los diferentes empleadores e instituciones, así como capacitar a los miembros para contribuir a la Prevención de Riesgos Ocupacionales, al mismo tiempo de asesorar el funcionamiento de los comités respectivo, dando un seguimiento.

Proceso de Actuación:

1. Recepción de solicitud para que sea realizada una visita inicial de Promoción, o en base a visita programada.
 - a) Estas visitas de promoción son propuestas por los técnicos en sus respectivas programaciones mensuales, las mismas, pueden ser de promoción o capacitación inicial de comités nuevos.
 - b) Los empleadores, por su propia iniciativa solicitan este tipo de visita, en la cual se le proporciona la información respectiva de conformación de comité.
2. Jefe de sección asigna a técnico para que programe visita de coordinación de capacitación. (Este tiempo de asignación es para la programación del siguiente periodo, generalmente al siguiente mes):
 - a) Técnico coordina con representante del empleador la visita, a fin de poder entregar la información a la persona encargada de la SSO o responsable de Recursos Humanos, según sea el caso.
 - b) Para la capacitación, se solicita debe estar presente el comité de SSO a acreditar completo. (en ese momento se dan los lineamientos legales de conformación de comités)
3. Técnico desarrolla de capacitación de comité y levantamiento de acta de constitución. En la capacitación inicial, se obtiene como producto, el acta que demuestra el acompañamiento y capacitación inicial que el MTPS hace a los empleados del centro de trabajo.
 - a) La capacitación es sobre aspectos básicos de SSO: Aspectos Legales de la Prevención, Identi-

ficación y Evaluación de Riesgos Ocupacionales, Investigación de accidentes y Funcionamiento de los Comités bipartitos de Seguridad.

- b) Los temas se imparten en las instalaciones del centro de trabajo respectivo, con una duración de 8 (ocho) horas para desarrollar los cuatro módulos.
- 4.- Sección PRO envía nombramientos al representante legal del centro de trabajo, para sus respectivas firmas. Secretaría de la sección respectiva elabora y envía los nombramientos de cada miembro del comité capacitado, en base al acta de conformación de comité, con el espacio para la firma del representante legal del centro de trabajo. (El tiempo que el empleador tarda en enviar de nuevo los nombramientos ya firmados es variable)
 - 5- Sección PRO recibe nombramientos firmados, por parte del empleador, y envía a DGPS para su respectiva firma. (Esta actuación se da en un plazo promedio 1 - 5 días hábiles).
 - 6- Entrega de nombramientos al empleador. Finalmente, los nombramientos ya firmados por parte de la DGPS son enviados de nuevo al empleador para su respectivo respaldo de dicha gestión.
 - a) La culminación de este procedimiento puede tardar entre 30 a 60 días, dependiendo de las características de cada empleador y tiempos de firma.
 - 7- Visitas de seguimiento. Para el seguimiento respectivo de cada comité, se establece un periodo en el cual, el comité haya trabajado en su gestión de SSO dentro del centro de trabajo, variando éste mismo, de acuerdo al grado de responsabilidad y madurez del comité (3-12 meses) o de acuerdo a las solicitudes del empleador mismo.
 - a) En las visitas de seguimiento se verifica la periodicidad de reuniones del comité, productos obtenidos (planes de emergencia, capacitaciones, conformación de brigadas, etc.) y resultados de la gestión.
 - b) Es necesario realizar un recorrido al interior del centro de trabajo, a fin de constatar el trabajo realizado por el comité de seguridad respectivo.

Anterior a la aprobación de la LGPRLT, la conformación y funcionamiento de los comités de SSO, no representaban ninguna falta legal, mas ahora, la falta de esta estructura organizativa representa sanciones legales.

8- Re acreditación de comités. Los nombramientos de los miembros de los comités acreditados, tienen una vigencia de 1 año a partir de su emisión, por lo que se hace necesaria la re acreditación del comité de acuerdo a este plazo.

Crterios de Actuación Unificados relativos a aspectos del procedimiento, que no están regulados en la Normativa Legal

34. ¿Son exigibles los comités de seguridad en las sucursales?

Los comités de seguridad son exigibles en las sucursales, cuando en éstas, el patrono, tenga laborando un número de trabajadores que sobrepasan los 15 o en su caso, que la actividad tenga inmersos factores de riesgo altos, según art. 13 de la LGPRLT.

35. Diferencias entre las funciones de los Delegados de Prevención con respecto al Comité Bipartito de SSO, ya que el texto de la LGPRLT da lugar a interpretar que existiera duplicidad de atribuciones

Si en realidad las atribuciones establecidas para ambas figuras son similares y pareciera que existe duplicidad. Sin embargo el objetivo de la figura del Delegado de Prevención aunque no está taxativamente manifestado por el legislador es que este colabore con la vigilancia de condiciones de SSO en un área de trabajo específicamente determinada y como lo dice su definición en la misma ley, es el encargado de la gestión de la SSO. Por eso es que son parte de los Comités ya que retroalimentarán las funciones de apoyo a la formulación del programa de prevención, la de formación a los trabajadores y la de auto monitoreo del lugar de trabajo, e investigación de accidentes y enfermedades profesionales, con el rol que desempeñaran como delegados, y viceversa; de tal manera que se vean como un puente entre los trabajadores y el comité.

36. Los Delegados de Prevención, ¿están adscritos exclusivamente a la labor en materia de vigilancia de condiciones de SSO o tienen otras funciones en el centro de trabajo?

El Art. 13 inc. 3º de la LGPRLT establece que los Delegados de Prevención son trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, en tal sentido no será obligatorio que la empresa contrate nuevos trabajadores para ejercer esa función, de tal manera que la empresa determine si se decidirá exclusivamente a esta labor o conservará funciones de su

puesto de trabajo. Lo importante es que reciban la capacitación adecuada de parte de la empresa, y que cumplan con las funciones que la ley le asigna. Aunque el empleador evaluará la necesidad de tener delegados exclusivamente para la gestión.

37. ¿La facultad de un Comité de SSO, contenida en el Art. 17 literal c), de solicitar una inspección en la materia cuando el empleador no cumple con una recomendación técnica por esta estructura es general, o solo aplica cuando la propuesta está relacionada a la investigación de un accidente de trabajo?

Según el art. 17 literal c), está facultado solo para los casos en los que resulte de una investigación de accidente, mas no se limita a cualquier miembro del comité y trabajador de la empresa pueda solicitar inspección por parte de la DGIT, basada en la LOFTPS art. 44 y el derecho de petición y respuesta del art. 18 de la Constitución de la República.

38. ¿La documentación, podrá estar en el comité central de los comités de sucursales o deberá estar en las sucursales mismas?

Cada comité en el centro de trabajo deberá contar con la documentación respectiva que respalde su gestión, aunque éstas no fueren las originales.

39. ¿En los lugares de trabajo que se cuenta con personal de más de una empresa, cómo será la exigencia del comité?

Si la empresa sobrepasa los 15 empleados debe poseer su propio comité.

Inclusive, si son menos de 15 trabajadores, deben poseer un programa de prevención de riesgos ocupacionales.

40. ¿En las empresas dónde exista personal sub-contratado, cómo debe exigirse el comité de seguridad, quién es el responsable de la conformación del mismo y de los aspectos exigidos por la ley?

La empresa principal será la responsable de las condiciones generales del lugar de trabajo, incluyendo el programa de prevención de riesgos que deberá abarcar a todos los trabajadores independientemente de la empresa a la que pertenezcan. En base al art. 17 del convenio 155 de OIT, se recomienda la incorporación, al comité de seguridad, de representantes de las empresas contratistas para poder hacer valer el principio de participación.

Sin embargo, a una empresa sub-contratista, por ser empleadora, también se le podrá exigir el cumplimiento de

obligaciones de SSO, con respecto a sus trabajadores (exámenes médicos, equipo de protección personal, etc.) sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que tendrá la empresa principal, de conformidad al art. 5 del Código de Trabajo.

41. ¿Qué puestos de trabajo se incluyen en el programa de prevención de riesgos?

La empresa deberá incluir todos los puestos de trabajo que estén en sus operaciones, incluyendo los propios y los subcontratados.

42. ¿Cuándo se considera acreditado (vigente) un comité?

Se considera acreditado al ser capacitado por técnico del MTPS y ser entregados los nombramientos, se vence la vigencia del mismo, al finalizar el año de plazo.

43. ¿Cada cuánto tiempo se da seguimiento a los comités?

Esto depende del funcionamiento del comité, éste puede ser desde 3 hasta 6 meses dependiendo el grado de asesoría y acompañamiento necesario

44. ¿Si un empleado se integra en el comité, éste debe ser capacitado solo o debe esperar la siguiente acreditación?

El comité debe levantar un acta de integración del nuevo miembro, con la respectiva capacitación (impartida por el comité mismo) y luego notificar por escrito a la sección.

45. ¿Los nuevos miembros tienen nombramiento oficial por parte del MTPS?

Si lo puede tener, entregando el acta de integración al MTPS

para su respectivo nombramiento, además de la constancia de capacitación recibida.

46. ¿Cuántos miembros como mínimo, debe tener un comité de seguridad?

No hay un número legal establecido, pero el número mínimo acordado es de 6 personas.

Esto puede variar dependiendo del tamaño de la empresa siendo hasta un mínimo de 4 (para algunos casos).

47. ¿En un lugar de trabajo donde existan dos o más empresas, pero cada una no llega a los 15 empleados, se debe conformar un comité mixto?

El comité se podrá conformar por integrantes de las empresas que laboran en el lugar de trabajo, integrados de forma proporcional y garantizando la representación empleadora y trabajadora. Esto en base al art. 17 del convenio 155 de la OIT, que establece la responsabilidad compartida en un mismo lugar de trabajo cuando exista dos o más empresas que desarrollen simultáneamente actividades de trabajo.

48. ¿Qué se necesita para la reacreditación del comité?

Comprobar que se ha desarrollado la gestión respectiva en el año o volver a recibir la capacitación de aspectos básicos de SSO, debido a una reestructuración del comité.

Personas que colaboraron en la elaboración del presente documento

Funcionarios pertenecientes al equipo del plan piloto de inspecciones integrales, bajo la coordinación del Lic. Manuel Zavaleta, Director General de Inspección de Trabajo.

Nombre	Cargo	Oficina
Evelyn Patricia Reyes de Urbina	Inspectora	San Miguel
José Oscar Cruz Rosales	Supervisor	San Miguel
Yessica Virginia Fuentes de Argueta	Técnico	San Miguel
Celina Ortiz de Burgos	Técnica	San Miguel
Hugo Caballero Yáñez	Inspector	San Miguel
Ada Yasminia Villalta Alvarenga	Inspectora	San Salvador
Alvaro Ernesto Mejía	Jefe de departamento	San Salvador
Boris Douglas González Galeas	Jefe de sección	San Salvador
Carlos Cesar Pleitez	Jefe de sección	San Salvador
Deysi Carolina Renderos	Inspectora	San Salvador

Nombre	Cargo	Oficina
Edwin Antonio Martínez Gómez	Inspector	San Salvador
Erick Amilcar Sosa	Supervisor	San Salvador
Frida Rebeca Montes	Técnica	San Salvador
Griselda Yanet Cornejo	Jefa de departamento	San Salvador
Jorge Arturo Candell	Jefe de sección	San Salvador
José Roberto Calderón	Técnico	San Salvador
Julia Peña de Martínez	Inspectora	San Salvador
Mercedes Sofía Figeac	Inspectora	San Salvador
Otto Ernesto Rodríguez	Supervisor	San Salvador
Raquel María García de Bonilla	Inspectora	San Salvador
Ricardo Neftalí Orellana Juárez	Jefe de sección	San Salvador
Roberto Rivera Flores	Inspector	San Salvador
Ronoel Vela Cea	Jefe de unidad	San Salvador
Sandra Carolina Alvarenga	Inspectora	San Salvador
Yovani Javier Santos	Secretario	San Salvador
Ana Jaqueline Calderon	Técnica	Santa Ana
Daniel Efraín Aguilar Vargas	Inspector	Santa Ana
Gisela Mercedes Girón Fuentes	Inspectora	Santa Ana
Jose Ernesto Ruiz Agreda	Técnico	Santa Ana
Lorena María Morán de Polanco	Inspectora	Santa Ana
Rene Douglas León	Inspector	Santa Ana
Sara Elena Mena de Palacios	Inspectora	Santa Ana
Alfredo Antonio Gómez	Supervisor	Zacatecoluca

Funcionarios pertenecientes al equipo de la Dirección General de Previsión Social, coordinados por: Ing. Alvaro

Ernesto Mejía, jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional.

Nombre	Cargo	Oficina
Cabrera Gonzalez, Clara Janet	Jefa de sección	San Salvador
Calderon, Roberto	Técnico	San Salvador
Carlos Cesar Pleitez	Jefe de sección	San Salvador
Castillo Vigil, Roman Enrique	Técnico	San Salvador
Coreas, Astrid Ivette	Técnica	San Salvador
Flores Vasquez, Vilma Mercedes	Técnica	San Salvador
Gomez, Luis Angel	Técnico	San Salvador
Hisatsune Marquina, Dan Alexander	Técnico	San Salvador
Jorge Arturo Candell	Jefe de sección	San Salvador
Lainez Ramos, Guillermo Eugenio	Técnico	San Salvador
Moscoso, Gerardo	Técnico	San Salvador

Nombre	Cargo	Oficina
Pacheco, Nadia Mercedes	Técnica	San Salvador
Rivera Castaneda, Manuel Balmore	Técnico	San Salvador
Santos Villafañe, Lilibeth	Técnica	San Salvador

Anexo 1

Lista de aspectos básicos a evaluar en inspección de sso

Higiene y seguridad de los lugares de trabajo

- 1.1. ¿Los lugares de trabajo son seguros y no entrañan riesgo para la Seguridad y Salud de los trabajadores?
Disposiciones Legales: Art. 16 Convenio 155 OIT; Art. 314 núm. 1º y 3º Código de Trabajo.
- 1.2. ¿Reúnen los pisos, paredes y techos de los locales de trabajo, los requisitos mínimos de seguridad?
Disposiciones Legales: Arts. 5, 6, 7, 8 y 9 RGSHT.
- 1.3. ¿Tienen la instalación la iluminación, ventilación temperatura y humedad, la intensidad apropiada para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores adecuadamente?
Disposiciones Legales: Arts. 11 al 19 RGSHT.
- 1.4. ¿Es mantenida la intensidad del ruido en los locales de trabajo en niveles que no sobrepasen los 80 decibelios-en escala A-?
Disposiciones Legales: Arts. 20 y 21 RGSHT.
- 1.5. ¿Existe en el centro de trabajo una instalación apropiada e higiénica con mesas y asientos suficientes para que los trabajadores tomen sus alimentos?
Disposiciones Legales: Art. 23 RGSHT.
- 1.6. ¿Se dispone de servicio de agua potable para el consumo, así como servicios sanitarios suficientes para el aseo personal de los trabajadores?
Disposiciones Legales: Arts. 29 al 44 RGSHT.
- 1.7. El orden y aseo de los locales de trabajo ¿reúnen los requisitos mínimos de seguridad?
Disposiciones Legales: Arts. 45 al 53 RGSHT.
- 1.8. ¿Dispone todo canal, puente, estanque, pozo, escalera de barandal o cubierta?
Disposiciones Legales: Art. 55 2ª. RGSHT.
- 1.9. ¿Disponen los ejes de transmisión de poleas, cadenas, cables... de protecciones?
Disposiciones Legales: Art. 55, 3ª. Y 4ª. RGSHT.
- 1.10. ¿Cuenta la empresa con planes, equipo y medios adecuados para la prevención, extinción de incendios y preparación ante emergencias?
Disposiciones Legales: Art. 59 RGSHT.
- 1.11. ¿Existen salidas de emergencia y éstas están señalizadas?
Disposiciones Legales: Art. 18 Conv. 155 OIT; Art. 59 y 77 RGSHT.
- 1.12. ¿Existe botiquín de primeros auxilios con los enseres y medicamentos necesarios a disposición de los trabajadores?
Disposiciones Legales: Art. 68 L.O.F.S.T.P.S.
- 1.13. ¿Se dispone en el centro de trabajo de la señalización de seguridad visible, suficiente y de comprensión general (en el idioma local)?
Disposiciones Legales: Art. 60 RGSHT.
- 1.14. ¿Se da a conocer a las personas que trabajan el contenido de las hojas técnicas de seguridad de los productos químicos?
Disposiciones Legales: Art. 16 #2 Conv. 155 OIT.
- 1.15. Los depósitos que contienen productos químicos, ¿disponen de etiquetas en castellano?
Disposiciones Legales: Art. 16 #2 Conv. 155 OIT; Art. 16 C.T.
- 1.16. ¿Se garantiza que los Agentes y Sustancias Químicas, físicas y biológicas que se utilizan en lugar de trabajo no entrañen riesgos para la salud de los trabajadores?
Disposiciones Legales: Art. 16 num. 2º; Conv. 155 de la OIT.
- 1.17. ¿Existen comedores para que los (as) trabajadores (as) tomen sus alimentos?
Disposiciones Legales: Art. 23 Código de Trabajo.
- 1.18. ¿Se dispone de servicios sanitarios con características y en proporciones adecuadas al género y a la cantidad de personal?

Disposiciones Legales: Arts. 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 y 44 Código de Trabajo.

1.19 ¿Están contempladas medidas de previsión en *maquinas, motores, generadores...*?

Disposiciones Legales: Art. 55, 1ª. Código de Trabajo.

1.20 ¿Existen accesos que funcionen como *salidas de emergencia*?

Disposiciones Legales: Art. 77 Código de Trabajo.

Higiene y seguridad de los equipos de trabajo

2.1 ¿Están contempladas medidas de previsión en *maquinas, motores, generadores...*?

Disposiciones Legales: Art. 55, 1ª. RGSHT.

2.2 ¿Se dispone del certificado de inspección de *calderas* extendido por la dirección general de previsión social?

Disposiciones Legales: Art. 55, 5ª. RGSHT.

2.3 ¿Están aislados y protegidos los motores y cables conductores en las máquinas y demás *instalaciones eléctricas*?

Disposiciones Legales: Art. 55, 10ª. RGSHT.

2.4 ¿Se cuenta con la respectiva aprobación de Planos Arquitectónicos del Lugar de Trabajo, y con su respectivo permiso de instalación y funcionamiento de parte del Ministerio de Trabajo?

Disposiciones Legales: Art. 3 y 76 RGSHT.

2.5 ¿Cuenta el Lugar de Trabajo con la respectiva autorización de instalación y funcionamiento de parte del Ministerio de Salud, de tal manera que no constituya peligro para la salud?

Disposiciones Legales: Art. 109 lit. c) Código de Salud.

Higiene y seguridad de los equipos de protección personal

3.1 ¿Es apropiada la ropa de trabajo para las labores que ejecutan las personas que trabajan?

Disposiciones Legales: Arts. 61 al 64 RGSHT.

3.2 ¿Se utilizan cascos, calzado, guantes, gafas, equipo de protección adecuados para el tipo de trabajo desempeñado, mantenido y repuesto por el empleador, y utilizados y conservados por las personas que trabajan?

Disposiciones Legales: Art. 65, 68, 69, 70, 73, 74 RGSHT Art. 16 #3; Conv. 155 OIT.

3.3 ¿En el MANEJO DE MATERIALES, se vigila para que las personas que trabajan no levanten por sí solas manualmente cargas que sobrepasen las 120 libras?

Disposiciones Legales: Art. 58 RGSHT.

3.4 ¿Las medidas de seguridad implican carga financiera para las personas que trabajan?

Disposiciones Legales: Art. 21; Conv. 155 OIT.

Trabajo de menores de edad

4.1 ¿Se emplea menores de edad en el Centro de Trabajo contratándolos a partir de los doce años, y cumpliendo con lo establecido en el artículo 114 inc. 2º y literales a y b de la referida disposición legal?

Disposiciones Legales: Art. 114 Código de Trabajo.

4.2 ¿Se cumple con el parámetro de jornada de seis horas diarias y cuatro semanales para los menores de dieciséis años que laboran el Centro de Trabajo?

Disposiciones Legales: Art. 116 Código de Trabajo.

4.3 ¿Se emplea menores de dieciocho años en jornadas nocturnas en el Centro de Trabajo?

Disposiciones Legales: Art. 116 Código de Trabajo.

4.4 ¿Se cumple con el registro y el examen médico al que se refiere el artículo 117 del Código de Trabajo? Respecto a los menores?

Disposiciones Legales: Art. 117 Código de Trabajo.

4.5 ¿Se cumple con la prohibición de no destinar a los menores de dieciocho años a labores peligrosas e insalubres?

Disposiciones Legales: Art. 116 inc. 2 Código de Trabajo.

Otras obligaciones que serán exigibles al finalizar el periodo de gracia de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo

5.1 ¿Cuenta la empresa con un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

Disposiciones Legales: Art. 6 LGPRLT.

5.2 ¿Cuenta la Empresa con un Comité de Seguridad Ocupacional, si posee más de 15 trabajadores?

Disposiciones Legales: Art. 8 LGPRLT.

5.3 ¿Cuenta la Empresa con Delegados de Prevención conforme a la proporción de trabajadores que laboran en la misma?

Disposiciones Legales: Art. 8 LGPRLT.

5.4 ¿Se brinda especial protección a trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas Personas con Discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo?

Disposiciones Legales: Art. 37 LGPRLT.

Diagnóstico Nacional sobre Seguridad y Salud Ocupacional

Este diagnóstico nacional sobre seguridad y salud ocupacional en El Salvador, se enmarca en el desarrollo del Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (PRODESSO), financiado por el Gobierno de Canadá, a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC-Canadá) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI) y ejecutado por la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).

Se pretende que la finalidad de este diagnóstico sea la de convertirse en uno de los insumos principales y referentes que coadyuven al establecimiento de las prioridades, acciones y estrategias nacionales de seguridad y salud ocupacional de cara a la futura construcción de un sistema nacional en materia. Para ello será necesario fortalecer lo relativo a la legislación, inspecciones de trabajo, responsabilidades de empleadores y empleados, espacios tripartitos, servicios del estado, formación/capacitación y registros de siniestralidad laboral, entre otros.

El diagnóstico ha sido elaborado en coordinación con la oficina regional del proyecto PRODESSO, en su debido momento será presentado a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) y a organismos internacionales competentes en materia para su respectivo visto bueno y/o ajustes necesarios. Así mismo,

será facilitado a las entidades competentes en materia y público en general.

Se proyecta además, que este diagnóstico se convierta en una herramienta de gestión, cuyas actualizaciones o revisiones periódicas, permitan un acercamiento real y objetivo a las verdaderas condiciones de seguridad y salud ocupacional existentes en los diversos ámbitos de trabajo en el país, permitiendo los ajustes y cambios oportunos para el mejoramiento de los ambientes de trabajo.

Para la realización del diagnóstico se llevaron a cabo consultas con entidades gubernamentales competentes en materia, gremiales empresariales y sindicales, asociaciones de profesionales, instituciones educativas y organizaciones no gubernamentales (ONG).

Enero 2010

Walter René Munguía
Facilitador Nacional
El Salvador

Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud
Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana
(PRODESSO)
Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)

1. Introducción

No puede hablarse de un diagnóstico nacional sin considerar los efectos derivados de la crisis económica mundial, la cual ha afectado los empleos e ingresos de miles de salvadoreños/as, esta crisis, aunada a otro tipo de factores internos a impulsado a la nueva administración gubernamental a la preparación de las condiciones para la adopción de una política nacional de empleo y derechos laborales, en la cual la seguridad y salud ocupacional deben ser consideradas bajo el marco de la definición de trabajo decente. Cabe mencionar que la política nacional de empleo y derechos laborales se encuentra contemplada en el programa de gobierno de la actual administración.

Trabajo decente es un sinónimo de *trabajo seguro*, en el cual se protegen los derechos, lo que significaría ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo productivo y de calidad, en el sentido que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos lo mismo que derecho a condiciones de trabajo adecuadas. Es decir condiciones de trabajo que permitan garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Desafortunadamente el esfuerzo de garantizar la seguridad laboral y la aplicación de las normas correspondientes puede aparecer para los empresarios como una pérdida de la competitividad sobre todo por las presiones del libre mercado que por lo general se contraponen con las aplicaciones efectivas de las normas de salud y seguridad laboral. Sin embargo la experiencia de la OIT ha demostrado el vínculo importante que existe entre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la productividad.¹

Pese a los esfuerzos realizados en los últimos años para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores/as, aún queda mucho camino por recorrer, la crisis mencionada anteriormente ha generado ciertos estancamientos en las instituciones gubernamentales y privadas, muchas entidades han limitado significativamente en sus presupuestos los rubros destinados a SSO, incluyendo la formación y capacitación en el tema, la misma supresión de plazas ha demandado mayores esfuerzos físicos y mentales por parte del personal, siendo la misma incertidumbre un factor de distracción causante de accidentes laborales.

Por lo tanto el reto es grande, aún debe trabajarse fuertemente en el marco legal, aprovechar los esfuerzos

realizados por proyectos como PROFIL (OIT) en el marco de la inspección laboral, mejorar las acciones de coordinación interinstitucional, retomar las acciones en los espacios tripartitos e impulsar el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores y empleados. En fin, todas aquellas acciones que permitan el desarrollo y fomento de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Evaluar la realidad actual de las condiciones nacionales en seguridad y salud ocupacional, a fin de determinar las prioridades, acciones y estrategias de solución pertinentes.

2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar los indicadores socioeconómicos reflejados en la más reciente encuesta de hogares
- Evaluar los registros estadísticos de siniestralidad laboral de los últimos 5 años.
- Examinar el marco legal vigente en materia para las instituciones competentes en la misma.
- Analizar los avances, resultados y estado actual de las acciones desarrolladas a la fecha.
- Determinar el mapa institucional de las entidades involucradas en el tema.
- Conocer las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades que se presentan para el desarrollo de la seguridad y salud ocupacional en el país.
- Presentar a discusión propuestas de trabajo que contribuyan al avance de la seguridad y salud ocupacional en el país.

3. El entorno socioeconómico²

3.1 Características Demográficas

Para el año 2009, la EHPM muestra que la población total del país fue de 6,150,953 habitantes, distribuidos en los 21,040.79 Km². con los que cuenta el territorio nacional, con una densidad poblacional de 292 habitantes por

1. Perfil Diagnóstico Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Nicaragua 2004 (OIT)

2. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2009

Km²; para el área urbana, el total de la población fue de 3,884,432 habitantes, representando el 63.2% del total de la población y en el área rural, fue de 2,266,521 habitantes, lo que representa el 36.8% del total de la población.

La EHPM 2009, reporta que el 59% de la población es menor de 30 años y la población de 60 años y más, que es considerada como de la tercera edad, representa el 10.3%. Esto revela que la población salvadoreña es bastante joven, lo que facilita la renovación generacional en los ámbitos productivos y de la sociedad en general.

Al diferenciar la población por sexo, los datos proporcionados por la encuesta, muestran que las mujeres representan el 52.7% de la población total del país y los hombres el 47.3%; obteniéndose un índice de masculinidad de 0.90, es decir que existen en el país 90 hombres por cada 100 mujeres. En la zona urbana este índice es de 0.87, en la rural, 0.95 y en la AMSS, 0.88.

3.2 Características Educativas

Entre los datos de mayor relevancia que proporciona la EHPM 2009, están las variables educativas; debido a la importancia social de la educación, como un instrumento para el acceso a un mejor nivel de vida y desarrollo del individuo; y como elemento clave para la equidad de oportunidades. Existen tres indicadores básicos que permiten conocer las fortalezas y debilidades del sistema educativo nacional: la tasa de analfabetismo, asistencia escolar y la escolaridad promedio.

3.2.1 Analfabetismo

La UNESCO define el analfabetismo como la situación de una persona que no posee las habilidades para leer y escribir con comprensión una frase simple y corta.

La EHPM 2009, revela que a nivel nacional, aproximadamente 693,181 personas de 10 años y más no saben leer y escribir, lo que representa una tasa de analfabetismo de aproximadamente el 14%

En el país el 16% de las mujeres se encuentran catalogadas en el analfabetismo, en cambio en el hombre se representa por un 11.6%. En el área urbana, la proporción de mujeres en situación de analfabetismo es de 11.3% y la de los hombres de 6.6%; en lo rural, la tasa es de 25% para las mujeres y 10.2% para los hombres.

La tasa de analfabetismo es más alta en la personas de mayor edad; así las personas mayores de 34 años poseen una tasa de 25.2 %; mientras que en la población de 10 a 18 años, es de 3.4 %.

Por área, se observa una brecha bien marcada en las tasas de analfabetismo, ya que para el área urbana, este es de 9.2% y para en el área rural, de 22.7%; en la AMSS es de 5.8%.

3.2.2 Asistencia Escolar

Dentro de los Objetivos del Desarrollo del Milenio suscrito por El Salvador ante las Naciones Unidas, se contempla el logro de la educación primaria universal, dadas las ventajas que tiene la asistencia temprana al sistema educativo en el desarrollo de los niños; por lo tanto, este indicador es sumamente importante para ver el avance que ha tenido el país en términos de cobertura.

La tasa de asistencia escolar para el 2009, fue 32.4% del total de población de 4 años y más, lo que representa un total de 1, 856,171 alumnos que asistieron a un centro educativo formal en todo el territorio nacional.

3.2.3 Escolaridad Promedio

Dentro de las características educativas de un país, un indicador que es importante analizar es la escolaridad promedio, ya que nos permite conocer el nivel de educación de una población determinada; este indicador se define como el número de años aprobados (grados) por las personas de 6 años y más.

La escolaridad promedio a nivel nacional para el año 2009 es de 6 grados, a nivel de área se encuentran diferencias así: para la AMSS la escolaridad promedio es de 8.2 grados; para el área urbana es de 7.2 años; el área rural presenta el nivel más bajo de escolaridad, con 4.1 grados.

3.3 Características de la Salud

Lo más valioso para un país es su recurso humano, por lo que un buen estado de salud, tanto físico como mental, es una condición básica para poder cumplir con las exigencias económicas y sociales y así desarrollar todo el potencial productivo y creativo que tiene la población; por lo tanto, es importante conocer el estado de salud de la población.

La EHPM 2009 reporta que el 15.8% del total de la población del país tuvieron alguna enfermedad o accidente, lo que en términos absolutos representa un total de 973,388 personas; cabe mencionar que en esta cifra se incluyen las personas que efectivamente se enfermaron y los que presentaron algún síntoma; de este total, el 45.3% fueron hombres y el 54.7% mujeres; en la zona urbana el 14.6% de la población reportó haberse enfermado; en tanto en el área rural lo hizo en 17.9%.

De la población que fue afectada por algún problema de salud, el 60.7% buscó ayuda a través de diferentes consultas, a personas particulares o instituciones públicas y privadas de salud; en tanto, que el 39.3% restante se automedicó o no consultó con nadie.

De la población que paso consulta, el 69.8% lo hizo en instituciones del Ministerio de Salud; el 12.6% en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; el 13.2% acudió a Hospital o clínica particular; el restante 4.4%, paso consulta en Hospital Militar (IPSFA), ONG's, programas sociales y farmacias.

3.4 Situación del Empleo

En El Salvador, como en la mayoría de los países Latinoamericanos, los indicadores que caracterizan a los mercados de trabajo, son medidos a través de las encuestas de hogares realizadas por las diferentes oficinas estadísticas, las que de acuerdo a la situación particular del mercado de trabajo de cada país, se determina la Población en Edad de Trabajar (PET); en El Salvador esta es a partir de los 16 años.

La PET, para el año 2009 asciende a 4, 065,439 personas, lo que representa un 66% de la población total.

3.4.1 Características de la Población Económicamente Activa

Del total de la PET, 2, 551,667 de personas constituyen la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, la parte de la PET que realiza alguna actividad económica u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral. Al hacer una caracterización de la PEA por área geográfica, la EHPM 2009 reveló que el 67.5% se encuentra en el área urbana y el 32.5% en el área rural; del total de la PEA los hombres representan el 58.6% y las mujeres un 41.4%.

La tasa global de participación, es un indicador que cuantifica el tamaño relativo de la fuerza de trabajo; este es definido, como la relación porcentual entre el número de personas que componen la fuerza de trabajo o PEA y el número de personas que integran la PET. Para el año 2009, este indicador es de 62.8%, es decir, existen más de 62 personas ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo al mercado laboral por cada 100 personas en edad de trabajar.

Del total de la PEA, el 92.7% se encuentran ocupadas, equivalente a 2,364,579; mientras que 187,088 personas se encuentran desocupadas, lo que indica una tasa de desempleo de 7.3% .

En el área urbana, la PEA, según su condición de empleo, por cada 100 personas, 59 aproximadamente se

encontraron plenamente ocupados; 34 subempleados y 7 desempleados.

3.4.2 Trabajo Infantil

El Salvador por ser parte del convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que expresamente establece que “deben tomarse medidas inmediatas y efectivas para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas del trabajo infantil”, ha considerado darles seguimiento a algunos indicadores del trabajo infantil.

La Dirección General de Estadística y Censos en coordinación con la Oficina IPEC-OIT, ha incluido de manera permanente desde el año 2005, en el módulo de empleo de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), preguntas que capten la cantidad de niños que trabajan en el país a partir de los 5 años, de forma tal, que se puedan obtener estadísticas consistentes que faciliten el diseño de políticas encaminadas a continuar los esfuerzos en la eliminación de las peores formas de trabajo de los niños y niñas, en labores como: corta de caña de azúcar, la pesca, pepena en botadores de basura y explotación sexual comercial.

Los resultados obtenidos para el año 2009, indican que existen 188,884 niños entre la edad de 5 a 17 años, que se encuentran desarrollando alguna actividad que representa un ingreso para el hogar. En términos de género 138,504 corresponden al género masculino y 50,380 al género femenino, esto representa el 73.3% y el 26.7% de la población total trabajadora infantil respectivamente.

3.4.3 Ingresos

A nivel nacional, el ingreso promedio mensual de los hogares es de \$498.09. En el área urbana es de \$597.11 y en el área rural es de \$303.88; lo que indica que las condiciones de vida de los hogares del área rural, están por debajo de los que poseen los hogares urbanos.

En el Área Metropolitana de San Salvador el ingreso promedio mensual fue de \$714.04; cabe destacar que los ingresos de los hogares obtenidos en las diferentes áreas durante el año 2009 son menores a los registrados en el año 2008.

El ingreso promedio de la población ocupada en el país es de \$ 307.30; los hombres perciben un ingreso promedio de \$324.96; mientras que las mujeres lo hacen en \$285.43; lo que significa que el ingreso de los hombres en promedio es mayor en 12.17% al de las mujeres, aunque en los últimos años esta brecha se viene reduciendo.

4. Marco legal en seguridad y salud ocupacional

4.1. La salud y seguridad ocupacional en la constitución del país

La ley fundamental de la República de El Salvador en ella se establece los principios fundamentales que rigen la vida de los salvadoreños y las salvadoreñas y es de donde se derivan las demás leyes nacionales.

Esta ley reconoce que toda persona tiene derecho a la vida y establece que será el Estado el que regule las condiciones, la forma de inspección, los resultados y las reformas necesarias para el trabajo, la salud y la seguridad social.

En su Título II, Capítulo I, Derechos Individuales y su Régimen de Excepción, artículo 2, establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

En cuanto al Capítulo II, Derechos Sociales, denominado Trabajo y Seguridad Social, se hace referencia a continuación a una serie de artículos que regulan el trabajo como una función social.

El artículo 37, constituye el trabajo como una función social en la que el Estado debe proporcionar ocupación a las personas, a fin de asegurar las condiciones económicas de una existencia digna.

El artículo 38, menciona la existencia de un código, el cual será el encargado de armonizar las relaciones laborales entre Patronos y Trabajadores, siendo este el Código de Trabajo, que además regirá los Derechos y Obligaciones, tanto de Patronos como de Trabajadores.

El artículo 43, hace referencia a la obligación patronal en cuanto al pago de indemnizaciones, servicios médicos y farmacéuticos, al trabajador que sufra de accidentes de trabajo o cualquier enfermedad profesional.

El artículo 44, se hace mención de las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. Así como también, que será el Estado el ente encargado de velar que estas condiciones se cumplan a través de los servicios de inspección.

El artículo 50, se establece que la Seguridad Social constituye un servicio público de carácter obligatorio, y que debe darse por parte de Patronos y Trabajadores la importancia que se merece.

4.2. Convenios ratificados de la OIT³

Cuadro 1

Lista de Convenios ratificados por El Salvador ante la OIT

No.	Convenio	Fecha de entrada en vigor
1.	C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	Oct. 11, 1955
2.	C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	Jun. 15, 1995
3.	C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	Jun. 15, 1995
4.	C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	Jun. 15, 1995
5.	C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	Jun. 15, 1995
6.	C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	Sept. 06, 2006
7.	C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	Jun. 15, 1995
8.	C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	Sept. 06, 2006
9.	C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	Jun. 15, 1995

3. www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm

10.	C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	Oct. 12, 2000
11.	C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	Nov. 18, 1958
12.	C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	Nov. 18, 1958
13.	C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	Nov. 18, 1958
14.	C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Jun. 15, 1995
15.	C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	Jun. 15, 1995
16.	C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	Jun. 15, 1995
17.	C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	Jun. 15, 1995
18.	C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	Sept. 06, 2006
19.	C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	Ene. 23, 1996
20.	C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	Jun. 15, 1995
21.	C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	Jun. 15, 1995
22.	C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	Jun. 15, 1995
23.	C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	Feb. 02, 2001
24.	C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	Sept. 06, 2006
25.	C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (y su protocolo)	Oct. 12, 2000 Mar. 3, 2004
26.	C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	Oct. 12, 2000
27.	C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	Dic. 19, 1986
28.	C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	Abr. 24, 1987
29.	C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	Oct. 12, 2000

4.2.1 Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo

De los veintinueve Convenios ratificados por El Salvador ante la OIT, el número 155 “Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo”, es el que regula de forma exclusiva todos los aspectos relacionados en esta materia.

Este Convenio fue ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo número 30 de fecha 15 de junio de 2000; y por lo tanto es Ley de la República.

Su estructura se divide en cinco partes:

PARTE I. Campo de Aplicación. Este convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica incluida la Administración Pública.

PARTE II. Principios de una Política Nacional de SSO.

Establece que todo Estado que ratifica el Convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional en esta materia.

PARTE III. Acción a nivel Nacional.

Establece que deberá adoptarse por vía legislativa o reglamentaria en consulta con las organizaciones representativas de Empleadores y Trabajadores, las medidas necesarias para dar efecto a esta Política Nacional de SSO.

Estipula que el control de la aplicación de las Leyes y Reglamentos de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente. Asimismo dispone que el

sistema de control deba prever sanciones adecuadas en caso de infracción a dicha normativa legal.

Finalmente prescribe que deberán tomarse las medidas a fin de promover la inclusión de las cuestiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en todos los niveles de enseñanza y formación, incluida la enseñanza superior técnica, médica y profesional. Todo con el objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los Trabajadores.

PARTE IV. Acción a nivel de empresa. Esta parte establece aspectos generales de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, los cuales deberán ser desarrollados en Leyes Secundarias; asimismo sienta las bases para implementación de Programas y Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional al interior de las empresas, haciendo énfasis que la cooperación entre Empleadores y Trabajadores, deberá ser un elemento esencial en las medidas organizativas que se tomen en esta materia. Por otra parte, estipula que las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los Trabajadores.

PARTE V. Disposiciones Finales. Establece aspectos formales referentes a la ratificación del Convenio, y regula las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo en este aspecto.

4.2.2 Protocolo del convenio 155 de la OIT

Este Protocolo fue ratificado por El Salvador mediante decreto legislativo No. 285, el 3 de marzo de 2004, y es uno de los tres países que lo ha adoptado hasta la fecha. Regula principalmente el tema de las Estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Parte I, Definiciones:

Establece las ya por todos conocidas definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, e introduce el término suceso peligroso.

Parte II, Sistemas de Registro y Notificación:

Manda a los Estados que exijan a las empresas a llevar en su interior un Registro de Siniestralidad Laboral, y estipula también la obligación de notificar los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

Parte III, Estadísticas Nacionales:

Exige a los Estados que lo ratifiquen publicar anualmente las estadísticas sobre siniestralidad laboral siguiendo

sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales establecidos, y que sirvan de punto de referencia a las distintas acciones que se implementen a nivel nacional para mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

La Normativa Internacional ratificada por El Salvador ya esta enmarcada dentro del nuevo enfoque de la SSO, que exige tanto a nivel de empresa como a nivel Nacional una serie de entidades e instrumentos a través de los cuales se planifique la Prevención de Riesgos Laborales, de los cuales la mayoría ya están contemplados en la legislación actual con la entrada en vigencia de la LGPRLT.

4.3. Reglamentos y normativas relevantes para la seguridad y salud ocupacional

4.3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Las actuaciones específicas en materia de seguridad y salud ocupacional para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran determinadas en los instrumentos de ley detallados a continuación.

4.3.1.1 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Como el logro más reciente y considerable en la legislación nacional, en materia de SSO, cabe destacar que con fecha 05 de mayo de 2010, fue publicada en el diario oficial, tomo 387, el decreto 254, conteniendo la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT); la cual fue aprobada en el pleno legislativo con un total de 75 votos de 81, actualmente se encuentra en un periodo de gracia, concedido por el ejecutivo, para que el sector empleador pueda cumplir todos los aspectos contenidos en la misma. El periodo concedido vence el 13 de mayo de 2011.

Esta ley presenta un enfoque más participativo tanto para empleadores como para los trabajadores; entre sus principales aportes pueden mencionarse: la obligatoriedad a que empresas con más de 15 empleados tengan conformado un comité de seguridad y salud ocupacional, la designación de los delegados de prevención, la implementación de programas de gestión de seguridad y salud ocupacional y los aspectos relativos al marco sancionatorio para aquellos que incumplan dicha ley, así como la también, por parte del patrono, la responsabilidad directa de notificar y registrar todos los accidentes de trabajo ocurridos en la empresa.

4.3.1.2 Código de Trabajo de El Salvador

En el Libro Tercero: Previsión y Seguridad Social Título II denominado: Seguridad e Higiene del Trabajo, el cual consta de dos capítulos; el Capítulo I, denominado: Obligaciones de los patronos. En el Art. 314 menciona que “todo patrono debe de adoptar medidas adecuadas de Seguridad e Higiene en los Lugares de Trabajo con objeto de proteger la integridad física y la salud de los Trabajadores, en lo relativo a procesos de trabajo, equipos de protección, personas, instalaciones y condiciones ambientales”.

El Capítulo II, denominado: Obligaciones de los trabajadores, en su Art. 315 hace mención que todo trabajador está obligado a cumplir con las normas de Seguridad e Higiene referente al uso de equipos de trabajo y además, respetar las indicaciones del patrono dirigidas a proteger su vida y salud.

Dentro del Libro Tercero, también se encuentra el Título III, denominado: Riesgos Profesionales, del cual se retoman dos capítulos; el Capítulo I sobre disposiciones generales, en el cual los Art. 316, 317, 318, 319 proporcionan las definiciones acerca de lo que se entiende por Riesgos Profesionales, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Y el Capítulo II, denominado: Consecuencias de los riesgos profesionales. Se presentan desde el Art. 324 al Art. 332 sobre las consecuencias de los riesgos profesionales por las que deben responder los patronos, una tabla de evaluación de incapacidades para su correspondiente indemnización (Art. 329) y las diferen-

tes enfermedades profesionales que acarrearán responsabilidad para el patrono (Art. 332).

En este mismo código, se establece como Riesgos Profesionales, el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional,⁴ especificando las definiciones de los mismos y las consideraciones a tomar en cuenta para determinar las responsabilidades para el empleador, no siendo aplicables tales disposiciones a los Trabajadores a domicilio y a los Trabajadores que fueren contratados para labores que no excedan de una semana ni requieran el empleo de más de cinco Trabajadores.⁵

El mencionado Título también clasifica las consecuencias de los Riesgos Profesionales⁶ (Cuadro 2) y se complementa con una serie de tablas utilizadas para graduar las incapacidades y las indemnizaciones correspondientes.⁷

En cuanto a la edad para trabajar, se establece que el trabajo de los menores de dieciocho años debe ser acorde a la edad, estado físico y desarrollo;⁸ prohibiéndose el trabajo en labores peligrosas e insalubres⁹ (Cuadro 3).

Para los menores de dieciocho años de edad, el trabajo en cantinas, bares, salas de billar y otros semejantes se considera labor peligrosa.¹⁰ En el caso de los menores de catorce años, éstos no podrán ser ocupados en trabajo alguno mientras estén sometidos a la enseñanza obligatoria.¹¹

El trabajo de menores se puede autorizar a partir de los doce años de edad bajo la condición de que se trate

Cuadro 2 Consecuencias de los Riesgos Profesionales

Tipo de Incapacidad	Descripción
Incapacidad Permanente Total	Es la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo para el resto de su vida.
Incapacidad Permanente Parcial	Es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.
Incapacidad Temporal	Es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

4. Art. 316.- Código de Trabajo
5. Arts. 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323 y 332.- Código de Trabajo
6. Art. 324.- Código de Trabajo
7. Art. 329.- Código de Trabajo
8. Art. 104.- Código de Trabajo
- 9.. Arts. 105, 106 y 108.- Código de Trabajo
10. Art. 107.- Código de Trabajo
11. Art. 114.- Código de Trabajo

Cuadro 3

Labores peligrosas e insalubres

Tipo de Incapacidad	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento; b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes; c) Los trabajos subterráneos o marinos; d) Los trabajos en que se elaboren o se usen materiales explosivos, fulminantes, insalubres, o tóxicos, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes; e) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares; f) Los trabajos en minas y canteras; g) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y h) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan; b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases, vapores o emanaciones nocivas; c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y d) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo

de trabajos ligeros y que éstos no perjudiquen su salud y desarrollo; así como su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.¹²

Por otra parte la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias; y de treinta y cuatro semanales, asimismo, tiene prohibido trabajar más de dos horas extraordinaria en un día.¹³

En términos generales los menores de dieciocho años de edad no podrán trabajar en horas nocturnas y todo empleador que disponga de menores para la realización de sus actividades deberá llevar un registro que detalle la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.¹⁴

4.3.1.3 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

Esta ley determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social, la competencia, funciones y estruc-

tura orgánica del Ministerio de Trabajo, y su vinculación con las otras instituciones pertenecientes a dicho sector.

En el capítulo II, del ámbito y composición del sector, contiene el capítulo I denominado del Sector Trabajo y Previsión Social, en su Art. 2 hace mención, que el Sector Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo los ámbitos de: Empleo, Seguridad e Higiene Ocupacional, Medio Ambiente del Trabajo, Bienestar y Previsión Social, Seguridad Social. El Art. 7 establece que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, formular, ejecutar y supervisar las políticas de Seguridad e Higiene Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo. Asimismo el Art.8 otorga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la función de vigilar y coordinar con otros sectores el desarrollo y cumplimiento de las Normas sobre Seguridad e Higiene Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo.

Esta Ley otorga al Ministerio de Trabajo las siguientes competencias específicas en materia de SSO:

- a) Formular, ejecutar y supervisar las Políticas de SSO y Medio Ambiente de Trabajo.

12. Art. 114.- Código de Trabajo

13. Art. 116.- Código de Trabajo

14. Art. 117.- Código de Trabajo

- b) Impulsar las normativas sobre SSO e implantar programas de divulgación de dichas normas.
- c) Promover el funcionamiento de Comités de SSO en los lugares de trabajo.
- d) Realizar inspecciones y estudios ambientales para verificar el cumplimiento de las Normas Básicas de SSO, teniendo la facultad de apoyarse en las demás instituciones públicas con competencia en la materia.

4.3.1.4 Reglamento General Sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo

Este reglamento data de 1971, y tiene por objeto establecer los requisitos mínimos de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular.

En el Título I denominado: Disposiciones Preliminares, Capítulo I Objeto, en el Art. 1 hace mención que el objetivo de este Reglamento es establecer los requisitos mínimos de Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular.

En el Título II, denominado de la Higiene en los Centros de Trabajo, Capítulo I, Los edificios, en sus Art. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, están dirigidos a establecer los requisitos necesarios que debe contar un centro de trabajo en lo que se refiere a infraestructura, servicios básicos, características específicas de acuerdo a cada puesto, en el Capítulo II denominado de la iluminación, en sus Art. 11 y 12 mencionan las características en cuanto a iluminación que de preferencia deberán poseer los centros de trabajo de acuerdo con el tipo de actividad que en el se desempeñe.

En el Capítulo III, denominado de la Ventilación, en sus Art. 13, 14, 15, 16, 17, 18, hace énfasis en algunos aspectos que se deben de tomar en cuenta para evitar ocasionar una enfermedad ocupacional debido a la mala ventilación del lugar, donde se llevan a cabo las labores de trabajo, además proporciona recomendaciones y sugerencias de acuerdo al tipo de actividad que se desarrolla, las que deben tomarse en cuenta con el objeto de reducir los riesgos a desarrollar y sufrir de enfermedades profesionales.

En el Capítulo IV denominado de la temperatura y humedad relativa, en su Art.19, se menciona que la temperatura y la humedad en locales cerrados de trabajo, deberán ser mantenidos dentro de los límites permisibles con el objeto de evitar molestias en la salud de los Trabajadores y además se debe de proveer a éstos de protección adecuada en caso de temperaturas no equilibradas.

En el Capítulo V denominado de los Ruidos en sus Art. 20 y 21, mencionan que hay un ente encargado para proteger a los Trabajadores de los ruidos superiores a los 80 decibeles y está en el Departamento Nacional de Previsión Social. Así como también algunas recomendaciones a poner en práctica con el objeto de reducir la intensidad del ruido que es producido.

En los Capítulos VI, VII, VIII, IX, X, XI, denominados respectivamente Locales de Espera, Comedores, Dormitorios, de los Exámenes Médicos, del Servicio de agua y de los Sanitarios, en sus respectivos artículos presentan algunas determinaciones importantes que deben ser tomadas en cuenta, con el objeto de proporcionar un lugar de trabajo más digno y confortable para el Trabajador, y así éste realice de forma adecuada sus labores cotidianas y sienta que es importante para la empresa su bienestar personal.

En el Capítulo XII Orden y Aseo de Locales, y en el XIII denominado Asientos para los trabajadores, en sus artículos respectivos se hace mención de algunas normas básicas a seguir con el objeto de que los lugares de trabajo sean más agradables, limpios, seguros y cómodos, tanto para los trabajadores como para el medio que le rodea.

En el Título Tercero, de la Seguridad en los Centros de trabajo en su Capítulo I y II denominados Medidas de Previsión y de la Seguridad en las ropas de trabajo, dice que las Normas de Seguridad se deben de respetar cuando se está efectuando un trabajo que requiera hacer uso de maquinaria, equipo, o cualquier elemento que se encuentre en movimiento y que pueda ocasionar un accidente de trabajo, además se debe tener cuidado con el tipo de ropa y equipo de protección que se porta a la hora de efectuar una actividad, ya que debe ser compatible con el tipo de trabajo a desempeñar, en algunos casos puede servir de protección y en otros convertirse en una acción peligrosa y ocasionar accidentes, también debe tenerse cuidado cuando se trabaja con materiales inflamables o cualquier otra actividad que pueda representar un peligro para el trabajador y ocasione en éste algún daño que afecte su normal desempeño. Además hace mención que en todo establecimiento industrial, taller, local o lugar de trabajo de cualquier índole o naturaleza se debe de cumplir con las condiciones mínimas de Previsión en materia de Seguridad.

El Título Cuarto Denominado Disposiciones Generales: Regula de forma muy general lo relativo a los equipos de protección personal; y por otra parte trata de las infracciones originadas por no cumplir con este reglamento.

4.3.1.5 Reglamento de Seguridad en Labores de Excavación

Objeto: Este reglamento tiene por objeto establecer condiciones mínimas de Seguridad en que deben efectuarse las labores de excavación.

Campo de aplicación: Las disposiciones de este reglamento se aplican en labores de excavación que realicen trabajadores al servicio de Patronos Privados; del Estado, de los Municipios y las instituciones oficiales autónomas, cuando hayan sido contratados como personas de derecho privado.

Contenido: Este reglamento establece una serie de medidas de Previsión tendientes a controlar los Riesgos en estas labores, que por su naturaleza son peligrosos. Asimismo regula aspectos de Seguridad en las zanjas, rampas y pasadizos, incluyendo la utilización de equipo de Protección Personal cuando sea necesario.

Sanciones: Las sanciones a este reglamento también se remiten a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, y ésta a su vez al Código de Trabajo.

4.4. Leyes y reglamentos que cubren aspectos de la SSO emitidos por otros ministerios o instituciones gubernamentales

4.4.1 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

El Código de Salud, con Reformas hasta el 1° de Diciembre de 1993, es el instrumento que hace referencia a las competencias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en materia de seguridad y salud ocupacional.

En el título II denominado: del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Capítulo II De las acciones para la salud, en su sección dieciséis sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, en los artículos del antes mencionado, se declara lo siguiente:

- El Art. 107 declara que la implantación y mantenimiento de servicios de Seguridad e Higiene del trabajo, son de interés público; por lo cual el Ministerio de Salud establecerá de acuerdo a sus recursos y en coordinación con otras instituciones las acciones a seguir para que se lleven a cabo.

- Los Art. 108 y 109, mencionan cuales son las responsabilidades que tendrá a su cargo el Ministerio y las medidas a cumplir por éste para evitar poner en riesgo la salud de los empleados, entre las que se destacan: a) La realización de Programas de inmunización y control de enfermedades transmisibles, b) Educación Higiénica en General e Higiene Materno Infantil, c) Saneamiento de Medio Ambiente y d) Autorización y clausura de fábricas y establecimientos, de tal forma que no constituyan un peligro para la salud de los Trabajadores.
- El Art. 110 establece la coordinación que debe existir entre las instituciones encargadas de velar por el bienestar tanto del Empleado como del Patrono. Siendo éstas el Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

4.4.2 Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales

Si bien es cierto que al Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales no le compete, directamente la Seguridad y Salud Ocupacional en el lugar del trabajo, indirectamente y con un enfoque muy amplio, le compete la Seguridad y Salud de la población aledaña a los lugares de trabajo.

Según la Ley del Medio Ambiente en su Art. 1. La presente Ley tiene por objeto desarrollar las disposiciones de la Constitución de la República, que se refieren a la protección, conservación y recuperación del medio ambiente; el uso sostenible de los recursos naturales que permitan mejorar la calidad de vida de las presentes y futuras generaciones; así como también, normar la gestión ambiental, pública y privada y la protección ambiental como obligación básica del Estado, los Municipios y los habitantes en general; y asegurar la aplicación de los tratados o Convenios Internacionales celebrados por El Salvador en esta materia. El Art. 5 describe ciertos conceptos y entre ellos se encuentran los siguientes: CONTAMINANTE: Toda materia, elemento, compuesto, sustancias, derivados químicos o biológicos, energía, radiación, vibración, ruido, o una combinación de ellos en cualquiera de sus estados físicos que al incorporarse o actuar en la atmósfera, agua, suelo, flora, fauna o cualquier otro elemento del ambiente, altere o modifique su composición natural y degrade su calidad, poniendo en riesgo la salud de las personas y la preservación o conservación del ambiente. El Art. 33 establece que: El Ministerio de Medio Ambiente estimulará a los empresarios a incorporar en su actividad productiva, procesos y tecnologías ambiental-

mente adecuadas, utilizando los programas de incentivos y desincentivos, y promoviendo la cooperación Nacional e Internacional financiera y técnica. El Art.43 El Ministerio elaborará, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los entes e instituciones del Sistema Nacional de Gestión del Medio Ambiente, programas para prevenir y controlar la contaminación y el cumplimiento de las normas de calidad. Dentro de los mismos se promoverá la introducción gradual de programas de autorregulación por parte de los titulares de actividades, obras o proyectos.

4.4.3 Instituto Salvadoreño del Seguro Social

Hay 3 apartados que interesa conocer, ya que tienen relación con la Seguridad e Higiene en los Lugares de trabajo, estos son: la Ley del Seguro Social, el Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social y el Reglamento de Evaluación de incapacidades por Riesgos Profesionales.

A continuación se presenta un breve comentario acerca del contenido de cada uno de ellos:

4.4.3.1 Ley del Seguro Social

En el Capítulo I denominado: Creación y objeto; en sus Art. 1 y 2 se toman en consideración el Art. 186 de la Constitución donde se establece el Seguro Social obligatorio, así como también los riesgos a que están expuestos los trabajadores, el derecho a prestaciones que pueden tener tanto los trabajadores como sus familias, como resultado de un accidente o enfermedad profesional.

4.4.3.2 Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social

En el Capítulo IV denominado: Prestaciones de Salud y en el Capítulo VI denominado: Prestaciones pecuniarias en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Se hace mención de las prestaciones de salud a que tienen derecho los Trabajadores en caso de que presenten situación de riesgo, que ocasionen un accidente o enfermedad profesional que disminuya la capacidad de desempeño de éste en sus labores o que le imposibilite llevarlas a cabo.

4.4.3.3 Reglamento de evaluación de incapacidades por riesgo profesional

Constituido por 3 Capítulos, el Capítulo I denominado: Disposiciones preliminares, Capítulo II de la evaluación de incapacidades, Capítulo III disposiciones generales. Donde se hace referencia que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social regulará las incapacidades ocasionadas por Riesgos

Profesionales (se entenderá accidente de trabajo y enfermedad profesional, además se utilizará como base una tabla de evaluación de incapacidades para graduar la incapacidad acorde al daño sufrido, dependiendo de la labor que realice el trabajador). Además las incapacidades por Riesgos Profesionales deberán ser comprobadas por una autoridad respectiva, y eliminar la posibilidad de que el accidente fue provocado por negligencia del trabajador.

4.5. Otras disposiciones legales relacionadas a la seguridad social y salud ocupacional

4.5.1 Derecho a la Seguridad Social

En relación a la Seguridad Social, la Constitución Política de la República de El Salvador establece que constituye un servicio público de carácter obligatorio, debiendo contribuir al pago de la misma, los Empleadores, Trabajadores y el Estado.¹⁵

El Régimen del Seguro Social obligatorio se aplica a todos los Trabajadores que dependen de un empleador, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración.

4.5.2 Trabajo de las Mujeres y la Protección a la Maternidad

En relación al trabajo de las mujeres, los Empleadores tienen prohibido destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.¹⁶ En el período comprendido entre el estado de gravidez —después del cuarto mes de embarazo— hasta la conclusión del descanso posnatal, el despido no producirá la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando las causas de despido haya sido anterior al embarazo, sin embargo los efectos no tendrán lugar hasta concluido el descanso expresado.¹⁷

4.5.3 Trabajo en Régimen de Subcontratación

Cuando para la realización de alguna actividad existe la subcontratación, tanto el contratista como el subcontratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores

15. Art. 50.- Constitución Política de la República de El Salvador

16. Art. 110.- Código de Trabajo

17. Ibid

de éste último empleados en los trabajos requeridos por el contratista.¹⁸

Los empleadores que se dediquen a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan peligro para la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, están obligados —previo dictamen de la Dirección de Previsión Social— a asegurar a sus Trabajadores.¹⁹ Se excluyen las empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades catalogadas como “peligrosas”.²⁰

Las pólizas de seguros deben cubrir un lapso no menor de un año, salvo si se trata de trabajos temporales con una duración menor.²¹

4.5.4 Reglamento Interno de Trabajo

Todo Empleador que ocupe de forma permanente diez o más Trabajadores tiene la obligación de elaborar un Reglamento Interno de Trabajo, el cual para su legitimidad, debe ser aprobado por el Director General de Trabajo.²²

El Reglamento Interno de Trabajo debe establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo que sean necesarias para el buen funcionamiento de una empresa y debe incluir en base al Artículo 304 literal g) del Código de Trabajo, indicaciones indispensables para obtener la mayor Higiene, Seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. Por Otra parte su contenido no debe contravenir lo dispuesto en las disposiciones legales existentes ni en los contratos celebrados.²³

La violación al Reglamento Interno de Trabajo es causal de suspensión del Trabajador.²⁴

4.5.5 Normas Técnicas Relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo

En la actualidad El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) ha desarrollado Normas Técnicas para las diferentes actividades industriales, de comercio y de servicios.

Las normas han sido denominadas con las siguientes abreviaciones:

1. NSO –Norma Salvadoreña Obligatoria y,
2. NSR –Norma Salvadoreña Recomendada.

18. Art. 5.- Código de Trabajo
19. Art. 360.- Código de Trabajo
20. Art. 106.- Código de Trabajo
21. Art. 364.- Código de Trabajo
22. Art. 302.- Código de Trabajo
23. Art. 303.- Código de Trabajo
24. Art. 305.- Código de Trabajo

En Materia de Seguridad y Salud Ocupacional, las normas en ejecución actualmente son sobre: Equipos de Protección Personal, Calidad del Aire, Plaguicidas de Uso Casero, Baterías, Equipos eléctricos y Aparatos a Presión.

5. Siniestralidad Laboral en El Salvador

5.1 Entidad responsable del registro

Al igual que en los demás países Centroamericanos, en El Salvador, la fuente principal de estadísticas sobre accidentes de trabajo, proviene de las institución que brinda la seguridad social, en este caso, es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS); institución que data desde el año 1954 y que desde entonces, ha presentado cambios importantes en la cobertura y calidad de servicio prestado.

De igual forma, vale la pena destacar que el registro con el que cuenta el ISSS, es actualizado constantemente, al punto de poder ser consultado semanalmente, por medio del sistema de registro interno que posee y de la estructura organizativa con la que cuenta la organización, ya que existe un departamento de Actuario y Estadística, que vela por el control de dicho sistema.

Por último y referente a la competencia del registro de la siniestralidad laboral del país, es importante mencionar que la recientemente aprobada Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), en su artículo 66, establece la notificación por escrito a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo, de todos los accidentes de trabajo ocurridos, dentro de las setenta y dos horas de ocurrido. Esta competencia aún está en desarrollo por parte del Ministerio de Trabajo, ya que además de ser nueva atribución, ésta es de mayor envergadura que el registro con el que actualmente se cuenta, debido a que incluiría no solo a los empleados cotizantes del ISSS, sino a toda la PEA.

5.2 Cobertura del Registro

En El Salvador, existe una cobertura de la seguridad social que similarmente a la región, es insuficiente en cuanto a cantidad de trabajadores que cubre, debido a que solamente registra los accidentes que reportan los empleadores inscritos en el ISSS y además, solo se reportan los accidentes que generan subsidios, los cuales son los que generan incapacidad laboral por más de tres días.

Cuadro 5

Cobertura de los empleados al régimen del Seguro Social, por sector económico

Actividad	Número de trabajadores cotizantes			
	1999	2000	2001	2002
Total	581,334	571,346	581,249	576,562
Empleados sector privado	454,676	449,537	463,503	465,004
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	10,543	9,762	9,927	9,696
Explotación de minas y canteras	810	553	540	589
Industrias manufactureras	169,385	170,285	174,701	168,486
Electricidad, gas y agua	2,663	2,770	3,022	2,892
Construcción	35,814	28,505	26,820	27,749
Comercio por mayor y menor, restaurantes y hoteles	92,727	93,550	95,535	97,541
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,011	19,354	19,229	17,762
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	66,112	67,485	73,488	77,897
Servicios comunales, sociales y personales	56,611	57,242	60,241	62,392
Actividades no especificadas	0	31	0	0
Empleados sector público, estatales y municipales 1/	126,658	121,809	117,746	111,558

De la Población Económicamente Activa registrada en el 2009, el 92.7 % se encuentra ocupada, equivalente a 2,364,579 personas, pero en cuanto a cobertura en seguridad social, solamente 681,450 trabajadores son cotizantes activos al ISSS, representando un 28.82 % de la PEA. Esta cobertura, al ser reflejada por sexo, muestra que 396,051 son hombres, representando el 58.12%

de los cotizantes activos; en cuanto al sector femenino, está representado por el restante 41.88% equivalente a 285,399 cotizantes activas.

La cobertura patronal al régimen del seguro social en el país, ha mostrado una tendencia relativamente estable a lo largo de los últimos años, tal como muestra el cuadro 4.

Cuadro 4. Población con cobertura del ISSS

Categoría del asegurado	2005	2006	2007	2008	2009
Cobertura Total	1,299,690	1,387,094	1,451,757	1,472,592	1,434,532
Total Cotizantes	732,220	767,198	804,075	826,974	805,600
Activos	620,673	650,968	684,607	704,715	681,450
Pensionados	111,547	116,230	119,458	122,259	124,150
Detalle según sector					
Sector Privado	956,922	997,303	1,147,354	1,153,905	1,109,971
Sector Público	284,255	302,387	304,403	318,687	324,561

Número de trabajadores cotizantes						
2003	2004	2005	2006	2007	2008 R	2009 P
585,384	599,619	620,673	650,968	684,607	704,715	681,450
478,026	488,731	501,962	529,865	568,301	578,243	551,413
10,177	10,734	11,767	12,017	12,906	13,253	12,315
621	587	508	600	697	699	612
168,716	165,596	161,121	159,900	164,762	165,127	151,086
2,844	2,832	2,929	3,240	3,642	3,867	3,996
27,386	27,255	26,311	31,636	32,061	31,248	23,146
100,663	107,795	115,203	120,467	128,798	141,270	135,822
17,589	17,595	19,652	21,109	23,752	28,102	31,144
84,693	87,791	93,403	104,344	111,435	118,990	115,530
65,337	68,546	71,068	76,552	90,248	75,687	77,762
0	0	0	0	0	0	0
107,358	110,888	118,711	121,103	116,306	126,472	130,037

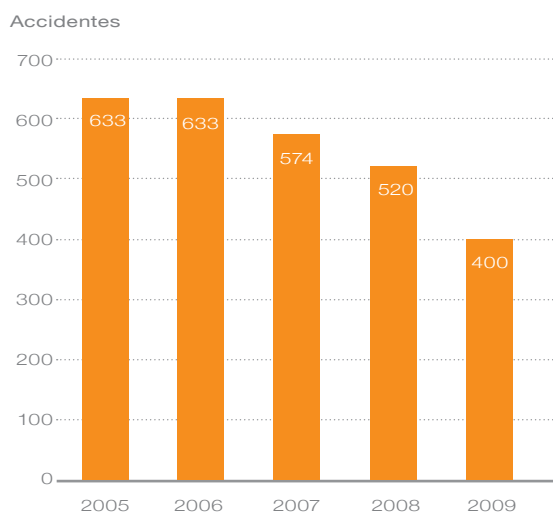
Por otra parte, al verificar la cobertura de los empleados al régimen del Seguro Social, por sector económico, se puede observar la participación aportada por cada sector (ver cuadro 5).

5.3. Tendencias de la Siniestralidad Laboral en El Salvador

A continuación, se presentan las tendencias de la siniestralidad laboral en El Salvador, dividido por cada uno de los sectores económicos representados dentro de la economía nacional, de igual forma, verificando los registros de los últimos cinco años, de todos los accidentes, reportados por los empleadores, que generaron subsidio.

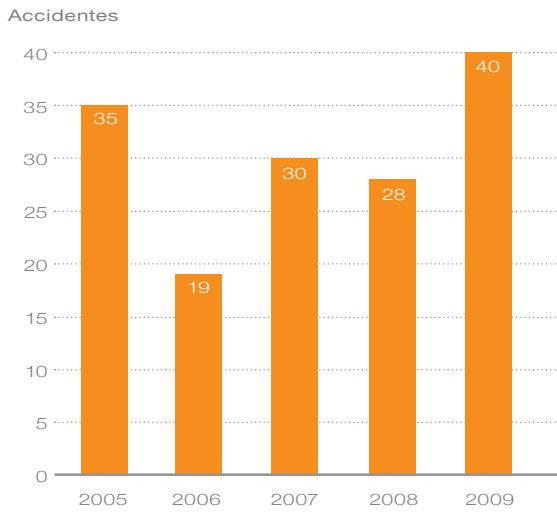
Gráfica 1

Número de Accidentes ocurridos en el sector Agricultura, caza, silvicultura y pesca



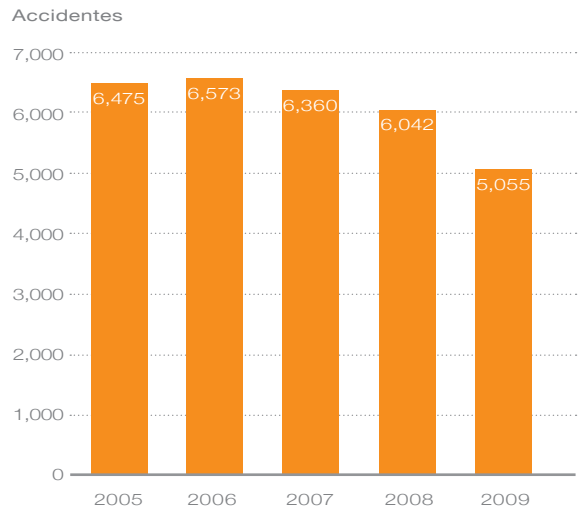
Gráfica 2

Número de Accidentes ocurridos en el sector Explotación de minas y canteras



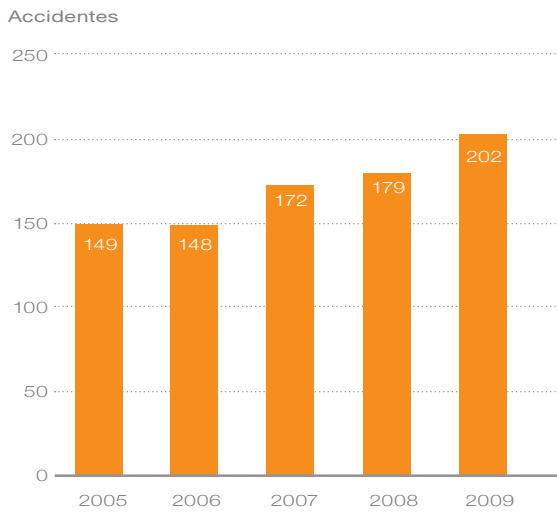
Gráfica 3

Número de Accidentes ocurridos en el sector Industrias Manufactureras



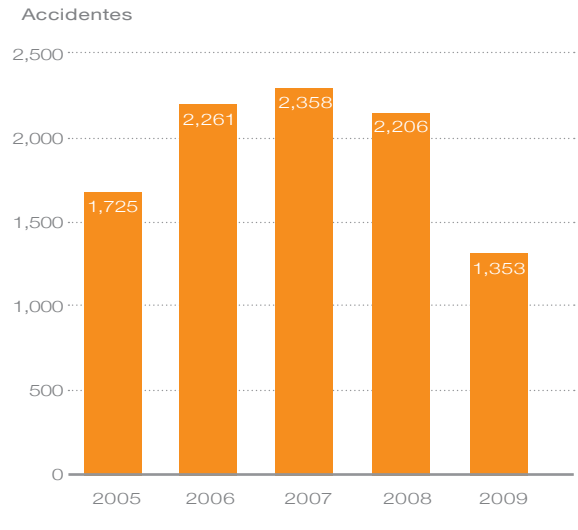
Gráfica 4

Número de Accidentes ocurridos en el sector Electricidad, Gas y Agua



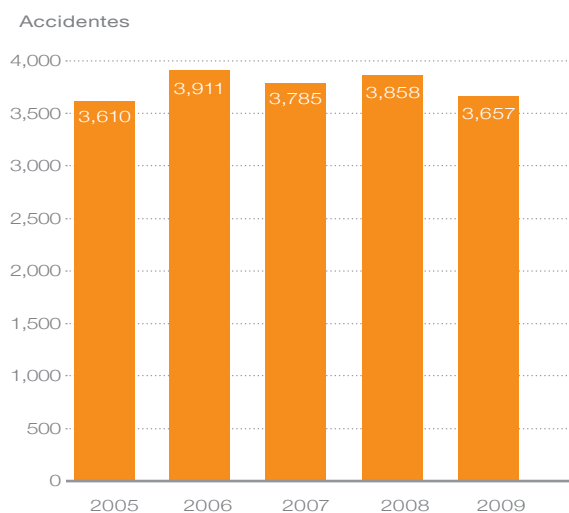
Gráfica 5

Número de Accidentes ocurridos en el sector Construcción



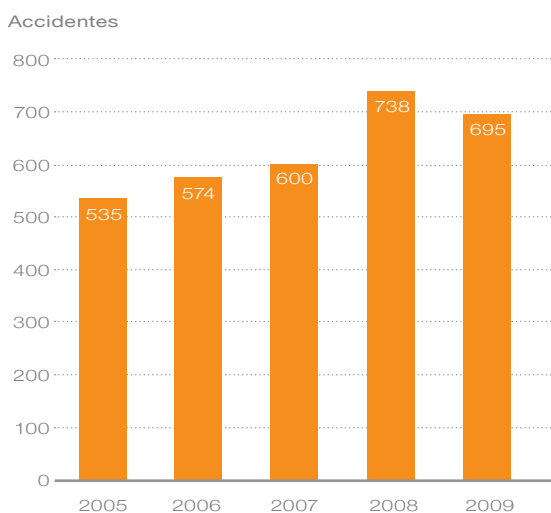
Gráfica 6

Número de Accidentes ocurridos en el sector Comercio, restaurantes y hoteles



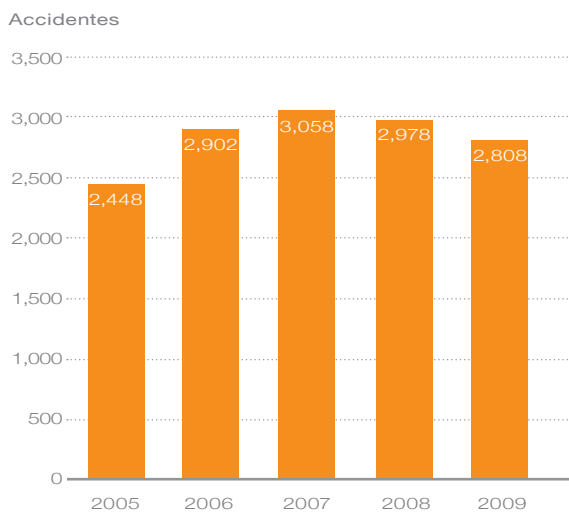
Gráfica 7

Número de Accidentes ocurridos en el sector Transporte, almacenamiento y comunicaciones



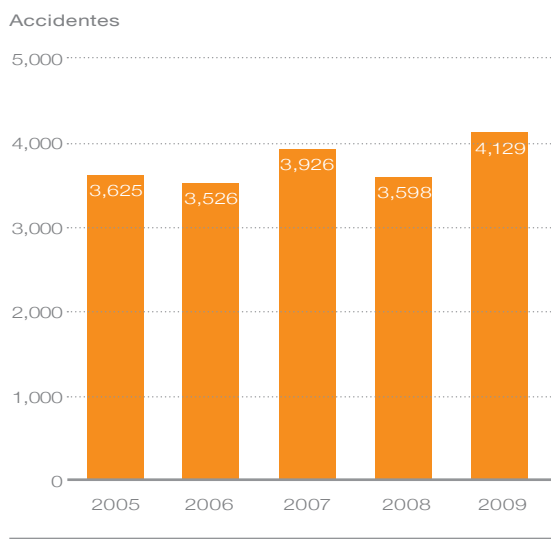
Gráfica 8

Número de Accidentes ocurridos en el sector de Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas



Gráfica 9

Número de Accidentes ocurridos en el sector Servicios comunales, sociales y personales



Luego de verificar la tendencia de cada sector económico, en relación a la accidentabilidad laboral, verifica-

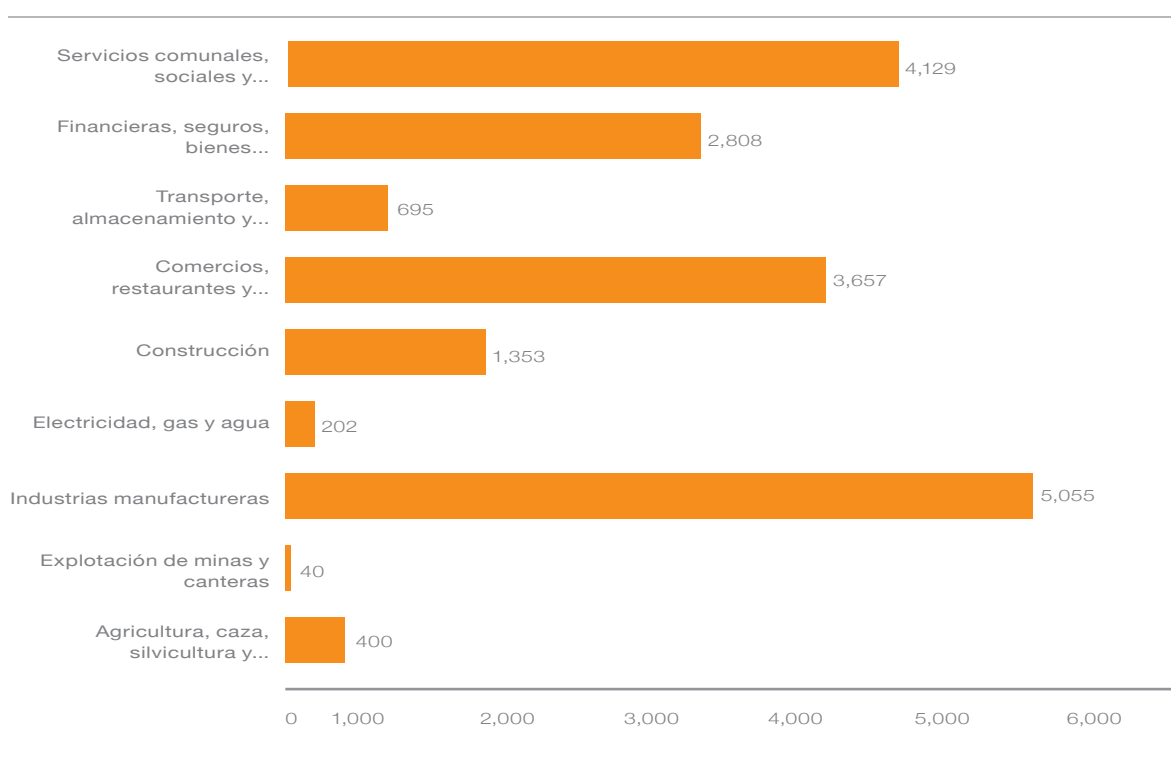
mos el dato conjunto de todos los sectores en los últimos cinco años, igualmente.

Cuadro 6

Accidentes de trabajo reportados por patronos al ISSS, según actividad económica

Actividad económica	Años				
	2005	2006	2007	2008	2009P
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	633	633	574	520	400
Explotación de minas y canteras	35	19	30	28	40
Industrias manufactureras	6,475	6,573	6,360	6,042	5,055
Electricidad, gas y agua	149	148	172	179	202
Construcción	1,725	2,261	2,358	2,206	1,353
Comercio, restaurantes y hoteles.	3,610	3,911	3,785	3,858	3,657
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	535	574	600	738	695
Financieras, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	2,448	2,902	3,058	2,978	2,808
Servicios comunales, sociales y personales	3,625	3,526	3,926	3,598	4,129
Total	19,235	20,547	20,863	20,147	18,339

Gráfica 10 Accidentes de trabajo reportados al ISSS, 2009



Cuadro 7. Índice de Accidentabilidad por cada mil cotizantes

	Año				
	2005	2006	2007	2008	2009P
Total de accidentes	19.235	20.547	20.863	20.147	18.339
Población cotizante ISSS	620673	650968	684607	704715	681450
Índice de accidentabilidad	31,0	31,6	30,5	28,6	26,9

De acá podemos observar que el sector económico que reporta mayor número de accidentes en el 2009 es de la industria manufacturera, con 5,055 accidentes en el periodo, seguido de los servicios comunales, sociales y personales con 4,129 accidentes; así como los que reportan menos accidentes es la explotación de minas y canteras con 40 accidentes, seguido ascendentemente del sector electricidad, gas y agua con 202 accidentes reportados. Ahora bien, es importante la aclaración de que la cantidad de empleados de cada uno de estos sectores, es esencial para establecer índices comparativos entre ellos, así como el nivel de riesgo que cada uno representa.

5.4 Índice de Accidentabilidad

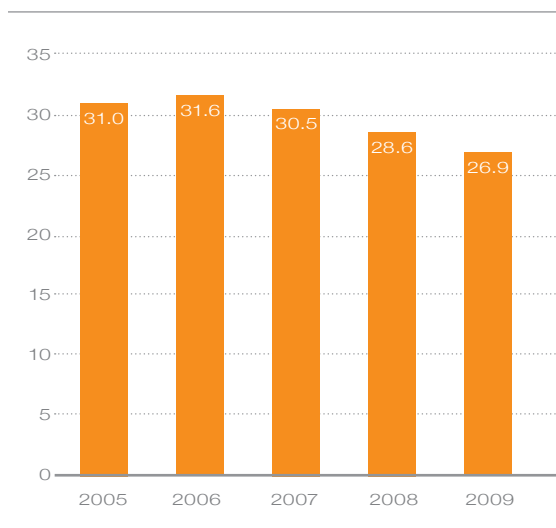
De acuerdo a los datos presentados en la tabla 3, (Accidentes de Trabajo según Actividad económica) se puede denotar el análisis de índice de accidentabilidad que se ha presentado en los últimos 5 años, además de verificar los sectores que presentan mayor número de accidentes laborales reportados al ISSS, por lo que se representan en el Cuadro 7 y la gráfica 11.

Es importante mencionar que el índice de accidentabilidad es calculado por cada mil cotizantes en cada año respectivamente.

De acuerdo a la gráfica 11, los accidentes de trabajo han tenido una reducción durante los últimos años. Es decir que del total de trabajadores activos al ISSS en el 2009, 27 personas de cada mil se han accidentado. Sin embargo, hay que considerar la baja cobertura del ISSS con relación a la PEA y que los accidentes de trabajo que suceden en tránsito, ya sea de la casa al trabajo o del trabajo a la casa o en cualquier otro destino del sector informal, pasan desapercibidos como accidente de trabajo y por ende no están reflejados en estos datos. Los accidentes de itinerario se reflejan en la estadística del

Gráfica 11

Índice de accidentabilidad por cada mil cotizantes



ISSS; los que no aparecen son los que no generan incapacidad o subsidio y por lo tanto no son reportados por los patronos.

De acuerdo al cálculo de índice de accidentabilidad, se presenta, en la página siguiente, el índice respectivo para cada sector en los últimos cinco años (ver Cuadro 8).

Para lograr una mejor percepción de las condiciones actuales de siniestralidad de cada sector, las gráficas que se muestran en las páginas siguientes, se presentan en orden ascendente, según el periodo 2009.

Cuadro 8

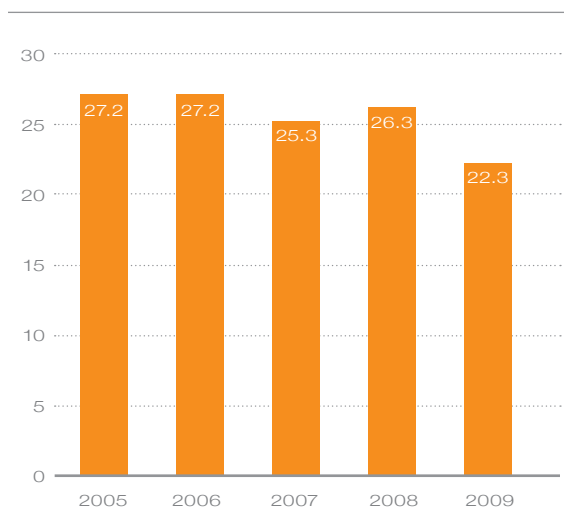
Índice de accidentabilidad por sector económico

Actividad económica	Años				
	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	53.8	52.7	44.5	39.2	32.5
Explotación de minas y canteras	68.9	31.7	43.0	40.1	65.4
Industrias manufactureras	40.2	41.1	38.6	36.6	33.5
Electricidad, gas y agua	50.9	45.7	47.2	46.3	50.6
Construcción	65.6	71.5	73.5	70.6	58.5
Comercio, restaurantes y hoteles.	31.3	32.5	29.4	27.3	26.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27.2	27.2	25.3	26.3	22.3
Financieras, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	26.2	27.8	27.4	25.0	24.3
Servicios comunales, sociales y personales	51.0	46.1	43.5	47.5	53.1

Para este sector, se nota una tendencia bastante constante a lo largo del tiempo analizado, tendiente a la baja, resaltando que éste es el que presenta el menor índice de accidentabilidad en el periodo 2009, con un promedio de 23 accidentes por cada mil trabajadores.

En el sector representado en la gráfica 13, verificamos una accidentabilidad muy tendiente a la baja, incluso llegando a establecerse con el segundo índice más bajo del 2009, con 25 accidentes por cada mil trabajadores del sector.

Gráfica 12
Índice de accidentabilidad del sector Transporte, almacenamiento y comunicaciones

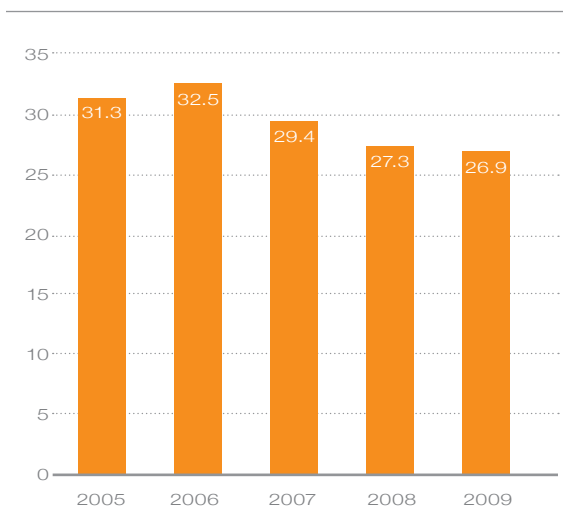


Gráfica 13
Índice de accidentabilidad del sector de establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas



Gráfica 14

Índice de accidentabilidad del sector Comercio por mayor y menor, restaurantes y hoteles

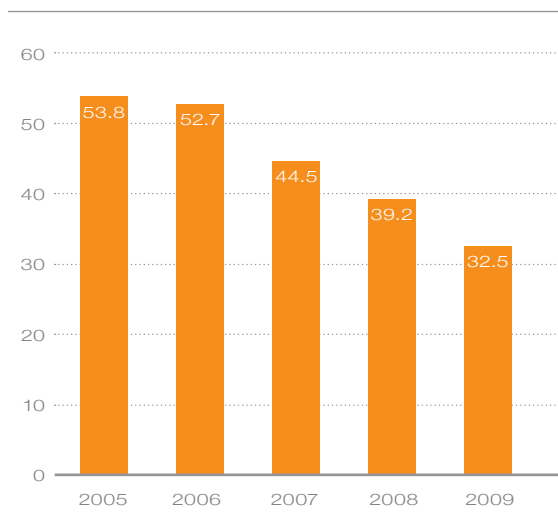


El sector de comercio, restaurantes y hoteles, presenta una tendencia a la baja, con un dato de 27 accidentes reportados, por cada mil trabajadores, en el periodo 2009.

Para este sector, se puede denotar un avance significativo respecto al tiempo transcurrido, observando una

Gráfica 15

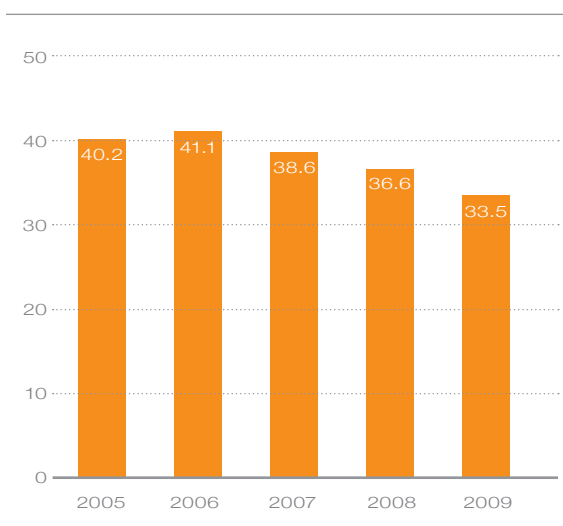
Índice de accidentabilidad de sector Agricultura, caza, silvicultura y pesca



disminución considerable, llegando al promedio de 33 personas accidentadas por cada mil. Es destacable que éste es el sector que ha disminuido de mejor manera su índice en el periodo de estos últimos cinco años.

Gráfica 16

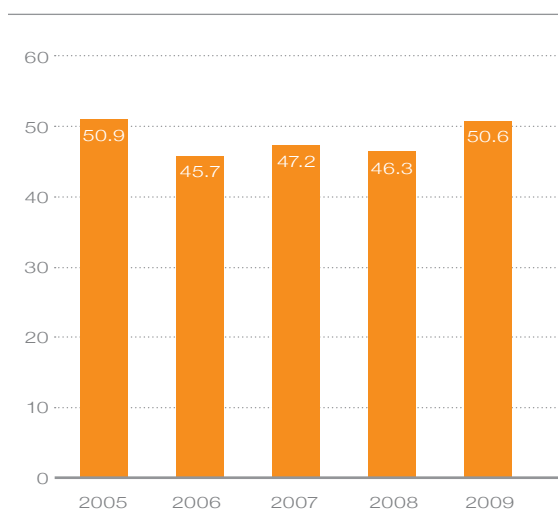
Índice de accidentabilidad de sector de la Industria manufacturera



En la industria manufacturera, se muestra una tendencia a la baja en el índice, llegando hasta un promedio de 34

Gráfica 17

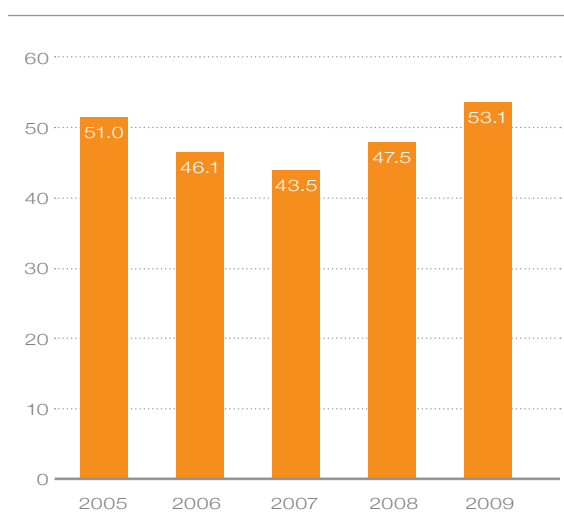
Índice de accidentabilidad del sector Electricidad, gas y agua



accidentes reportados por cada mil trabajadores, dato muy cercano al sector anterior.

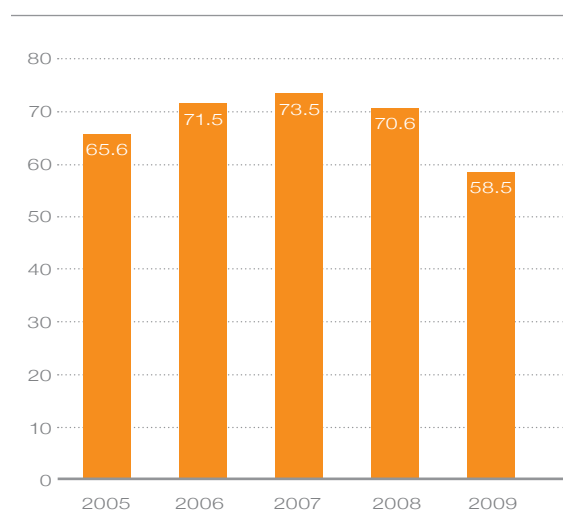
En el análisis de este sector (Gráfica 17), empezamos a verificar los sectores que poseen un índice mayor al del promedio nacional, y éste en específico con una tendencia irregular, orientada al alza, llegando a un dato de 51 accidentes ocurridos por cada mil trabajadores del sector en el 2009, dato que es similar a lo sucedido en el año 2005.

Gráfica 18
Índice de accidentabilidad de sector servicios comunales, sociales y personales

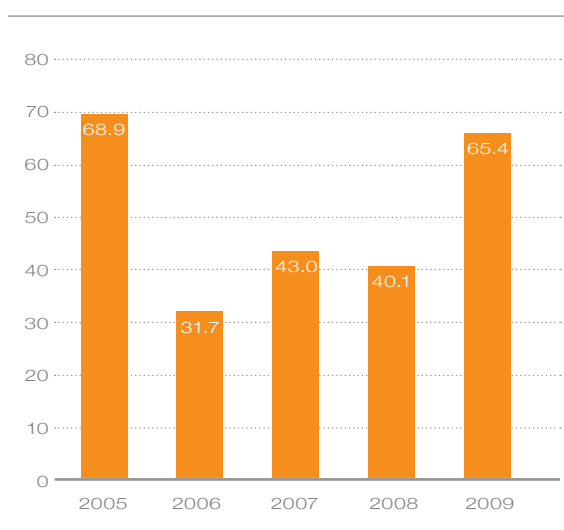


El presente sector (ver Gráfica 18), muestra una tendencia al alza en el índice de accidentes, lo cual llama la atención, ya que es el único sector que ha aumentado su índice con respecto a todos los años anteriores, superando levemente los 53 accidentes ocurridos por cada mil trabajadores en el 2009.

Gráfica 19
Índice de accidentabilidad de sector de la Construcción



Gráfica 20
Índice de accidentabilidad de sector explotación de minas y canteras



El sector de la construcción ha tenido una evolución favorable en cuanto a la disminución de su índice de accidentabilidad, y a pesar que se encuentra en el rango de los sectores que están arriba del promedio nacional, su tendencia desde el 2007 es a la baja, observándose su mejor disminución en el periodo comparativo 2008-2009, llegando a 59 accidentes por cada mil trabajadores.

Para este sector (ver Gráfica 20), se puede denotar un variación irregular, pero tendiente al alza, llegando al promedio de 66 personas accidentadas por cada mil, lo cual llama especial atención, ya que es el sector que presenta mayor índice de accidentabilidad en el periodo 2009, debido a su incremento marcado de 41 a 66 accidentes reportados en el comparativo periodo 2008-2009.

Como antes se ha mencionado, los accidentes laborales son costosos tanto para el Estado, empleadores y los trabajadores. Estos últimos pierden en la mayoría de ocasiones su capacidad de trabajo; sus ingresos disminuyen y su vida, en general, se vuelve más difícil.

Para los empresarios, después de agregar los costos que incurren con el Estado por tener a un empleado, le contabilizan un costo al tiempo de producción perdido, al producto que se dejó de producir, la ganancia que se dejó de realizar, reparaciones a la maquinaria, si aplica, al tiempo que se tiene que invertir en el reclutamiento y entrenamiento de otro operario que reemplace a la persona lesionada, una indemnización o pensión si es que el trabajador no se encuentra asegurado o las cotizaciones no están al día. En la mayoría de los casos un accidente de trabajo puede tener un costo al empresario aproximadamente 5 veces más alto que los costos directos del accidente que incurre el Seguro Social.

5.1 Enfermedades Profesionales

Cabe mencionar que cualquier enfermedad puede derivarse de un riesgo de trabajo, siempre y cuando se establez-

ca una relación entre la causa y el efecto de la enfermedad por el médico ocupacional llevando a cabo el diagnóstico respectivo correspondiente.

En El Salvador, la institución encargada del registro de estas enfermedades, siempre es el ISSS, debido a la atención médica que brinda, contando con un médicos del trabajo, especializados en esta área, quienes determinan, después de las investigaciones respectivas y luego de haber pasado por un proceso de tratamiento médico general y especializado, diagnostican que el trabajador está padeciendo de una enfermedad profesional.

Debido a que la determinación de una enfermedad ocupacional requiere de todo un proceso investigativo, estudios y análisis de arte de los médicos del trabajo del ISSS, actualmente no existen registros estadísticos considerables acerca de las enfermedades ocupacionales.

A continuación se presenta la cobertura de los médicos del trabajo del ISSS, para los usuarios respectivos, por unidad médica:

Cuadro 9. Límites de los establecimientos de salud del isss en donde hay médicos del trabajo que atienden usuarios del isss

Establecimiento y educador responsable	Médico del trabajo	Límite norte	Límite sur	Límite oriente	Límite poniente
U. M. Santa Tecla Licda. Reina G. Campos	Dr. Alfredo Antillón	Santa Tecla, Cuidad Merliot hasta llegar al Redondel Masferrer	Antiguo Cuscatlán (Santa Elena), Nuevo Cuscatlán hasta las Piletas (Centro Comercial Las Palmas)	Desde Redondel Masferrer por Av. Jerusalén, hasta La Ceiba de Guadalupe y Antiguo Cuscatlán	Desde desvío de Sonsonate por la carretera paramericana hasta San Juan Opico (Zona Franca American Park)
U. M. 15 de Septiembre Licda. Blanca de Miguel	No hay	Desde Redondel Masferrer por Av. Roosevelt, Ca. Arce hasta Av. Cuscatlán	Colonias Málaga, Vista Hermosa, Lomas de San Francisco, Autopista Sur hasta Av. Cuscatlán	Av. Cuscatlán hasta Ca. Modelo	Col. San Benito, Av. Manuel E. Araujo y Col. Campestre
U. M. San Jacinto Lic. Oscar Castro	Dr. Walter Mayén	Ca. Delgado hasta Av. Independencia	Olocuilta hasta zona franca Miramar, viniendo por Autopista a Comalapa (incluye Santo Tomás, Santiago Texacuangos y San Marcos), Rosario de Mora y Planes de Renderos	Puente Eureka hacia la Col. La Chacra, final Blv. Venezuela, Col. Santa Marta	Av. Cuscatlán, Ca. Modelo hasta Col. Costa Rica.

Establecimiento y educador responsable	Médico del trabajo	Limite norte	Limite sur	Limite oriente	Limite poniente
U. M. Atlacatl Licda. Sandra Barillas	Dr. Samuel Sánchez	Arenal Mejicanos, Col. Monpegón y Panamá hasta Km. 11 carretera Troncal del Norte	Ca. Delgado, Av. Independencia.	Puente Eureka Blv. Del Ejército a arenal río Acelhuate	Av. España.
U. M. Soyapango Ing. Johanna Laug	No hay	Cton El Rosario en límite Río Las Cañas por la Carretera de Oro hasta Cuidadela Don Bosco,	Blv. Del Ejército hasta el cruce con la Carretera Panamericana y hasta antigua carretera a Tonacatepeque	Ca. Frente Hospital Psiquiátrico hasta el cruce con la Carretera de Oro	Urb. Prados de Venecia II y Resid. El Milagro
U. M. San Vicente Lic. Miguel A. Hernández	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Moncagua Licda. Hada Zelaya		Chapeltique, El Platanar, Ciudad barrios, Carolina, Nuevo Edén, San Juan, Sesorí, San Gerardo, San Antonio del Mosco, Moncagua, etc. (No se definen límites por puntos cardinales)	Chapeltique, El Platanar, Ciudad barrios, Carolina, Nuevo Edén, San Juan, Sesorí, San Gerardo, San Antonio del Mosco, Moncagua, etc. (No se definen límites por puntos cardinales)		
U. M. de San Miguel Lic. Nelson Santos	Dr. Jorge Lechuga	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. La Libertad Lic. Saúl Calderón	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Puerto El Triunfo Licda. Rosa A. Laínez	No hay	Jiquilisco, Tierra Blanca, San Francisco Javier, San Marcos Lempa, Isla Corral de Mulas, San Agustín (recuerdo que este municipio es atendido por Usulután), Isla de Méndez e Isla El Jobal (No se definen límites por puntos cardinales)	Jiquilisco, Tierra Blanca, San Francisco Javier, San Marcos Lempa, Isla Corral de Mulas, San Agustín (recuerdo que este municipio es atendido por Usulután), Isla de Méndez e Isla El Jobal (No se definen límites por puntos cardinales)		

Establecimiento y educador responsable	Médico del trabajo	Limite norte	Limite sur	Limite oriente	Limite poniente
U. M. Ateos Ing. Mauricio Márquez	No hay	Armenia, Sacacoyo, Tececoyo, Ateos, Lourdes paso a desnivel de desvío a Sonsonate hasta Colón (No se definen límites por puntos cardinales)	Armenia, Sacacoyo, Tececoyo, Ateos, Lourdes paso a desnivel de desvío a Sonsonate hasta Colón (No se definen límites por puntos cardinales)		
H. R. Santa Ana Licda. Vilma Ramos	Dr. Milton Ramírez Montoya.	Cantón Cutumay CamonesKm. 71, carretera a Metapán, Urb. Santa Ana Norte.	Autopista Sur	Km. 62 carretera Antigua a San Salvador, Col. Santa Leonor	Hasta Km. 72 carretera a Chalchuapa
U. M. de Ilobasco Lic. Oscar Coto	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Juayúa Licda. Belinda Alvarado	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Apopa Ing. Carlos Magno	Dra. Rina Lovo de Angel.	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Berlín Ing. Zinnia Fuentes	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Usulután Licda. Dinora Rodríguez	No hay	Ozatlán, Gualache y California	San Dionisio	Puerto Parada, Santa María, Santa Elena, Ereguayquín, Concepción Batres, El Tránsito, San Rafael, San Jorge, Juacuarán y Playa El Espino	Cantón Ojo de Agua, El Talpetate, Las Poza y Cooperativa Algodonera
U. M. La Unión Licda. Noemy Reyes	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Chalatenango Licda. Ana Dorotea Carranza	No hay	(No se definen límites por puntos cardinales)			
U. M. Ilopango Lic. Eduardo Campos	Dra. Rina Lovo de Angel.	No hay información			

Establecimiento y educador responsable	Médico del trabajo	Limite norte	Limite sur	Limite oriente	Limite poniente
Policlínico Zacamil Lic. Vitelio Henríquez	Dra. Sandra Bruno.	Municipio de Ayutuxtepeque y Calle a San Ramón	Desde Ca. Arce hasta Hospital 1ro de Mayo, Alameda Roosevelt, Paseo General Escalón hasta Redondel Masferrer	Avenida España continuación Avenida Juan Aberle (Mejicanos).	Prolongación Avenida Masferrer, Cantón el Carmen.
U. M. Aguilares Licda. Roxana Salazar	No hay	No hay información			
U. M. Cojutepeque Licda. Yanira de Zelaya	No hay	No hay información			
U. M. Zacatecoluca Licda. Lorena Carrillo	Dra. Rina Lovo de Ángel.	No hay información			
U. M. Chinameca Licda. Mirna Gudiel	No hay	No hay información			
U. M. Metapán Licda. Lorena Herrador	No hay	No hay información			
U. M. Ahuachapán Licda. Lilian Lemus	No hay	No hay información			
U. M. Chalchuapa Licda. Nely Cortés	No hay	No hay información			
H. R. Sonsonate Licda. Ana Bautista	Dr. Wilfredo Osorio	No hay información			
U. M. Acajutla Ing. Verónica Muñóz	No hay	No hay información			
U. M. Gotera Licda. Rina Valenzuela	No hay	No hay información			
U. M. Quezaltepeque Lic. Saúl Aguilar	No hay	No hay información			

Válgase mencionar que lo que agrava el problema del registro de las enfermedades profesionales, sobretodo en el sistema de salud pública, es que existe desconocimiento del médico general (e incluso de especialistas) en la forma adecuada de evaluar o reportar sobre los enfermos por causas laborales al momento del diagnóstico, y debido a la poca cantidad de Médicos del Trabajo, no existe capacidad de dar cobertura adecuada que permita identificar las relaciones de causas y efectos de los accidentes o enfermedades para poder clasificarlas adecuadamente.

Además, es importante resaltar que los formatos de registro de enfermedades ocupacionales, no existen

como tal en el MSPAS, inclusive los registros de accidente laboral no esta uniformizado en todo el sistema de hospitales nacionales.

6. Mapa Institucional

6.1. Características del Mapa Institucional

Como instrumento unificado a nivel regional, se presenta a continuación el mapa institucional correspondiente a El Salvador:

Convenios 155 y 187. Fecha de Ratificación

	Convenio OIT no. 155 (1981)	Convenio OIT no. 187 (2006)
El Salvador	12 Octubre 2000	No Ratificado

Sistema Nacional de SSO. Según el Convenio 187

Órgano consultivo tripartito (Miembros)	Sistema de Inspección SSO (No. De inspectores)	Registro de siniestro y enfermedades	# de comités bipartitos SSO
CONASSO (inactiva desde junio 2009) 16 octubre 2001 (19)	Técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. ¹ (60)	Instituto Salvadoreño del Seguro Social. ²	1,946

- (1) El técnico Seguridad e Higiene Ocupacional tiene las mismas facultades que un inspector laboral. Con frecuencia se realizan inspecciones integrales.
- (2) Esta entidad retroalimenta al Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- (3) La Boleta Única ha sido formulada entre el Ministerios de Trabajo, Salud e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Perfil nacional SSO
Decreto Ejecutivo Publicado en 26 junio 2006	Septiembre 2006 -2010 ¹	Perfil de Diagnóstico Nacional. ²

- (1) Considerado como instrumento de aplicación de la Política Nacional de SSO. Esto permite su constante actualización sin depender de una aprobación de alguno de los poderes del Estado.
- (2) Se cuenta con el Perfil Nacional desarrollado por PRODESSO, el cual ha sido revisado interinstitucionalmente y será publicado en los próximos meses.

Las instituciones gubernamentales involucradas en la planificación, capacitación, verificación, monitoreo, inspección y acompañamiento en las acciones relativas a la Salud y Seguridad Ocupacional en el país, son las listadas a continuación, describiendo su aporte respectivo en la temática.

6.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

A través de la Dirección General de Previsión Social, el ministerio de trabajo es el responsable de velar por el cumplimiento, en materia de seguridad e higiene ocupacional, de los centros de trabajo que se encuentran operando en el país. El funcionamiento del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional es el responsable de determinar las recomendaciones (actualmente) para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los centros laborales, condiciones concernientes a la seguridad e higiene, además de velar por la promoción de la prevención de riesgos, por medio de la acreditación de los comités bipartitos de seguridad ocupacional. Este departamento a nivel metropolitano (capital y sus alrededores), está integrado por 45 personas, entre técnicos, secretarías, educadores y jefes. La operatividad del departamento se basa en tres secciones: prevención de riesgos ocupacionales (13 personas), seguridad ocupacional (17 personas) e higiene ocupacional (13 personas). A nivel departamental se cuenta con 20 funcionarios, quienes a su vez realizan funciones de inspección laboral.

Las competencias de esta institución se encuentran descritas en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Esta Ley otorga al Ministerio de Trabajo las siguientes competencias específicas en materia de SSO:

- a) Formular, ejecutar y supervisar las Políticas de SSO y Medio Ambiente de Trabajo.
- b) Impulsar las normativas sobre SSO e implantar programas de divulgación de dichas normas.
- c) Promover el funcionamiento de Comités de SSO en los lugares de trabajo.
- d) Realizar inspecciones y estudios ambientales para verificar el cumplimiento de las Normas Básicas de SSO, teniendo la facultad de apoyarse en las demás instituciones públicas con competencia en la materia.

6.3. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Según el Código de Salud vigente en el país, para esta cartera de estado, son competencias relacionadas con la SSO, las siguientes:

- a) La implantación y mantenimiento de servicios de Seguridad e Higiene del trabajo (art. 107 del código de salud)
- b) La realización de Programas de inmunización y control de enfermedades transmisibles.
- c) Educación Higiénica en General e Higiene Materno Infantil
- d) Saneamiento de Medio Ambiente.
- e) Autorización y clausura de fábricas y establecimientos, de tal forma que no constituyan un peligro para la salud de los Trabajadores.
- f) La coordinación que debe de existir entre las instituciones encargadas de velar por el bienestar tanto del Empleado como del Patrono

Dichas competencias se ejecutan actualmente por medio del MSPAS, pero no con un formato de SSO, sino por medio de programas de salud preventiva, enfocados a dichos objetivos, tales como: programas de inmunización y control de enfermedades transmisibles, educación higiénica general, higiene materno infantil, nutrición; tratamiento y prevención de las enfermedades venéreas, higiene mental, saneamiento del medio ambiente y rehabilitación de los incapacitados laborales.

El Ministerio integra una fuerza laboral de 24,007 trabajadores, que se vinculan laboralmente a través de dos tipos de contratación: el 75% nombrado por Ley de Salarios y un 25% contratado por fondos GOES; 5,816 trabajadores constituyen el personal administrativo y 18,191 son profesionales y técnicos; los profesionales médicos suman 4,318 personas (17.97% son residentes, 33.21% Médicos Generales, 37.21% Médicos Especialistas, un 5.46% cumple funciones administrativas y el 6.13% está realizando su servicio social), lo que corresponde al 23.73% del total); 5,639 trabajadores son del área de enfermería de los cuales el 60% son auxiliares y un 40% enfermeras graduadas que corresponden a un 31% del total general); existen 2,157 promotores de salud, que representan el 9.1% del total de recursos humanos y el resto está constituido por profesionales y técnicos en química y farmacia, fisioterapia, nutrición, anestesia y laboratorio clínico, entre otros.

Con el propósito de fortalecer la respuesta del MSPAS, el Fondo Solidario para la Salud (FOSALUD) asigna recursos humanos a 91 unidades de salud y a 3 centros de atención de emergencias (extensión de horarios nocturnos, fines de semana y días festivos, con la estrategia de extensión de cobertura se han contratado hasta junio de éste año ONG para intervenir en zonas desprotegidas). En un primer análisis de la necesidad de recursos humanos para la implementación del primer nivel de atención y conformando 1,533 equipos de salud comunitaria con enfoque de salud familiar, se requieren en los catorce departamentos un total de 9,304 trabajadores (médicos, personal de enfermería y promotores de salud), actualmente se cuenta solo un 57%, estando contratar un 43%.

De igual forma se cuenta con la Política Nacional de Salud 2009-2014, publicada en el diario oficial número 386, con fecha 17 de febrero de 2010, en la que se enuncian estrategias a seguir en materia de Salud Laboral, Atención integral a personas con Discapacidad, Salud Sexual y Reproductiva e incluso de Seguridad Social, en la que se pretende integrar las acciones competentes del ISSS de forma paulatina y progresiva al sistema integral de Salud.

6.4. Ministerio de Agricultura y Ganadería

Esta entidad, tiene como ciertas competencias relativas a la Seguridad y Salud Ocupacional, sobretodo en el manejo de productos animales, vegetales, y químicos, específicamente uso y manejo de pesticidas. Estas normativas están plasmadas en los decretos legislativos: Ley de Sanidad Vegetal y Animal, No. 524 de fecha 30 de noviembre de 1,995, y Ley sobre el Control de Pesticidas, Fertilizante y Productos para uso Agropecuario, No. 315 del 25 de abril de 1973.

Como algunas de sus funciones se pueden mencionar las siguientes:

- a) Emitir las normas y procedimientos para su registro, importación, fabricación, formulación, transporte, almacenaje, venta, uso, manejo y exportación de insumos para uso agropecuario.
- b) Emitir las normas y procedimientos para el registro de establecimientos que los produzcan, distribuyan, expendan, importen, exporten o apliquen;
- c) Emitir directamente o en coordinación con otras instituciones oficiales, prohibiciones o restricciones

a la importación, producción, venta y aplicación de los insumos para uso agropecuario que resulten de alto riesgo para la sanidad vegetal, la sanidad animal, el medio ambiente y la salud humana; El alto riesgo será determinado por medio del Acuerdo Ejecutivo en el Ramo de Agricultura y Ganadería con bases en estudios e investigaciones de carácter científico nacionales e internacionales; y

- d) Interceptar, tratar, decomisar, retomar, destruir productos para uso agropecuario alterados, adulterados o vencidos así como productos tóxicos, contaminantes, que pudieran constituirse en un peligro para la sanidad vegetal, la sanidad animal, la salud humana y el medio ambiente. También podrá imponer cuarentenas; los costos que se causen por estas acciones, serán por cuenta del propietario del producto.

6.4.1 Ley Sobre el Control de Pesticidas, Fertilizantes y productos para uso agropecuario

Esta ley tiene como objetivo regular la producción, comercialización, distribución, fertilizantes, herbicidas, enmiendas o mejoradores, defoliantes y demás productos químicos y químico biológicos para uso agrícola, pecuario o veterinario y sus materias primas. La misma Ley dispone que el Ministerio de Agricultura y Ganadería a través de sus dependencias, es responsable de su aplicación.

Art. 6: Corresponde al Ministerio de Agricultura y Ganadería, por medio de sus dependencias, el cumplimiento de la presente Ley y sus Reglamentos para cuyo efecto tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Realizar inspecciones y extraer muestras en cantidad suficiente, en cualquier momento y lugar, de los productos y materias primas de que trata el artículo 1 de esta Ley, ya sean importados, fabricados o formulados en el país, con el fin de determinar si tales productos cumplen con los requisitos y condiciones legales y reglamentarios ;
- b) Dictar las medidas que sean necesarias y prestar la asistencia técnica que las circunstancias demande, para lograr el empleo eficiente, oportuno y adecuado de los productos a que se refiere esta Ley, de modo que su utilización y manipulación no causen daños a personas, animales, cultivos, corrientes o depósitos de agua, fauna y flora y lugares que corran peligro de contaminación;

- c) Emitir instructivos para regular la limpieza y manejo u otras actividades a que habrán de someterse los equipos, terrestres y aéreos, utilizados en la aplicación de los productos de que trata esta Ley;
- d) Solicitar, si lo estima conveniente, asesoramiento, dictámenes o información a entidades científicas o técnicas, dedicadas a la investigación y experimentación, sobre los productos, materias primas referidos por esta Ley;
- e) Llevar el registro de los productos y materias primas a que se refiere la presente ley, acordar su inscripción, denegatoria de inscripción o cancelación, de conformidad con esta Ley y sus Reglamentos;
- f) Autorizar, prohibir o denegar la importación, fabricación y venta de los productos y materias primas de que se trata en esta Ley y revocar las autorizaciones de importación, fabricación y venta de los mismos, cuando así lo aconsejen la experiencia, los ensayos, las investigaciones de comprobación o por las infracciones comprobadas de conformidad a esta Ley y sus Reglamentos

6.5. Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales

Entre las atribuciones que le competen a dicha entidad gubernamental, se puede mencionar el velar por el cuidado de la calidad medio ambiental, bajo los siguientes ítems.

- a) Normar la gestión ambiental, pública y privada y la protección ambiental como obligación básica del Estado, los Municipios y los habitantes en general.
- b) Exigencia de permiso para proyectos como actividades consideradas altamente riesgosas, en virtud de las características corrosivas, explosivas, radioactivas, reactivas, tóxicas, inflamables o biológico-infecciosas para la salud y bienestar humano y el medio ambiente, las que deberán de adicionar un Estudio de Riesgo y Manejo Ambiental.
- c) Estimulará a los empresarios a incorporar en su actividad productiva, procesos y tecnologías ambientalmente adecuadas, utilizando los programas de incentivos y desincentivos, y promoviendo la cooperación Nacional e Internacional financiera y técnica.
- d) Coordinadamente con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los entes e instituciones del Sistema Nacional de Gestión del Medio Ambiente, programas para prevenir y controlar la contaminación y el cumplimiento de las normas de calidad.

- e) El Ministerio, con el apoyo de instituciones especializadas, aplicará las normas de seguridad a las que habrá de sujetarse las variedades resultantes de la acción humana mediante la biotecnología, supervisando su empleo a fin de minimizar el impacto adverso sobre la diversidad biológica nativa.

6.6. Instituto Salvadoreño del Seguro Social

La referida institución es la responsable de velar por la seguridad social de todos los empleados bajo su cobertura. Dentro de sus responsabilidades principales y funciones ejercidas se encuentran las siguientes:

- a) Cubrir de forma gradual, los riesgos a los que está expuesto el trabajador por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) En casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se ofrecen servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios.
- c) Prestación de servicios de medicina preventiva, para los asegurados, así como para los que dependen económicamente de ellos.
- d) Recolección de datos estadísticos acerca de la siniestralidad laboral de la población asegurada, reportados por los patronos.
- e) Como procedimiento en algunos casos, se realiza la Investigación de accidentes de trabajo para establecer la clasificación del mismo, con fines preventivos.

Además, cabe destacar que los recursos con los que cuenta el ISSS para lograr sus funciones son las siguientes: Total de trabajadores del ISSS 14,300; de ellos, administrativo 4,300 y Profesional y Técnico 10,000 trabajadores.

Actualmente, el ISSS cuenta con 7 médicos del trabajo distribuidos en todo el territorio nacional, así como un departamento de Salud Ocupacional, que cuenta con 2 médicos del Trabajo que realizan funciones administrativas verificadoras de Higiene, Ergonomía y Seguridad.

Es importante resaltar que el ISSS, a través de sus educadores en salud, brinda capacitaciones a los integrantes de los comités de seguridad industrial de las empresas cotizantes, así como también fomenta la conformación de los mismos, ello para la prevención de la siniestralidad laboral.

6.6. Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM)

Este Instituto tiene por objeto la administración de las cotizaciones de los servidores públicos docentes, destinadas al financiamiento de un programa especial para brindar el servicio de asistencia médica y hospitalaria, cobertura personal permanente del Instituto, así como el personal contratado fuera del régimen de servicios profesionales o técnicos. Por su naturaleza, las relaciones laborales se regulan a través de lo que establece el Código de Trabajo en caso del personal por contratos y la Ley de Servicio Civil para el personal nombrado por Ley de Salarios.

6.7. Instituto de Previsión Social de las Fuerzas Armadas Salvadoreñas (IPSEFA)

Asegura la previsión y seguridad social para los elementos de las Fuerzas Armadas (toda persona que esté de alta en las Fuerzas Armadas cualesquiera sea su forma de nombramiento y la manera de percibir su salario). Las prestaciones que otorga este Instituto son las siguientes: pensiones de invalidez; pensiones por retiro; pensiones de sobrevivientes; fondo de retiro; seguro de vida solidario; y auxilio de sepelio. Por la naturaleza de las relaciones laborales, en este caso el Ministerio de Trabajo no tiene competencia.

7. Principales avances de la SSO a nivel nacional

- Ratificación del Convenio 155 de la OIT, mediante Decreto Legislativo número 30 de fecha 15 de junio de 2000.
- Ratificación del Protocolo del Convenio 155 de la OIT, mediante decreto legislativo No. 285, el 3 de marzo de 2004.
- El logro más reciente y considerable en la legislación nacional, en materia de SSO, con el objetivo de modernizar el marco legal vigente, se aprobó en el mes de enero de 2010 mediante el Decreto Legislativo 254, la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT); que fue publicada en el diario oficial, tomo 387, con fecha 05 de mayo de 2010; la cual se caracteriza principalmente porque será aplicada, tanto en entidades públicas como privadas, de forma participativa entre trabajadores y empleadores; exige un sistema de gestión empresarial en SSO, obliga a los empleadores a notificar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a llevar un registro interno de los mismos, lo cual es una exigencia inexistente anteriormente. En materia sancionatoria, es de destacar un catálogo amplio de infracciones de parte de los empleadores, que las clasifica en leves, graves y muy graves y que establece sanciones más acorde con la gravedad de la infracción y que podrían ser consideradas disuasorias a diferencia de la regulación vigente en los últimos años. Será desarrollada por una serie de Reglamentos de Ejecución que abordarán los aspectos técnicos más específicos, aunque su mayor y más novedoso énfasis es con lo que respecta a la implementación de un Sistema de Gestión de SSO en las empresas, enfocado a la prevención.
- Se están haciendo importantes esfuerzos por fortalecer el sistema de inspección laboral del Ministerio de Trabajo, se ha contratado nuevo personal, en su mayoría para el interior del país, y con la asistencia técnica de PRODESSO y OIT se han iniciado los esfuerzos de integración de la Inspección de Trabajo y de SSO con miras a hacer inspectores polivalentes y aumentar la cobertura y calidad de la inspección.
- Se ha registrado cierto progreso en materia de formación formal en SSO, puesto que se ha desarrollado en los dos últimos años la tercera edición de la Maestría en Prevención de Riesgos Laborales desarrollada entre la Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad Politécnica de El Salvador; así como diversos diplomados y programas de postgrado sobre el tema en otras universidades del país. Se ha incrementado en más de 300 los profesionales acreditados/certificados con estudios de postgrado en SSO.
- También es de destacar que el Ministerio de Trabajo, creó en los últimos meses su propio centro de capacitación en el que se desarrollan los programas de fortalecimiento de capacidades de los funcionarios de sus distintas áreas de competencia incluyendo la SSO.
- Se desarrolló un Diplomado en Seguridad y Salud Ocupacional conjuntamente entre FUNDE/PRODESSO, el Ministerio de Trabajo, el proyecto PROFIL/OIT y la Universidad Tecnológica de El Salvador, dirigido a más de 60 funcionarios con competencias en la materia a nivel nacional y que fue orientado a fortalecer sus capacidades para la aplicación de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

- De igual forma, en el marco de la nueva Ley, el Ministerio de Trabajo está desarrollando un plan sistemático de capacitación a los inspectores de trabajo, quienes tendrán a su cargo la inspección integral en las empresas; inspección que incluirá aspectos administrativos de los empleados, así como aspectos relacionados a la SSO ejercida en las empresas e instituciones. Con esta integración de la inspección, se estará incrementando a más de 300 inspectores a nivel nacional que verificarán las condiciones de SSO en sus inspecciones.
- Actualmente, se está en el periodo de gracia de 1 año que otorgó el Poder Ejecutivo, y que caduca en mayo de 2011, para la aplicabilidad integral de la LGPRLT; siendo en este marco, que el Ministerio de Trabajo ha realizado esfuerzos de “Divulgación de la Ley”, con la colaboración de FUNDE/PRODESSO, habiendo alcanzado una cobertura a nivel nacional de eventos realizados en las tres zonas del país (Occidental, Central y Oriental).
- Por último, cabe mencionar que se está gestionando la elaboración de la reglamentación respectiva de la nueva LGPRLT, siendo éste un avance sustancial, ya que actualmente se cuenta con una reglamentación que data de 1971; dicha reglamentación actualizada, estaría contribuyendo al complemento del marco legal vigente de la Ley, por lo que se espera contar con ellos al momento de finalizado el período de gracia otorgado a los empleadores.

8. Análisis FODA de la SSO en El Salvador

a) Fortalezas

Código	Característica	Descripción
F1	Respaldo legal	Se cuenta con leyes, convenios ratificados y acuerdos internacionales que contemplan la temática. Las cuales respaldan más el cumplimiento, siendo más rígidas en su aplicación.
F2	Integración de la inspección laboral	Con la aprobación del LGRPLT se ha unificado la inspección laboral y la de seguridad e higiene ocupacional, contando con 280 inspectores integrales a nivel nacional por parte del Ministerio de Trabajo.
F3	Oferta y demanda en materia de formación de SSO	En los últimos años se ha dado un crecimiento en el interés de personas y empresas en la formación de SSO, así como de las instituciones educativas que brindan estas especialidades.
F4	Política nacional de SSO	El país cuenta con la Política Nacional de SSO, comprometiéndose su cumplimiento.
F5	Medicina del trabajo	El ISSS cuenta con 12 Médicos del Trabajo a nivel nacional para brindar el servicio a todos los derechohabientes.
F6	Educadores en salud	El ISSS cuenta con 80 educadores en salud a nivel nacional, promoviendo la salud ocupacional mediante la capacitación y otras actividades relativas a la SSO en empresas e instituciones afiliadas.
F7	Política Nacional de Salud	El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social ha incluido, recientemente, estrategias encaminadas a promover la salud laboral en el país.
F8	Acreditación de comités bipartitos de seguridad	El Ministerio de Trabajo mantiene un sistema de registro y acreditación de comités de seguridad en las empresas e instituciones a nivel nacional. La capacitación de los miembros de los comités, ha estado a cargo de técnicos educadores del MTPS y educadores en salud pública.

Código	Característica	Descripción
F9	Premio nacional en SSO	Existe una iniciativa privada que desde 1994 promueve la entrega del Premio a la Seguridad Industrial, otorgado a aquellas empresas e instituciones que destacan en su gestión de prevención de riesgos laborales; premiación realizada en coordinación con el Ministerio de Trabajo, CONACYT y empresas asesoras en materia de prevención.
F10	Día nacional de la salud ocupacional	Por decreto legislativo (No. 593, del 22 de octubre de 1990) está declarado el 16 de octubre como el Día Nacional de la Salud Ocupacional, lo que motiva a muchas empresas a celebrar esta fecha con eventos de promoción de SSO.

b) Oportunidades

Código	Característica	Descripción
O1	Capacitación	Capacitación al personal de las empresas e instituciones del país para el cumplimiento de la LGPRLT, a través de cursos de especialización ofrecidos por las instituciones públicas y privadas.
O2	Redes de apoyo	La creación de entidades y organismos de consulta especializada que contribuyan permanentemente al fortalecimiento de la SSO a nivel nacional.
O3	Ejecución de proyectos	Existen entidades a nivel internacional, incluyendo gobiernos, que ejecutan proyectos relacionados al fortalecimiento de la SSO en el país en materia de asistencia técnica; incluyendo el suministro de equipos tecnológicos especializados, material didáctico, mecanismos de intercambio (becas y experiencias técnicas), entre otros.
O4	Comisión Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO)	Se posee la estructura organizacional y funcionamiento establecido para la oportuna reactivación y fortalecimiento de este ente tripartito.

C) Debilidades

Código	Característica	Descripción
D1	Recurso institucional limitado	El recurso financiero es insuficiente para fortalecer el recurso humano (cantidad y capacitación especializada) y adquirir el equipo tecnológico (transporte, equipos de medición y calibración respectiva, material didáctico y de divulgación) adecuado para el cumplimiento de las funciones SSO de las carteras de estado correspondientes.
D2	Cultura incipiente en SSO	La población en general (empleadores y trabajadores) no muestra evidencia significativa de cultura de prevención de riesgos ocupacionales: bajo nivel de denuncia, poca planificación preventiva).
D3	Inversión en SSO insuficiente	Las empresas e instituciones, en general, no incluyen en su planificación rubros o presupuestos designados específicamente para la SSO como tal.
D4	Pobre difusión de la SSO	No existen mecanismos o espacios dedicados a la difusión de la SSO a nivel nacional en los medios escritos, radiales y televisivos.

Código	Característica	Descripción
D5	Registros parciales de siniestralidad laboral	Se cuenta con registros de siniestralidad solo por parte del ISSS, quienes dan cobertura a menos del 25% de la población económicamente activa. Además de no contar con ningún registro de las enfermedades ocupacionales.
D6	Órgano tripartito de SSO inactivo	La Comisión Nacional de la Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) se encuentra inactiva desde el 2008.
D7	Poca efectividad del funcionamiento de los Comités de Seguridad	Poca sensibilización en materia de SSO por parte de empleadores y trabajadores. No todas las empresas promueven el desarrollo de sus comités.

d) Amenazas

Código	Característica	Descripción
A1	Falta de cultura de prevención	La falta de cultura de prevención aumenta la vulnerabilidad del trabajador.
A2	Inadecuada percepción de la SSO	En términos generales, el empleador percibe la SSO como un gasto (tiempo y recursos) y no como una inversión.
A3	Falta de aplicación del marco legal en SSO	La falta de cumplimiento de la LGPRLT por parte del empleador y trabajador, por percepción inadecuada costo/beneficio.

9. Conclusiones

- Los convenios ratificados por el país ante la OIT, fueron suficientes para dar marcha a la nueva LGPRLT, mas ésta, es considerada solamente el inicio de una nueva fase de la SSO en El Salvador.
- Con la nueva LGPRLT, se podrá dar una mejor medición del cumplimiento de los convenios ratificados por el país ante la OIT, en materia de SSO.
- El Marco Legal de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, dará un empuje significativo a los sistemas de gestión de Seguridad y Salud ocupacional, provocando el inicio de una nueva etapa en cultura de seguridad a nivel nacional.
- La existencia de la Comisión Nacional de la Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) es de vital apoyo en la gestión nacional de los esfuerzos encaminados a la mejora de la SSO, pero ésta deberá reactivarse para hacer real tales resultados.
- Existe un avance significativo de la reglamentación relativa a la SSO, debido al nuevo Marco Legal existente en el país con la LGPRLT, la cual exige la actualización de la reglamentación respectiva.
- La cobertura en seguridad social es baja, siendo solo el 28.82% de la PEA el porcentaje de cobertura del ISSS, por ende, el restante 71.18% carece de registro de siniestralidad, debido a que el sistema de salud pública no cuenta con dichos registros de forma oficial, ni mucho menos se cuenta con un proceso investigativo o de estudio del accidente laboral, cuando éste fuere necesario.
- El registro de los accidentes de trabajo por parte del ISSS, es un sistema muy fortalecido, que a pesar de su baja cobertura, presenta un buen manejo y control de los eventos reportados por los empleadores.
- Los accidentes reportados de los sectores: Agricultura, caza y pesca, construcción, Financieras, seguros, viene inmuebles y servicios prestados a las empresas y transporte, almacenamiento y comunicaciones; muestran una tendencia a la baja con respecto al periodo 2008-2009.
- Los accidentes reportados por los sectores: Electricidad, gas y agua, explotación de minas y canteras y servicios comunales, sociales y personales; presentan una tendencia al alza en el periodo 2008-2009.
- El índice de accidentabilidad del país, es tendiente a la baja a lo largo del periodo estudiado de los últi-

mos 5 años, observando una reducción durante los últimos años. Es decir que del total de trabajadores activos al ISSS en el 2009, 27 personas de cada mil se han accidentado, mas en el 2005, se obtuvieron 31 accidentes por cada mil trabajadores.

- Los índices de accidentabilidad de los sectores: Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Financieras, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas, Comercio, restaurantes y hoteles, Agricultura, caza, silvicultura y pesca, Industrias manufactureras, y el sector de Construcción; presentan una tendencia a la baja, en el periodo 2008-2009.
- Los índices de accidentabilidad de los sectores: explotación de minas y canteras, servicios comunales, sociales y personales y el sector de Electricidad, gas y agua; presentan una tendencia al alza en el periodo comparado 2008-2009.
- Las enfermedades ocupacionales solo son registradas en el ISSS, pero debido a su poca frecuencia de diagnóstico, éstas no son reportadas en los datos estadísticos oficiales.
- Es importante establecer los mecanismos permanentes de coordinación institucional, de las entidades relacionadas con la SSO, y así dar una mayor y mejor cobertura al sistema nacional de SSO.
- El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, no registra los eventos de accidentabilidad laboral y enfermedad profesional que atiende, ya que no posee un mecanismo establecido para tal caso, además de la capacitación respectiva de los médicos que atienden a los usuarios.
- La EHPM 2009, reporta que el 59% de la población es menor de 30 años y la población de 60 años y más, que es considerada como de la tercera edad, representa el 10.3%. Esto revela que la población salvadoreña es bastante joven, lo que facilita la renovación generacional en los ámbitos productivos y de la sociedad en general, contribuyendo a la oportuna modificación cultural de la prevención de riesgos en general.

10. Recomendaciones generales

- Que el Estado salvadoreño ratifique nuevos convenios y tratados internacionales, relacionados con la SSO, para dar mayor empuje y respaldo a las acciones nacionales y empresariales relacionadas con la temática.
- Preparar y respaldar al Ministerio de Trabajo, con los recursos necesarios, para la efectiva aplicación del Marco Legal vigente en la actualidad en el país y así evolucionar en la cultura de prevención de riesgos ocupacionales a nivel nacional.
- Reactivar el ente tripartito de consulta del país (CO-NASSO) para coadyuvar al desarrollo y fortalecimiento de un verdadero Sistema de Gestión Nacional de la SSO.
- Establecer un programa o mecanismo de ampliación de la cobertura social de los empleados a nivel nacional, para contribuir a la Salud Ocupacional del país.
- Establecer el sistema de registro de la siniestralidad laboral en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para aumentar con la cobertura del registro de la siniestralidad a nivel nacional y así contribuir con el análisis respectivo.
- Constituir un mecanismo de coordinación interinstitucional para abordar los aspectos nacionales de la SSO con mejor cobertura y evitando la duplicidad de funciones entre las instituciones, además de contribuir a mejorar el sistema mismo.
- Tomar acciones que contribuyan a la reducción de la accidentabilidad de los sectores que han presentado incremento en el número de accidentes, así como en el índice de accidentabilidad: Electricidad, gas y agua, explotación de minas y canteras y servicios comunales, sociales y personales.
- Incrementar el número de acciones encaminadas al fortalecimiento de la SSO en El Salvador, por diversos medios, proyectos y ayudas de cooperantes internacionales.

Boleta de registro y notificación de accidentes



BOLETA ÚNICA DE REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO EL SALVADOR

La información proporcionada en este formulario es absolutamente confidencial y servirá únicamente con fines de prevención, según artículo 66 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo: «Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.»

Nota: Antes de llenar el presente formulario, consultar instructivo en sitio web: www.mtps.gob.sv (sección notificación de accidente de Trabajo).

I. Datos del patrono (persona natural o jurídica)

1. Razón social:	
2. Nombre comercial de la empresa / dependencia :	
3. Actividad Económica: Código CIIU: clase:	4. Número Patronal (cotizantes ISSS):
5. NIT:	6. NUP:
7. Dirección de la empresa / dependencia:	
8. Departamento:	9. Municipio:
10. Teléfono de contacto:	11. Correo electrónico:

II. Datos del accidentado

1. Nombre completo:		
2. DUI:	3. Teléfono:	
4. Sexo: F <input type="radio"/> M <input type="radio"/>	5. Edad:	6. No. afiliación ISSS:
7. Dirección de vivienda:		
8. Teléfono de contacto:	9. nacionalidad:	
10. Área / sección de la empresa a la que pertenece:		
11. Cargo que desempeña:	11. Correo electrónico:	

III. Datos del accidente

1. Lugar preciso del accidente: (lugar de trabajo)	2. Gravedad del accidente: Mortal <input type="radio"/> Incapacitante <input type="radio"/> No generó incapacidad <input type="radio"/>
---	--

3. Hora en la que sucedió el Accidente: (hh:mm en formato de 24 horas)	4. Fecha del Accidente: (DD / MM / AAAA)
---	---

5. Breve descripción de cómo sucedió el accidente:

IV. Clasificación del accidente

1. Tipo de accidente:	2. Agente material:
-----------------------	---------------------

3. Tipo de lesión:	4. Parte del cuerpo lesionada:
--------------------	--------------------------------

V. Atención médica

1. Se brindaron primeros auxilios en el lugar: Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/>	2. Recibió atención médica: SI <input type="radio"/> No <input type="radio"/>
--	---

3. Centro de atención médica:

VI. Datos del notificador

1. Nombre completo:	
---------------------	--

2. Cargo en la empresa:	3. No. de DUI:
-------------------------	----------------

4. Fecha de notificación:	5. Hora de notificación:
---------------------------	--------------------------

.....

Firma de quien recibe	Sello patronal
-----------------------	----------------

Uso exclusivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

1. Fecha de recepción: (dd / mm / aaaa)	2. Hora de recepción: (hh:mm en formato de 24 horas)
--	---

3. Oficina que recibe:

4. Nombre de persona que recibe:

Firma de quien recibe	Sello institucional
-----------------------	---------------------



CAPÍTULO TRES **Honduras**

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 104 personas, entre, representantes sindicales y empresariales, lo que se traduce en un total de 219,925 beneficiarios de las entidades participantes a nivel nacional. A continuación se describen brevemente las actividades realizadas por PRODESSO en Honduras:

- Se impartió Taller de capacitación especializada a 36 inspectores y Técnicos de la Secretaría de Trabajo en el tema de Ergonomía
- A solicitud de la Secretaría de Estado de Trabajo se ha apoyado en un Mapeo de Comités Bipartitos de SSO realizado en la zona norte de ese país, en coordinación con la Asociación de Maquiladores y la Cámara de Comercio e Industrias de Cortés, habiéndose realizado monitoreo a 62 Comisiones Mixtas.
- Se ha formulado en versión preliminar la propuesta de Diagnostico Nacional de SSO el cual describe de forma amplia la situación existente del país en esta materia, un análisis del marco legal y del mapa institucional, así como también los principales logros en los últimos años y un análisis FODA de la SSO
- Se ha actualizado el Mapa Nacional de SSO.
- Se ha formulado un documento de Bases de Propuesta para el Diagnostico relativo a roles, funciones y responsabilidades de entidades competentes en SSO
- Se ha apoyado a 20 comités bipartitos de SSO de diversos sectores productivos, en el fortalecimiento de su capacidad operativa a través de 4 talleres de capacitación y un proceso de seguimiento que se ha llevado a cabo con cada uno, habiendo beneficiado a 6,625 trabajadores de las empresas participantes en la iniciativa.
- Se ha apoyado a organizaciones sindicales representativas, a través de procesos de capacitación y asesoría para fortalecer sus estructuras encargadas de la promoción de la SSO, habiendo beneficiado a 213,300 trabajadores sindicalizados.
- Se tuvieron entrevistas en medios televisivos y radiales. Se ha contribuido con material para el sitio web www.fundeprodeso.org y el Boletín Electrónico en el que se han difundido artículos de opinión y los productos generados en el referido país. Además de haber participado a través de la facilitadora nacional en el Congreso Nacional de SSO celebrado por la Sociedad de Médicos del Trabajo de Honduras SHOMET en San Pedro Sula, contribuyendo a la proyección de PRODESSO en dicho país.

Mapa Nacional en Seguridad y Salud Ocupacional

El propósito del mapa es contar con un mecanismo visual objetivo de la legislación o reglamentación de acciones que se desarrollan actualmente en el área de la Salud y Seguridad Ocupacional en Honduras, y reflejar el avance en el Sistema Nacional de Gestión de la SSO.

El mapa se divide en los siguientes elementos:

1. Estado de ratificaciones de los Convenios 155 y 187 de OIT
2. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, según el Convenio 187 de OIT
3. Aplicación de los elementos de la Recomendación 197 de la OIT
4. Consideraciones generales sobre legislación, inspección y temas de formación

1. Convenios 155 y 187. Fecha de Ratificación

Convenio OIT no. 155 (1981)	Convenio OIT no. 187 (2006)
N/R ¹	N/R

(1) El sector empleador ha solicitado información al respecto. Pero el proceso de ratificación no ha prosperado aún.

2. Sistema Nacional de SSO. Según el Convenio 187

Órgano consultivo tripartito (Miembros)	Sistema de Inspección SSO (No. De inspectores)	Registro de siniestro y enfermedades	# de comités bipartitos SSO
CONASATH (inactiva desde 2008) 20 octubre 1994 Coordinada por Secretaria de Salud (18)	Inspectores de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. (120)	Instituto Hondureño de Seguridad Social. ²	156

(2) Esta entidad retroalimenta a la Unidad de Riesgos de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
No existe.	Octubre 2007 ³	En calidad de Propuesta. ⁴

(3) Aunque este programa (PLANSATH) fue aprobado oficialmente, no se le ha dado seguimiento, ni ha tenido aplicación en el último año. Se ha formulado con el apoyo de PRODESSO, un Documento de Bases de Propuesta de Diagnóstico de Roles, Funciones y Responsabilidades que podrá ser retomado por las autoridades para avanzar en la coordinación interinstitucional.

(4) Se ha formulado esta Propuesta de Diagnóstico de parte de PRODESSO para ser retomado en los próximos meses por las instituciones con competencia en SSO para su revisión y validación.

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- El marco legal de la salud de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras está fundamentado en las siguientes leyes y reglamentos: la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código de Salud, la Ley del Seguro Social y su Reglamento General, la Ley Especial de VIH/SIDA, el Código de la Niñez y la Adolescencia, el Reglamento de Salud Ambiental, el Reglamento de Salud Ocupacional de la Pesca Subacuática y el Reglamento General de Medidas preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y los decretos de Creación de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional o de los Trabajadores y las Trabajadoras de Honduras (CONASATH) y su reglamento interno.
- Actualmente ha sido presentada ante el Congreso Nacional la iniciativa de revisión del Título V del Código de Trabajo, para la inclusión de otras enfermedades derivadas de las nuevas formas de trabajo.
- En el año 2008 el IHSS elaboró la guía de procedimientos de inspección con la intención de facilitar la identificación de riesgos laborales.
- En el país existe la Sociedad de Medicina del Trabajo (SHOMET), la cual está trabajando en la conformación de la Sociedad de profesionales no médicos interesados en el tema de SSO.
- En la educación formal se cuenta con planes de Bachillerato técnico en salud y en algunas universidades se imparten diplomados en el tema.

Informe del monitoreo de las comisiones mixtas de higiene y seguridad legalizadas en la regional de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en San Pedro Sula

ACTIVIDAD REALIZADA DEL 20 AL 24 DE SEPTIEMBRE
Y DEL 27 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2010

Introducción

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Previsión Social con el apoyo logístico y técnico del Proyecto de Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional (PRODESSO), y en coordinación con la Asociación de Maquiladores y la Cámara de Comercio e Industrias de Cortés, se realizó el monitoreo de 62 Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad legalizadas en la regional de la Secretaría de trabajo en San Pedro Sula, departamento de Cortés, en esta actividad participaron los Inspectores de Higiene y Seguridad; José Max Méndez, José Alfredo Barahona, Pedro Pablo Perdomo, Gloria Bagnas y la promotora de Higiene y Seguridad Ocupacional Mirian Ulloa, Marco Antonio Calderón y Joel López médicos del servicio de Medicina Ocupacional y la Facilitadora Nacional de PRODESSO.

Durante el proceso, del total de las comisiones programadas, la empresa Industrias SULA con domicilio en San Pedro Sula no nos permitió el acceso a sus instalaciones a pesar de haber insistido en tres ocasiones y en lo referente a la empresa JM Services con domicilio en San Pedro Sula se nos informó que ha sido cerrada por motivos que desconocemos.

Por lo anterior el total de Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad entrevistadas fue de 60 de las 62 programadas.

Cabe destacar la excelente colaboración de la Asociación Hondureña de Maquiladores quienes coordinaron con sus afiliados el traslado de los representantes de las comisiones mixtas a las instalaciones de la asociación portando la documentación requerida: libro de actas autorizado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, los programas de capacitación de las empresas, el plan de trabajo de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, el plan de evacuación y lucha contra incendios, a fin de realizar la investigación programada. Lo que permitió cumplir con la actividad en el tiempo estipulado.

Objetivo General

Determinar el estado actual del funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad legalizadas durante el presente año en la regional de Trabajo de San Pedro Sula, a través de la aplicación de una encuesta dirigida a integrantes de las mismas.

Objetivos Específicos

- Identificar las debilidades y fortalezas de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad.
- Planificar acciones que permitan fortalecer el trabajo realizado por la Inspección de Higiene y Seguridad de la regional de San Pedro Sula para el acompañamiento de las Comisiones Mixtas.

Empresas intervenidas clasificadas por actividad económica

	Nombre de la empresa	Actividad económica
1	Galiltec S.A. De C.V.	Agricultura
2	Cooperativa Casmul	Agricultura
3	Aqua Finca, Saint Peter Fish	Pesca
4	Gildan Honduras Textiles	Ind. Manufactura
5	Gildan Hosiery Factory	Ind. Manufactura
6	Gildan Choloma Textil	Ind. Manufactura
7	Gildan Honduras Proporties	Ind. Manufactura
8	Gildan San Miguel	Ind. Manufactura
9	Gildan San Antonio	Ind. Manufactura
10	Gildan Villa Nueva	Ind. Manufactura
11	Gildan Hosiery Villa Nueva	Ind. Manufactura
12	Gildan San Jose S.A.	Ind. Manufactura
13	Dragon Maya S.A.	Ind. Manufactura
14	Jasper Honduras	Ind. Manufactura

	Nombre de la empresa	Actividad económica
15	Pride Manufacturing	Ind. Manufactura
16	Acme Mc Cray Honduras	Ind. Manufactura
17	Kit Manufacturing S. De R.L.	Ind. Manufactura
18	Hanes Cholomas De R.L.	Ind. Manufactura
19	Hawkis Apparel Group	Ind. Manufactura
20	Tarheel Screen Print S.A.	Ind. Manufactura
21	Land Apparel S.A.	Ind. Manufactura
22	Intertek Testing Services	Ind. Manufactura
23	Manufacturera San Pedro S. De R.L.	Ind. Manufactura
24	Confecciones Del Valle S. De R.L.	Ind. ManufaCtura
25	Confecciones Del Valle (Corte)	Ind. Manufactura
26	Confecciones Del Valle (Moldeo)	Ind. Manufactura
27	Confecciones Del Valle (Costura)	Ind. Manufactura
28	Souther Apparel Contractors R.S.	Ind. Manufactura
29	Mac S.A	Ind. Manufactura
30	Jogbra Honduras	Ind. Manufactura
31	A K H S.A.	Ind. Manufactura
32	Ceiba Textiles	Ind. Manufactura
33	Jinho Honduras S.A.	Ind. Manufactura
34	Hilos Y Mechas S.A. De C.V.	Ind. Manufactura
35	Fabrica De Especies Don Julio	Ind. Manufactura
36	Panificadora Superman	Ind. Manufactura
37	Matex De Honduras S. De R.L.	Ind. Manufactura
38	Inversiones Nani	Ind. Manufactura
39	Inversiones Amalgamadas	Ind. Manufactura
40	Kativo De Honduras	Ind. Manufactura
41	Molino Harinero Sula	Ind. Manufactura
42	Grupo Alucon	Ind. Manufactura
43	Arroz Y Derivados	Ind. Manufactura
44	Tecno Supplier S.A.	Ind. Manufactura
45	Kikitos S.A De C.V.	Ind. Manufactura
46	Lear Automotive Eeds.	Ind. Manufactura
47	Telas Elasticas S.A.	Ind. Manufactura
48	Incal S.A. De C.V.	Ind. Manufactura
49	Enersa	ELelectricidad
50	Empresa Nacional De Energia Electrica	Electricidad
51	Hanes Choloma S De R.L. (Centro De Distribución)	Comercio
52	Savitex S.A. De C.V.	Comercio
53	Graneros Nacionales	Comercio
54	Super Farmacia Siman	Comercio

	Nombre de la empresa	Actividad económica
55	Operadora De Oriente	Comercio
56	Operadora De Oriente,Distribucion Novedades	Comercio
57	Unilever De Centro America	Comercio
58	Importadora De Vehiculos	Comercio
59	Inversiones Apolo	Servicio
60	Grupo Cable Sula S.A.	Servicio
61	Industria Sula S.A De R.L.	Ind. Manufactura
62	Jm ServiSe	Ind. Manufactura

Cuadro consolidado de información recopilada mediante la encuesta aplicada a miembros de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad

Nombre	Total		
	SI	No	N/A
Actualmente está funcionando la comisión mixta	55	5	
Se ha nombrado al presidente y el secretario	54	6	
Cuentan con el libro de Actas Autorizado por la Secretaría de Trabajo	40	20	
Se reúne la Comisión por lo menos una vez al mes	49	11	
Existe un programa de capacitación en Salud y Seguridad Para los Miembros la comisión	52	8	
Vigilan el estricto cumplimiento de las normas relativas a la salud y Seguridad de los trabajadores	55	5	
Verifican las condiciones de seguridad en edificios, instalaciones y equipos	55	5	
Se investigan los accidentes de trabajo.	52	8	
Verifican el suministro del EPI y si adecuado al riesgo a prevenir	55	5	
Informan a la gerencia sobre los defectos y las irregularidades que Puedan generar riesgos	56	4	
Gestionan ante la gerencia los reconocimientos médicos para los Trabajadores	48	12	
Reciben información los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	56	4	
Promueven la divulgación y propaganda sobre seguridad y salud en el trabajo	57	3	
Supervisan la organización de las brigadas contra incendio y primeros auxilios	54	6	
Informan semestralmente las actividades realizadas a STSS	24	23	13
Recibe la comisión apoyo de la gerencia de la empresa	58	2	

Resultados

Del total de empresas visitadas 38% pertenecen a San Pedro Sula 28%, a la zona de Choloma, 17% a Villanueva, 8% Naco ,Santa Bárbara, 3% a Puerto Cortés,2% a San Manuel,2% San Francisco de Yojoa y 2% Potrerillos (ver gráfico 1).

Del total de empresas visitadas durante la realización de la encuesta 5% pertenecen al sector de agricultura y pesca, 75% al sector Industria manufacturera, 3% al sector de Electricidad, 14% al sector comercio y 3% al sector de servicio. Dentro del sector industria manufacturera se incluyen todas las empresas que procesan materias primas hasta convertirla en producto terminado (ver gráfico 2).

Gráfico 1

Ubicación geográfica

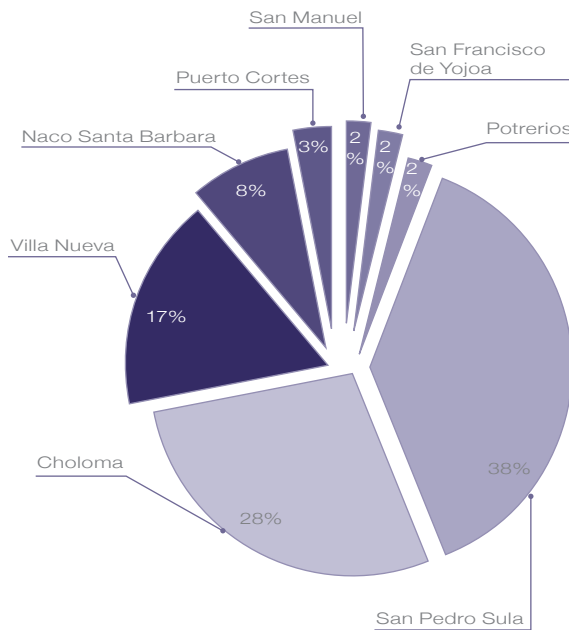
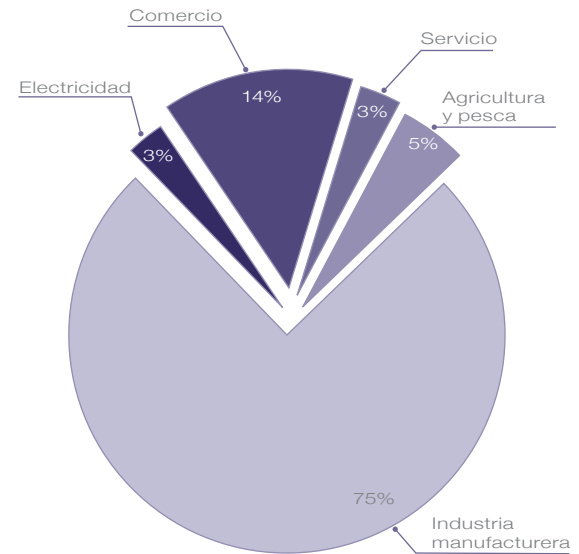


Gráfico 2

Actividad económica



El total de la población trabajadora de las empresas visitadas es de 42,360, de los cuales 21,856 (52%) son mujeres y 20,504(48%) son hombres, observándose que la mayor población pertenece al sexo femenino sobre todo en la industria de la maquila, aunque la mayor parte de la población trabajadora del resto de empresas que no pertenecen a la maquila son hombres. En lo referente al rango de edades, solamente cinco empresas proporcionaron la información, razón por la cual no fue posible obtener un dato consolidado del total de empresas (ver gráfico 3).

Del total de las 60 empresas visitadas, 92% tienen en funcionamiento su comisión Mixta de Higiene y Seguridad mientras en 8% no está funcionando actualmente. Dicha información fue corroborada por medio de la documentación presentada por las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad (ver gráfico 4).

90% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad han nombrado a su presidente y secretario como consta en las actas levantadas en las reuniones (ver gráfico 5).

En lo que se refiere al libro de actas solamente 67% de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad cuentan

Gráfico 3

Población que labora en las empresas intervenidas 42,360 trabajadores(as) y clasificación según sexo

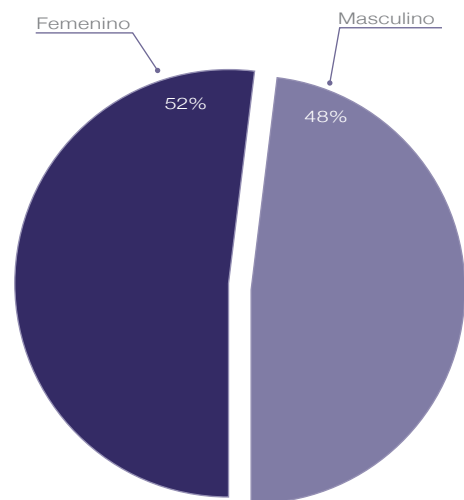


Gráfico 4

Comisión mixta de higiene y seguridad

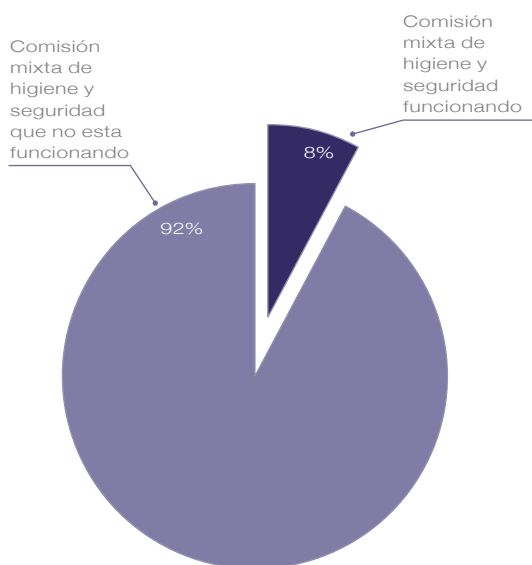
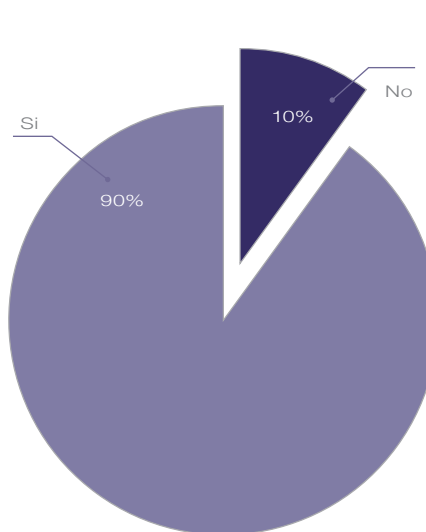


Gráfico 5

Nombraron presidente y secretario



con el libro de actas autorizado por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y el 33% restante no han realizado este trámite por desconocimiento de la normativa legal (ver gráfico 6)

Del total de las comisiones mixtas entrevistadas 82% cumplen con la obligación legal de reunirse por lo menos una vez al mes como se corroboró en las actas de reuniones (ver gráfico 7).

Gráfico 6

Cuentan con el libro de actas autorizado por la dirección general de previsión social

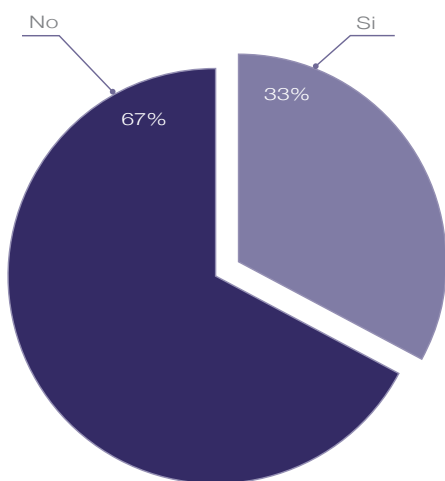
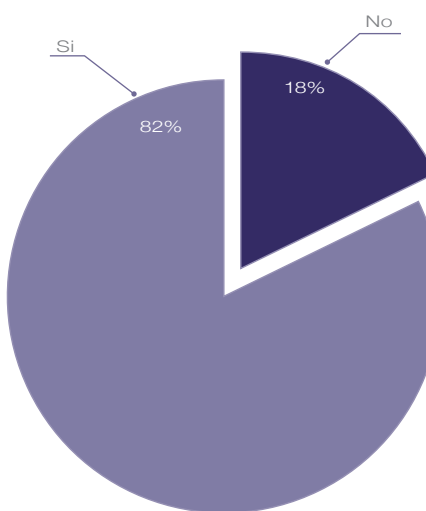


Gráfico 7

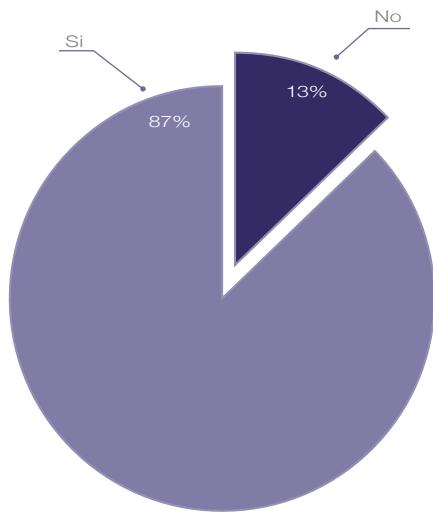
Se reúne la comisión una vez al mes



En cuanto a la existencia de un programa de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional dirigido a miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, 87% de las empresas cuentan con el mismo (ver gráfico 8)

Gráfico 8

Reciben capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional



En lo que se refiere a la función de vigilar por el estricto cumplimiento de las normas relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores y las trabajadoras el 92% de las comisiones mixtas cumplen con dicha función (ver gráfico 9)

Gráfico 9

Vigilan el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad ocupacional

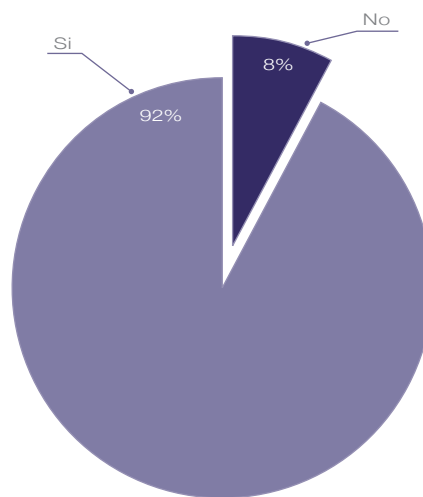
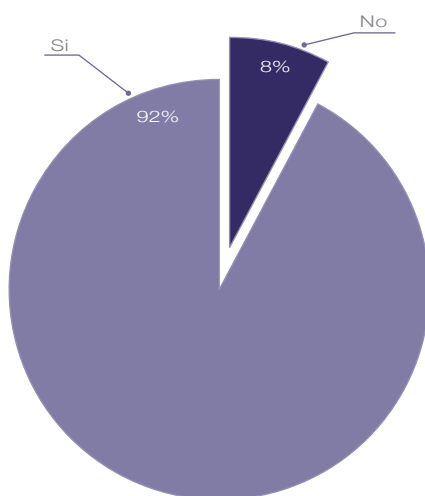


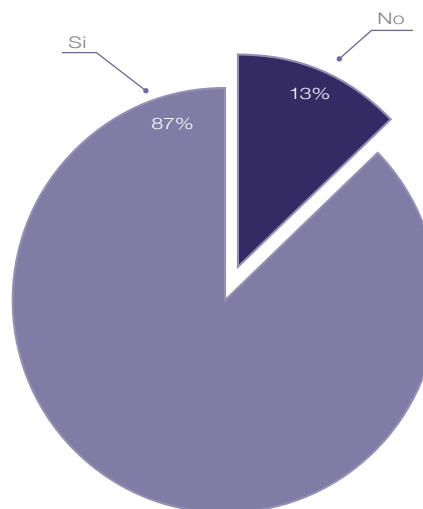
Gráfico 10

Verifican las condiciones de seguridad en edificios, instalaciones y equipos



Gráfica 11

Investigan los accidentes de trabajo

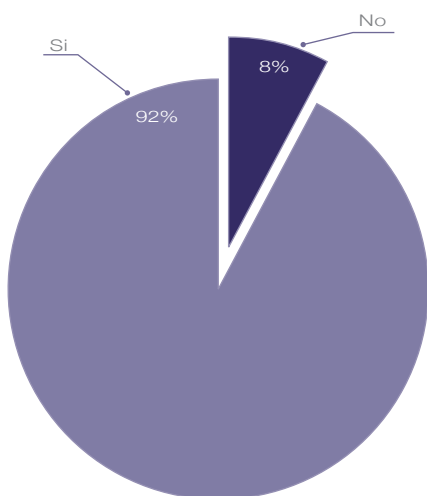


El 92% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad entrevistadas verifican las condiciones de seguridad en edificios, instalaciones y equipos en sus empresas mediante recorridos a las diferentes áreas del centro de trabajo (ver gráfico 10).

El 87% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad investigan los accidentes de trabajo. Tal como se verifico en los formatos de reportes de accidentes de trabajo (ver gráfico 11).

Gráfica 12

Verifican el suministro del equipo de protección personal

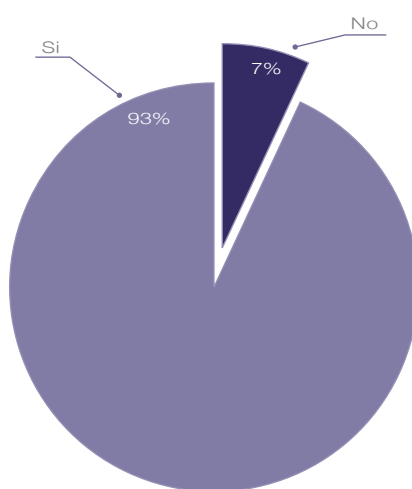


El 92% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad verifican el suministro del Equipo de Protección Personal y si es adecuado para el riesgo que se quiere prevenir (ver gráfico 12).

El 93% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad entrevistadas informan a la gerencia de sus empresas los defectos e irregularidades que puedan generar riesgos a los trabajadores y las trabajadoras (ver gráfico 13).

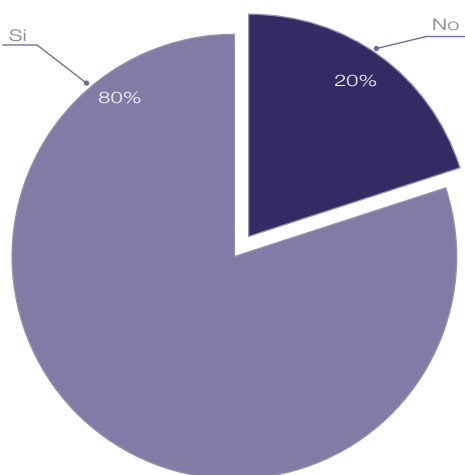
Gráfica 13

Informan a la gerencia sobre los defectos e irregularidades que pueden generar riesgos



Gráfica 14

Gestionan ante la gerencia los reconocimientos médicos para los trabajadores



El 80% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad gestionan ante la gerencia los reconocimientos médicos para los trabajadores y las trabajadoras, algunos de los entrevistados manifestaron que dichos reconocimientos médicos no están orientados a detectar las enfermedades profesionales (ver gráfico 14).

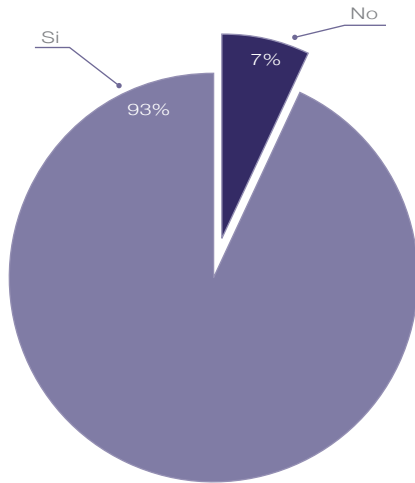
El 93% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad refieren que los trabajadores y las trabajadoras reciben información sobre seguridad y salud en el trabajo mediante charlas informativas, afiches, murales y mediante sistema de audio de la empresa (ver gráfico 15).

El 95% de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad promueven la divulgación y propaganda sobre seguridad y salud en el trabajo (tableros de aviso, trífolios, volantes).

En lo que concierne a la supervisión de las brigadas contra incendio y de primeros auxilios, el 90% de las Comi-

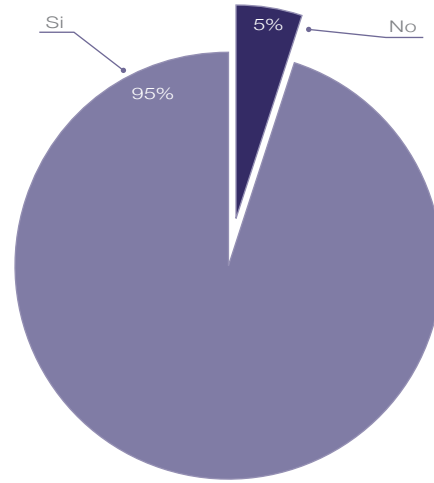
Gráfica 15

Reciben información los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo



Gráfica 16

Promueven la divulgación y propaganda sobre seguridad y salud en el trabajo



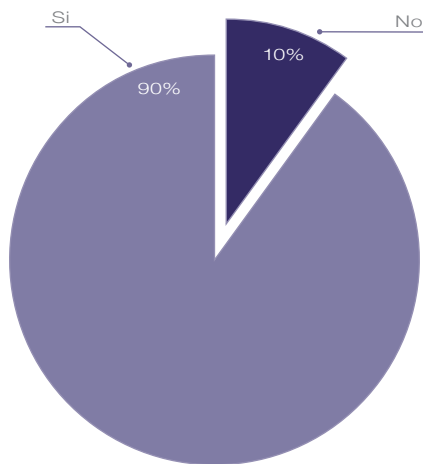
siones mixtas de Higiene y Seguridad están realizando esta función. Los integrantes de las brigadas han sido capacitados por el cuerpo de bomberos y la cruz roja, entre otros (ver gráfico 17).

Del total de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad entrevistadas 40% han informado semestralmente las

actividades realizadas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 22% no lo han hecho aún ya que todavía no han cumplido los seis meses desde que fueron legalizadas por lo que se han incluido dentro de la categoría de No Aplica (N/A), mientras el 38% restantes no han cumplido con esta obligación (ver gráfico 18)

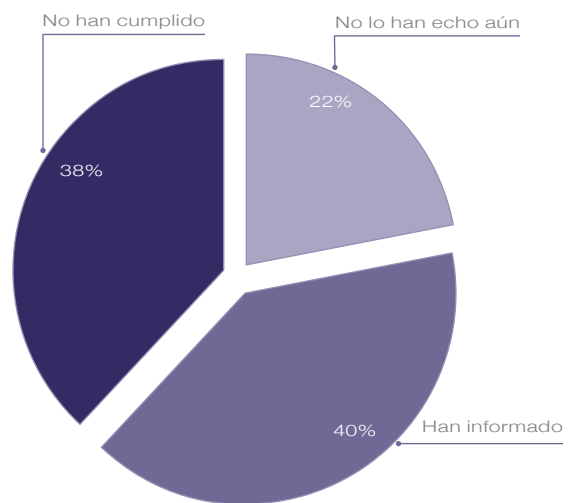
Gráfica 17

Supervisan las organizaciones de las brigadas contra incendios y primeros auxilios



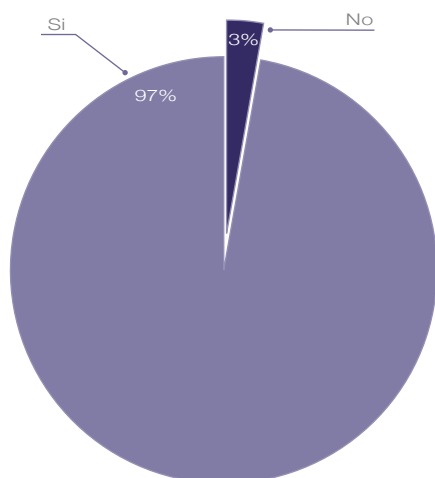
Gráfica 18

Informan semestralmente las actividades desarrolladas a la secretaría de trabajo



Gráfica 19

Recibe la comisión a poyo de la gerencia de la empresa



El 97% las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad refieren que reciben apoyo de la gerencia de la empresa en cuanto a asistir a capacitaciones en materia de Salud y Seguridad, otorgar tiempo dentro de la jornada laboral para las reuniones y visitas periódicas a las áreas de trabajo así como la logística para el funcionamiento de la misma (ver gráfico 19).

Igualmente manifestaron que la gerencia se interesa por corregir las condiciones de riesgo detectadas por la comisión tal y como lo estipula el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Conclusiones

1. Al analizar cada uno de los gráficos se observan algunas deficiencias de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad en el cumplimiento de los aspectos legales establecidos en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en lo referente a las funciones de las mismas, establecidas en el artículo 25 del capítulo VI, muchas de éstas ocasionadas por el desconocimiento de la normativa nacional vigente derivado de la escasa socialización por parte de la regional San Pedro Sula.

2. Dentro del total de la población trabajadora de las empresas intervenidas, existe un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras, razón por la cual pudieran presentarse con mayor frecuencia enfermedades ocupacionales relacionadas con el género.
3. El monitoreo por parte de la regional San Pedro Sula hacia las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad resulta insuficiente en vista de la carencia de recurso humano para atender la demanda existente en la zona.

Recomendaciones

1. Fortalecimiento de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad de las empresas en lo referente al funcionamiento de las mismas contemplado dentro del marco legal, así como en la temática de Seguridad y Salud de los trabajadores, dicho fortalecimiento corresponde llevarlo a cabo a la regional San Pedro Sula.
2. Fortalecimiento de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad de las empresas a través de capacitaciones en temas de Seguridad y Salud Ocupacional con enfoque de género., dicho fortalecimiento corresponde llevarlo a cabo a la regional San Pedro Sula.
3. Socializar en las empresas la aplicación del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
4. La regional San Pedro Sula debe dar seguimiento constante a las comisiones legalizadas con el fin de apoyar y garantizar su funcionamiento permanente.
5. Diseñar un formato estandarizado que sirva de referencia para la elaboración de las actas de las reuniones llevadas a cabo por los miembros de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.
6. Proporcionar a las empresas el formato de reportes de accidentes de trabajo, de tal manera que puedan hacerlo efectivo a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social tal y como lo estipula el Decreto Legislativo 39, Artículo 6 y al Artículo 405 del Código de Trabajo, lo anterior con el objetivo de mantener actualizados los registros.
7. Realizar a nivel nacional la actividad de mapeo de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad legalizadas hasta la fecha contando con el apoyo técnico y financiero de cooperantes externos.
8. Gestionar el apoyo técnico de cooperantes externos hacia el servicio de inspección de Higiene y Seguridad Ocupacional para el diseño de herramientas que per-

mitan fortalecer el buen funcionamiento de las Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad.

Se da por finalizado el presente informe en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C a los 6 días del mes de octubre de 2010.

Por Tegucigalpa:

Marco Antonio Calderón
Medico (Coordinador)
Servicio de Medicina Ocupacional

José Alfredo Barahona
Inspector de Trabajo

José Max Méndez
Inspector de Trabajo

Mirian Isabel Ulloa
Promotor de Higiene. Y Seguridad

Aleyda Midence
Facilitadora Nacional PRODESSO

Por San Pedro Sula:

Joel López
Medico (Coordinador)
Servicio de Medicina Ocupacional

Pedro Pablo Perdomo
Inspector de Trabajo

Gloria Banegas
Inspectora de Trabajo

Propuesta de Diagnóstico Nacional sobre Seguridad y Salud Ocupacional en Honduras

PARA SER RETOMADO Y REVISADO POR LAS
INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES CON
COMPETENCIA EN SSO

I. Contexto de la Salud Ocupacional en Honduras

En los últimos años el tema de Salud Ocupacional en el país ha alcanzado cierto nivel de difusión gracias al apoyo que algunos proyectos y programas han dado a las instituciones estatales con competencia en el tema, sin embargo durante el año anterior la crisis política por la cual atravesó el país en los últimos seis meses trajo consigo cambios de autoridades y funcionarios dentro de muchas instituciones gubernamentales, sumado a lo anterior la polarización entre empresarios, sindicatos y gobierno hizo imposible lograr convocar a estos tres sectores para impulsar el desarrollo de la Salud Ocupacional. Al hacer referencia a la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores (CONASATH) pese a esfuerzos de algunos de sus miembros no se ha logrado concretar una política nacional de Salud Ocupacional, ni siquiera implementar el Plan Nacional de Salud De los Trabajadores de Honduras (PLANSATH) que fue aprobado por dicha comisión en el año 2007 y cuya período de ejecución finaliza en el 2011, lo anterior a causa de que en los últimos cuatro años no ha existido continuidad en la dirección del Ministerio de Salud, lo que se considera como uno de los posibles motivos por los cuales no se llevó a cabo la respectiva convocatoria para las reuniones durante el año 2009.

Situación similar se presenta con la Alianza Estratégica Intersectorial Local (AEIL),

La tres instituciones encargadas de acuerdo a las leyes del país de llevar a cabo todas las acciones correspondientes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras son:

La Secretaría de Salud, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, las cuales realizan acciones importantes, sin embargo es de vital importancia resaltar que éstas se llevan a cabo de manera aislada y que cada institución enfrenta problemas relacionados con poco presupuesto, poco personal técnico para cubrir la demanda a nivel nacional, equipo insuficiente o en mal estado, falta de autoridad para hacer que la ley se cumpla, debilidad en las sanciones estipuladas en la ley por incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, duplicidad de funciones, y carencia de herramientas y metodologías estandarizadas que permitan realizar las actividades de inspección y/o registros estadísticos, lo que genera que no se optimicen los pocos recursos con los que cuentan cada una de estas instituciones.

Lo anterior provoca que exista en gran parte del sector laboral un desconocimiento de los temas relacionados con prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ya que en la mayoría de los casos existe renuencia o poco interés en capacitar a sus trabajadores en este tema. Lo mismo acontece son la formación de las comisiones mixtas de higiene y seguridad que aún cuando la ley obliga a que todo patrono que tenga cinco empleados o mas debe integrar una comisión bipartita de higiene y seguridad; muchas empresas no la tienen conformada y si la tienen no funciona conforme a lo establecido por el Reglamento de Medidas Preventivas. El número de comisiones inscritas en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social es relativamente bajo en relación al número de pequeñas, medianas y grandes empresas existentes a nivel nacional, y en la actualidad no cuentan con un registro actualizado de las empresas que especifique aquellas que cuentan con comisiones legalizadas, las que no tienen comisión o no esta legalmente inscrita y del número de comisiones legalizadas cuantas están funcionando, adicionalmente solamente se lleva el registro de las comisiones de empresas que pertenezcan a las regionales del país por lo que se carece de la información correspondiente al estado de las comisiones mixtas de las empresas que no están dentro del área de influencia de las sedes regionales. El Instituto Hondureño de Seguridad Social lleva a cabo procesos de formación y de fortalecimiento a miembros de comisiones mixtas de higiene y seguridad solamente para las empresas afiliadas al sistema, por lo que aquellas que no pertenecen al mismo quedan excluidas ya que la Secretaría de Trabajo únicamente realiza capacitaciones previas a la formación, inscripción y juramentación de las mismas, y aunque actualmente se brinda capacitaciones estas no llegan al total de las empresas.

No existe en el país una red de información institucional que permita obtener de una forma rápida datos estadísticos, índices, proyectos, programas, logros, funciones y responsabilidades en materia de Salud Ocupacional, o la información con la que se dispone en las instituciones esta desactualizada, incompleta o en algunos casos no se cuenta con ninguna.

Todo lo anterior obliga a que surja una política de Estado tendiente a apoyar desde las instituciones correspondientes las acciones que permitan de forma coordinada mejorar las condiciones de trabajo en Honduras tanto para el sector público como privado.

Actividad económica	Total número de riesgos	Total monto en lempiras	Años	
			2005	
			Total número de riesgos	Total monto en lempiras
Total	411	28,492,365.39	106	5,542,893.85
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	3	494,313.33	2	478,785.62
Explotación de minas y canteras	6	693,415.89	3	303,267.01
Industria manufacturera	150	6,930,111.39	34	869,435.06
Electricidad, gas y agua	2	98,429.80	1	33,770.80
Construcción	38	2,039,506.94	9	531,284.61
Comercio por mayor y menor, restaurantes	64	5,093,921.26	12	764,849.85
Transporte	3	540,139.95		
Establecimientos financieros	1	17,763	1	17,763.00
Servicios comunales, sociales y personales	144	12,584,763.83	44	2,543,737.90

II. Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

De acuerdo a información obtenida en el Instituto Nacional de Estadística (INE) el total de la población del país es de 7,876,197 de habitantes, de los cuales 3,993,466 son mujeres y 3,882,731 son hombres.

El total de la Población Económicamente Activa (PEA) es de 1,904,520 cifra que representa el 24% del total de la población, dividiéndose ésta entre personas ocupadas 1,848,659 y personas desocupadas 55,860, el total de la población en edad de trabajar (PET) asciende a 2,704,087 habitantes que representa el 34% del total de la población.

Las ramas de actividad económica en el país se clasifican como sigue:

- Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca.
- Explotación de minas y canteras.
- Industria manufacturera.
- Electricidad, Gas y Agua.
- Construcción
- Comercio por mayor y menor, Hoteles/Restaurantes.
- Transporte, Almacenamiento y Telecomunicaciones.
- Establecimientos financieros, Seguros, Bienes inmuebles
- Servicios comunales, personales y sociales.

De acuerdo a datos obtenidos en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) el total de riesgos reportados desde el 2005 hasta el primer semestre del 2009 fue de 488, clasificados de la siguiente manera:

Año	Número de Riesgos
2005	106
2006	105
2007	91
2008	109
Primer semestre 2009	77

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Septiembre 2007.

Siendo la industria manufacturera con 150 y los servicios comunales, personales y sociales con 144, las áreas económicas que reportan la mayor incidencia de riesgos profesionales.

El monto total que la seguridad social ha pagado durante el período anteriormente mencionado es de Lps.33,949,063.00.

La información anterior corresponde a los riesgos reportados por la Seguridad Social, que abarca únicamente

Años					
2006		2007		2008	
Total número de riesgos	Total monto en lempiras	Total número de riesgos	Total monto en lempiras	Total número de riesgos	Total monto en lempiras
105	6,666,840.39	91	6,795,352.66	109	9,487,278.49
				1	15,527.71
2	162,111.88			1	228,036.00
41	1,331,911.78	36	1,778,416.84	39	2,950,347.71
1	64,659.00				
10	456,013.64	7	275,101.32	12	777,107.37
24	1,951,240.05	10	1,108,119.38	18	1,269,711.98
		1	60,146.21	2	479,993.74
27	2,700,903.04	37	3,573,568.91	36	3,766,553.98

el 17% de la población nacional, en base a la consideración anterior y considerando el total de la PEA en el país, podríamos decir que este porcentaje corresponde a 323,768.4 personas afiliadas a nivel nacional a la Seguridad Social, en tanto que el 83% restante 1, 580,751.6 de la PEA no goza de este beneficio.

Al calcular la media de la cantidad de riesgos reportados por la seguridad social en los últimos 5 años obtenemos un valor de 113 riesgos para una población asegurada de 323,768.4 que corresponde al 3.5%.

Esta información es reportada a la Secretaría de Trabajo, dicha institución no lleva una estadística nacional de incidencia de riesgos profesionales de la población no asegurada, tampoco la Secretaría de Salud a través de sus servicios de atención en salud desplegados a nivel nacional está realizando este tipo de registros. Lo anterior permite concluir que los datos estadísticos existentes no coinciden con la realidad nacional.

En el cuadro superior se presenta la información correspondiente al período 2005 – primer semestre 2009, correspondiente al número total de riesgos profesionales reportados por la seguridad social a nivel nacional así como el monto total pagado en lempiras desglosados por actividad económica.

De acuerdo con los datos reportados por la Unidad de Riesgos Profesionales (ver página siguiente) el sector que

reporta mayor incidencia de riesgos profesionales (accidentes y enfermedades laborales) durante el período referido es el sector de la industria manufacturera ya que del total de 438 reportes 177 pertenecen a dicho sector, representando el 40.4% del total, a su vez el monto total pagado en lempiras correspondiente a este sector fue de 8,352,455.50 lo que representa un 24.6% del total pagado, sin embargo en referencia a los montos pagados por sector, es el de servicios sociales, comunales y personales el que representa el 42.4% del monto total aún cuando en cifras reporte una cantidad de 156 riesgos por debajo de la reportada en el sector manufacturero.

III. Marco Legal de la Seguridad y Salud Ocupacional en Honduras

El marco legal actual de la Seguridad y Salud Ocupacional en el país está fundamentado en las siguientes leyes:

- Constitución de la República
- Código de Trabajo
- Código de Salud

Además tiene como fundamentos los siguientes Reglamentos:

Número de riesgos profesionales y montos pagados según sector económico enero a julio 2009

Sector económico	Número total de riesgos	Monto total en lempiras
Total	77	5,456,698.92
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	0	
Extracción de minas y canteras	1	124,888.20
Industria manufacturera	27	1,422,354.10
Construcción	10	653,691.32
Comercio, restaurantes y hoteles	14	1,148,000.64
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	270,723.60
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	1	21,218.88
Servicios sociales, comunales y personales	22	1,815,822.18

Fuente: Informe de actividades de la Unidad de Riesgos Profesionales, Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)

- Reglamento del Seguro Social.
- Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Reglamento de Salud Ocupacional de Pesca Subacuática.

a) Constitución de la República de Honduras

Haciendo referencia a la principal ley del país, el numeral 6 del Artículo 128 del Título V de la Constitución de la República de Honduras establece lo siguiente “El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas de trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores.

Bajo el mismo régimen de previsión quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas. Se establecerá una protección especial para la mujer y los menores.

El numeral 12 establece lo siguiente: “Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con la ley”

b) Código de Trabajo

El Título V del Código de Trabajo se refiere a la Protección a los Trabajadores durante el ejercicio del Trabajo, en este Título el Capítulo I se refiere a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, el Capítulo II a Riesgos Profesionales: Sección I: Disposiciones Generales, Sección II: Responsabilidad en materia de Riesgos Profesionales y Sección III: Indemnizaciones y conmutaciones.

El Artículo 391 de la Sección I establece que: Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

El Artículo 392 establece que: Es también obligación de todo patrono acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de Riesgos Profesionales que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los dos artículos anteriores definen las obligaciones que por ley corresponden a los patronos para garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores y trabajadoras, sin embargo en la actualidad son muchas las empresas que en el país no cumplen con estas disposiciones, y la Secretaría de Trabajo no cuenta con los recursos necesarios para atender toda la demanda a nivel nacional en materia de inspección y lo que es más importante en seguimiento.

Una de las desventajas del Título V del Código de Trabajo es que no contiene lo referente a las sanciones a las cuales se exponen las empresas que no cumplen con lo estipulado en el mismo. Asimismo, al igual que sucede con otras leyes en el país la poca aplicabilidad del mismo por parte de las instancias correspondientes es un elemento que afecta directamente no solo a los trabajadores y las trabajadoras, sino también la productividad de las empresas.

A partir del 2009 una comisión del Instituto Hondureño de Seguridad Social está llevando a cabo una revisión de la Sección III referente a Indemnizaciones y Conmutaciones la cual ha sido revisada por magistrados de la Corte Suprema de Justicia para su posterior socialización con otros sectores y presentarla al Congreso Nacional para su respectiva aprobación ya que la tabla vigente de acuerdo al código se encuentra desfasada.

c) Código de Salud

El Código de Salud en su Título III hace referencia a la Salud Ocupacional:

Artículo 101.-La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país. Su preservación, conservación y restauración se declaran como actividades de interés social y sanitario, en las que debe participar el gobierno, sector privado, los trabajadores y la comunidad en general.

Artículo 103.-Corresponde a las Secretarías de Salud Pública, de Trabajo y Previsión Social e Instituto Hondureño de Seguridad Social, en coordinación con los demás organismos del Estado o por él reconocidos y que tengan relación con esta materia, cumplir las regulaciones técnicas y administrativas, destinadas a promover, proteger, conservar y restaurar la salud de los trabajadores, vigilar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones del presente Título y de los reglamentos que de acuerdo con el mismo, se expidan.

Artículo 104.-Todos los empleadores o patronos son responsables de:

- a) Proporcionar y mantener dentro el proceso de producción, un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad y establecer sistemas de trabajo con el mínimo de riesgo para la salud.
- b) A optar medidas efectivas para proteger y conservar la salud de los trabajadores, mediante la instalación,

operación y mantenimiento de sistemas y de equipos de protección necesarios para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; y,

- c) Previamente a la aprobación del Reglamento de Higiene y Salubridad, por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, se oirá el parecer de la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud Pública. y protección contra los riesgos de los trabajadores.

Artículo 106.-Las Secretarías de Salud Pública y de Trabajo y Previsión Social, expedirán conjuntamente las normas tendientes a garantizar la salud de los trabajadores y de la población en general, en lo referente a producción y manejo de sustancias, materias primas, equipos, materiales, instrumentos, vehículos, máquinas y otros que constituyan riesgo para la salud, de acuerdo al reglamento de esta Ley.

Artículo 107.-La Secretaría de Salud Pública, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, están facultados para realizar visitas e inspección y supervisión en los centros de trabajo.

El empleador deberá exhibir a la autoridad el comprobante de haberse realizado inspección previa, cuando pueda constituir duplicidad o repetición de control por otra autoridad, casos en que será innecesaria la nueva inspección.

Todos los gastos que impliquen la práctica de una inspección y supervisión, estarán a cargo de la autoridad respectiva. En ningún caso podrá paralizarse o entorpecérsela actividad normal del centro objeto de inspección.

Artículo 109.-Las Secretarías de Salud Pública y de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, aprobarán en lo pertinente y conjuntamente, los métodos de medición, análisis e interpretación de las condiciones del medio ambiente laboral y de los trabajadores.

Artículo 111.-Las Secretarías de Salud Pública, de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, establecerán conjuntamente los valores mínimos y máximos de exposición a los distintos agentes capaces de producir riesgo de trabajo, de acuerdo a niveles y convenios internacionales.

Artículo 112.-Todo trabajador previamente a su contratación deberá presentar el resultado de un examen médico pre-ocupacional; asimismo todo trabajador está obligado a someterse a exámenes médicos periódicos.

Artículo 113.-Todo accidente o enfermedad de trabajo deberá ser reportado inmediatamente por el patrono, o en su defecto, por las comisiones mixtas de seguridad e higiene, a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Artículo 115.-La Secretaría exigirá a las empresas la divulgación entre personal potencialmente expuesto a riesgo, las medidas para la prevención de accidentes, así como sobre la adopción de las necesarias en caso de emergencia.

Los artículos anteriores hacen referencia a las responsabilidades de los patronos en materia de Salud Ocupacional, de igual manera hacen alusión a las instancias de gobierno directamente responsables de dirigir las acciones de inspección, supervisión y seguimiento en las empresas para garantizar el cumplimiento de lo estipulado en cada uno de los artículos del presente código, reiterando que éstas deben trabajar en forma conjunta y coordinada para evitar duplicidad de funciones y desperdicio de recursos, sin embargo, en la actualidad, cada institución trabaja de forma aislada y sin criterios estandarizados que les permitan utilizar una misma metodología al momento de realizar una inspección, lo que genera descontento y confusión en las empresas. De igual manera en el país son muy pocas las empresas que reportan los accidentes de trabajo o enfermedades laborales a la Secretaría de Trabajo o al Instituto Hondureño de Seguridad Social, algunos reportes se hacen al momento de que el trabajador o trabajadora presenta la denuncia ante la Secretaría de Trabajo porque el patrono se niega a indemnizarlo o por el reclamo de la incapacidad en el Seguro Social, en los hospitales públicos no existe hasta el momento una manera de identificar y diferenciar los accidentes y/o enfermedades laborales de los comunes que permita llevar una estadística de accidentabilidad laboral, de todo lo anterior puede concluirse que no existe en el país una cultura que fomente la prevención de riesgos laborales que involucre y sensibilice tanto al patrono como al trabajadores y/o trabajadoras, de tal manera que ambos sectores colaboren y participen de forma activa y en conjunto con las instancias correspondientes.

Las tres instancias que conforme a lo estipulado en el Código de Salud son las encargadas en el país de la salud Ocupacional son la Secretaría de Salud, La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, sin embargo en el caso de la Secretaría de Salud existió hace aproximadamente 6 años una unidad encargada del Programa Nacional de Salud de los

Trabajadores de Honduras a pesar de esto, no existe ninguna evidencia o registro del trabajo realizado y los logros alcanzados por este programa, en la actualidad no existe ninguna persona, unidad o departamento que se encargue directamente del tema.

La Dirección de Regulación Sanitaria dentro de la Secretaría de Salud realiza inspecciones dentro de las empresas sin embargo sus inspectores verifican de forma general las condiciones de trabajo, sin realizar mediciones ni evaluaciones específicas de riesgos físicos, mecánicos, psicosociales, ergonómicos, si el Equipo de Protección Individual utilizado es acorde al riesgo, etc. ,su inspección se enfoca más a que los productos fabricados estén libres de todo tipo de contaminación que pueda afectar posteriormente la salud del consumidor y no se centra específicamente en los riesgos que puedan provocar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Al hacer un análisis del Título III del Código de Salud referente a la Salud Ocupacional puede concluirse que este es congruente con lo descrito también en el Título V del Código de Trabajo, no existe ningún tipo de contradicción entre los mismos, el marco legal existe, sin embargo hay de alguna manera una falta de aplicabilidad de la ley por las instancias correspondientes y de igual manera poca disposición de los involucrados en acatar las disposiciones legales existentes.

d) Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes y Enfermedades Profesionales

El Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes y Enfermedades Profesionales establece las normas que rigen la aplicación del Título V sobre la Protección de la Salud de los Trabajadores y demás disposiciones sobre la materia contenidas en el Código del Trabajo.

Artículo 2.- Corresponde a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social la inspección y evaluación de los centros de trabajo y la normalización de las actividades que en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizan a nivel nacional.

Artículo 3.- El objeto de este Reglamento es establecer las condiciones de Seguridad y Salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular.

Artículo 4.- Este Reglamento es de aplicación en todo el territorio de la República, tiene por objeto establecer, desarrollar y proveer los mecanismos legales y técnicos administrativos para la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en los centros de trabajo.

Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; asimismo, regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de los trabajadores.

Todos los empleadores tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores y sus organizaciones, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento.

Artículo 5.- Siendo La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social la responsable de la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo; coordinará sus actividades de prevención de riesgos profesionales con la Secretaría de Salud y el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Obligaciones de los empleadores y sus organizaciones

Artículo 9.- Además de los contenidos en el Código del Trabajo y en las leyes de Seguridad Social y sus reglamentos, todos los empleadores están obligados a:

- a) Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todas las actividades relacionados con la empresa.
- b) Garantizar el desarrollo de programas permanentes de seguridad y salud en el trabajo encaminado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; sin perjuicio del normal funcionamiento de sus actividades.
- c) Observar en todas las actividades que realizan en su empresa, las disposiciones legales y las normas y medidas de seguridad y salud aplicables.
- ch) Adoptar medidas apropiadas para proteger, fomentar y promocionar la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir los riesgos profesionales en los centros de trabajo.
- d) Afiliar a sus empleados al Instituto Hondureño de Seguridad Social con el objeto de garantizar a los trabajadores afectados por un riesgo profesional los derechos que la ley les confiere; no obstante podrá ampliar la prestación de estos servicios por medio de instituciones privadas. Los trabajos temporales quedarán sujetos al régimen que para tal propósito se establezca.
- e) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas y centros de trabajo condiciones de seguridad y salud, previniendo que los contaminantes no excedan los niveles permitidos en el presente Reglamento
- f) Suministrar gratuitamente a sus trabajadores el equipo de protección personal necesario.
- g) Instalar en las fábricas o los centros de trabajo los botiquines y disponer en todo momento, de los medicamentos y materiales de curación indispensables a fin de proporcionar los primeros auxilios a los trabajadores que sean víctima de un riesgo.
- h) Llevar un registro de todo trabajador a su servicio en el que debe constar, como información mínima, la siguiente: nombre y domicilio, número del seguro social y el nombre y domicilio de los beneficiarios de las indemnizaciones legales, en caso de muerte del trabajador, a causa de un riesgo profesional.
- i) Participar obligatoriamente en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de higiene y seguridad que se organicen en la empresa.
- j) Llevar un registro adecuado de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en los lugares de trabajo.
- k) Proporcionar las facilidades requeridas, para la realización de inspecciones o investigaciones que realicen las autoridades competentes, así como otras actividades que sean necesarias para la protección de la salud de los trabajadores.
- l) Permitir la participación de representantes de las comisiones mixtas de higiene y seguridad en las visitas de inspección que realice la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- ll) Permitir a la autoridad competente la extracción de muestras de sustancias y materiales para análisis y estudio, encaminados a la toma de medidas de prevención de riesgos profesionales.
- m) Proporcionar a la autoridad competente información sobre procesos y operaciones de trabajo y de sustancias y su almacenamiento con los fines indicados.
- n) Fijar en lugares visibles y difundir entre los trabajadores los instructivos y las medidas de prevención que se emitan y adopten sobre seguridad y salud en el trabajo.

- ñ) Realizar programas de capacitación sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, haciendo énfasis en las medidas de control y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- o) Otorgar a los trabajadores Miembros de las Comisiones Mixtas las facilidades y ayuda necesarias para que puedan asistir a los cursos, seminarios y otros eventos, así como para que desarrollen programas educativos en esta área.
- p) Efectuar en sus instalaciones o centros de trabajo las rectificaciones o modificaciones que la autoridad competente dicte de acuerdo a la ley.
- g) Abstenerse de introducir e ingerir bebidas alcohólicas, drogas u otras sustancias no autorizadas, en los lugares y centros de trabajo o presentarse bajo los efectos de sustancias embriagantes, drogas, estupefacientes o alucinógenos.
- h) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se solicite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran los compañeros de labores o los intereses del empleador.
- i) Someterse a reconocimiento médico como requisito indispensable de ingreso al trabajo y durante éste a solicitud del empleador o por orden de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- j) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo y las de otras personas. Así como la de establecimientos, talleres, maquinarias y lugares de trabajo.
- k) Utilizar y mantener en buenas condiciones todos los resguardos, protecciones, y sistemas de seguridad utilizados para la prevención de riesgos profesionales; así como acatar todas las normas y recomendaciones que conciernan a su salud, disciplina y conducta.

Obligaciones de los trabajadores y sus organizaciones

Artículo 10.- Además de las contenidas en el Código del Trabajo y en las leyes de Seguridad Social y sus reglamentos, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Cumplir las disposiciones de este Reglamento así como las normas, reglamentos, manuales e instructivos que se expidan para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Utilizar convenientemente las maquinas, equipos, herramientas, sustancias, y otros medios, haciendo uso adecuado del equipo de protección personal y dispositivos de seguridad y control de la maquinaria. En el caso de existir dudas en la forma de utilizarlos, deberá solicitar el auxilio de su superior inmediato para que le dé las instrucciones respectivas.
- c) Cooperar y participar en los programas de seguridad y salud en el trabajo implementados en su centro de trabajo, lo mismo que en las medidas encaminadas a la prevención de riesgos profesionales.
- ch) Colaborar y participar activamente con las comisiones mixtas de higiene y seguridad organizadas en su centro de trabajo.
- d) Asistir a los cursos, seminarios y jornadas de capacitación que en esta área realicen de común acuerdo con el empleador, sindicato, las instituciones gubernamentales o la comisión de higiene y seguridad.
- e) Abstenerse de operar sin la debida autorización, vehículos, maquinarias y equipos distintos a los asignados.
- f) Dar aviso a su superior inmediato sobre la existencia de condiciones inseguras o defectuosas, fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos, operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos.

De las comisiones mixtas de higiene y seguridad

Artículo 11.- La comisión de higiene y seguridad es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud y seguridad dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales se ventilarán en otras instancias.

Artículo 12.- En cada institución o empresa pública o privada donde se empleen diez (10) o más trabajadores permanentes se organizará una comisión mixta de higiene y seguridad, integrada por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores. Su organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del presente Capítulo.

Sanciones

Artículo 465.- La violación o incumplimiento por parte de los empleadores de los preceptos de este Reglamento, serán sancionados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la cual evaluará y calificará las infracciones e impondrá las sanciones aplicando las disposiciones previstas en el Código del Trabajo y sus reglamentos.

Artículo 466.- El incumplimiento a los requerimientos dentro de los plazos establecidos (El Código del Trabajo, Ley de Procedimientos Administrativos y demás Leyes conexas), dará lugar a las siguientes sanciones:

- I) *Amonestación.* El Director General de Previsión Social de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, amonestará al empleador o su representante que haya incumplido los requerimientos mediante oficio en el cual se señalarán las infracciones a las disposiciones emanadas por este reglamento u otros que estuvieren vigentes relativos a la salud de los trabajadores.
- II) *Multas.* La Dirección General de Previsión Social de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, vencidos los plazos perentorios impondrán las multas contempladas por el Código del Trabajo y sus reglamentos. El pago de las multas impuestas, no exime al infractor de la ejecución de las obras que hayan sido ordenadas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Se sancionarán con multas las infracciones o violaciones siguientes :
 - a) La obstrucción del cumplimiento de los deberes y atribuciones que legalmente corresponden a los inspectores.
 - b) La agresión física o moral por parte de los empleadores o sus representantes hacia los Inspectores, a salvo de las acciones penales que correspondan.
 - c) Desobediencia o incumplimiento a las medidas y disposiciones que impartan los inspectores en nombre y representación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social dentro del límite de sus atribuciones legales.
- III) *Decomiso de productos.* El jefe de la dependencia competente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, podrá solicitar la intervención de la Secretaría de Salud, para ordenar el decomiso de los productos que ocasionen directamente el problema de salud de los trabajadores en el lugar o centro de trabajo, mediante resolución razonada en base a los antecedentes y con la información que considere pertinente

El Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes y Enfermedades Profesionales representa un instrumento de mucha utilidad para las acciones de inspección llevadas a cabo por el departamento de higiene y seguridad de la Secretaría de Trabajo así como para las empresas que desean

mejorar las condiciones de SSO para sus trabajadores y trabajadoras ya que todas las medidas de intervención deben ajustarse a lo estipulado en el reglamento, sin embargo existen algunos riesgos propios de algunas industrias que no están estipulados dentro del mismo, lo que constituye una debilidad al momento de aplicarlo ya sea por parte de la Secretaría de Trabajo o de la empresa. En lo que se refiere a las comisiones mixtas de higiene y seguridad de las empresas, tal como se hizo mención anteriormente, el reglamento contempla la obligaciones legal para conformarlas en las empresas que cuenten con más de 5 trabajadores, sin embargo aunque es una figura legal no todas las empresas cumplen este requisito, ya que algunas no tienen comisión conformada o si la tienen no está legalizada ni inscrita en la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría de Trabajo tal como lo estipula la ley, o en otros casos la comisión está legalizada sin embargo no cumple con las funciones para lo cual fue conformada. Actualmente la Dirección General

A su vez contiene al igual que el Código de Trabajo y el Código de Salud, aunque en una forma más amplia las obligaciones del patrono en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, incorporando a su vez las obligaciones de los trabajadores y todo lo concerniente a las Comisiones mixtas de higiene y seguridad así como lo referente a las sanciones económicas, administrativas y penales contempladas por el incumplimiento de las disposiciones del Reglamento, aunque la aplicabilidad de éstas sigue siendo una debilidad ya que desde su vigencia han sido muy pocas las empresas que han sido sancionadas a nivel nacional.

e) Ley del Seguro Social

Artículo 42. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional se concederán las prestaciones siguientes: 1.- En todo momento, la asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria o dental necesaria, así como los medicamentos, aparatos de prótesis y demás auxilios terapéuticos que requiera el estado del asegurado; 2.- Por incapacidad temporal, un subsidio diario. Los reglamentos fijarán la duración y la fecha en que ha de iniciarse el pago de aquél. Su cuantía será igual que en caso de enfermedad; 3.- Por incapacidad permanente, total o parcial, una renta cuya cuantía fijarán los reglamentos. Estos determinarán también el grado mínimo de incapacidad por debajo del cual el accidentado no tendrá derecho a indemnización alguna. La incapacidad permanente será declarada, a más tardar, al expirar el derecho al subsidio diario previsto en el apartado segundo del presente artículo; 4.- A la muerte del asegurado, debida a accidente

de trabajo o enfermedad profesional, sus deudos tendrán derecho, en las condiciones establecidas en el reglamento, a una pensión y a una ayuda para gastos funerales.

Artículo 43. El Instituto no pagará las prestaciones en dinero previstas en esta Sección, en los casos siguientes: 1.- Cuando el accidente que origine la incapacidad o muerte del asegurado hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o por cualquier otra persona a instigación de aquélla; 2.- Cuando el accidente fuere consecuencia de un delito en que cupiere responsabilidad a la víctima o de una riña en que ésta tomare parte voluntariamente; 3.- Cuando el accidente hubiere ocurrido por encontrarse la víctima en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas estupefacientes tomadas intencionalmente.

Artículo 44. El asegurado incapacitado estará obligado a someterse a cuantos exámenes médicos se le exigieren, así como a los tratamientos que le fueren prescritos por los médicos del Seguro. El incumplimiento de estas disposiciones motivará la suspensión del subsidio de incapacidad temporal. Asimismo, el instituto podrá suspender el pago de la renta por incapacidad permanente si el interesado rehusare someterse a los exámenes de revisión que le fueren ordenados.

Artículo 45. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional fuere debido a falta grave o descuido del patrono, o a infracción de las medidas de prevención previstas en los reglamentos u ordenadas por los inspectores del Instituto o del Ministerio de Trabajo, dicho patrono estará obligado a reembolsar al Instituto, la totalidad de los gastos que el accidente o la enfermedad del asegurado le ocasionaren.

Artículo 46. El Instituto deberá publicar normas sobre la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los reglamentos fijarán las condiciones de aplicación del presente artículo.

f) Reglamento de la Ley del Seguro Social

De los Riesgos Profesionales

Artículo 76. Tendrán derecho a las prestaciones del Régimen de Riesgos Profesionales:

- 1) El asegurado activo, sin necesidad de acreditar tiempo mínimo de cotización, hasta el total restablecimiento del asegurado;

- 2) El asegurado cesante, cuando la enfermedad se produzca dentro de los dos meses siguientes a la fecha de cesantía y se compruebe que es de causa profesional.
- 3) El pensionado por incapacidad total por un riesgo profesional.

Artículo 77. Para la aplicación del artículo 42 de la Ley, se definen las prestaciones siguientes:

- 1) Actividades y programas de prevención de Riesgos profesionales.
- 2) Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria y dental necesaria, aparatos de prótesis y ortopedia, medicamentos y los demás auxilios terapéuticos que requiera el estado del asegurado;
- 3) Un subsidio diario cuando el riesgo profesional produzca al asegurado una incapacidad temporal para el trabajo;
- 4) Una pensión por incapacidad permanente total o parcial;
- 5) Pensiones de viudez, orfandad o supervivencia para los causahabientes debidamente acreditados, en caso de muerte del trabajador asegurado, proveniente de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

El Instituto podrá pagar al trabajador asegurado o a los beneficiarios de éste, mensualidades anticipadas, en los cuales se regulará lo relacionado a los períodos que abarque el anticipo pero tomando en cuenta en todo caso, la edad, salud y las necesidades económicas y familiares del pensionado o sus beneficiarios.

Artículo 78. Para los efectos de este Reglamento, se considera que existe incapacidad permanente total como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, cuando se reúna una de las condiciones siguientes:

- a) La persona que hubiese perdido el sesenta y cinco por ciento (65%) o más de su capacidad funcional para trabajar; o
- b) Se encuentre imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcional a sus fuerzas, su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al treinta y cinco por ciento (35%) de la que habitualmente recibe en la misma actividad económica, un trabajador sano del mismo género, semejante capacidad de trabajo y formación análoga.

El por ciento se establece a través de la evaluación y análisis del caso por la Comisión Técnica de Invalidez del

Instituto basada en los criterios establecidos en el Sistema para Calificar la Pérdida de la Capacidad Funcional del Trabajador, y ratificado en cada caso por la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales.

Para determinar el grado de Incapacidad permanente total, deberán considerarse los antecedentes profesionales y ocupacionales del asegurado, la edad, la naturaleza y gravedad del daño, la capacidad física y mental y demás elementos y características que consideren las Comisiones Técnicas de Invalidez y de Riesgos Profesionales y que permitan establecer su capacidad potencial de ganancia.

La pensión mensual de Incapacidad Permanente Total por Riesgos Profesionales será igual al setenta por ciento (70%) del salario base mensual sobre el que se cotiza para el trabajador en el Régimen de Riesgos Profesionales en el momento de ocurrir el Accidente o enfermedad.

No hay lugar al cobro simultáneo de las prestaciones por Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente Total.

Artículo 79. En caso de incapacidad permanente total por riesgo profesional, cuando el grado de incapacidad que dio lugar a la pensión experimente un cambio mayor de un diez por ciento (10%) en relación con el que sirvió de base para otorgarla, el monto de la pensión se ajustará al nuevo grado de incapacidad.

Artículo 80. Si a consecuencia de un accidente de trabajo desaparece un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no se tienen noticias de él dentro de los 365 días posteriores al suceso, el Instituto podrá presumir su muerte desde que ocurrió dicho accidente para el solo efecto de que los beneficiarios perciban las pensiones que correspondan, sin perjuicio de lo que proceda en caso de comprobarse que el accidentado está vivo.

Artículo 81. Se considera como incapacidad permanente parcial si como consecuencia de un Accidente de Trabajo o de una Enfermedad Profesional, el asegurado presenta una disminución definitiva en alguna o algunas de sus facultades, en un grado superior al quince por ciento (15%) pero inferior al sesenta y cinco por ciento (65%), que le impidan desempeñar el trabajo para el cual ha sido contratado.

El trabajador tendrá derecho, sin necesidad de acreditar tiempo mínimo de cotización, a una pensión mientras subsista la condición de incapacidad permanente parcial, desde la fecha en que lo determine la Comisión Técnica de Invalidez en coordinación con la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales.

En todo caso dicha fecha no podrá ser posterior a la fecha en que se presentó la solicitud de trámite.

En los estados que sean de carácter progresivo, deberá calificarse al trabajador periódicamente y modificar el porcentaje de incapacidad.

El asegurado tiene derecho a que se le reconozca una pensión en proporción al daño sufrido, calculada como el producto que resulte de multiplicar el porcentaje que señale la Tabla de Valuación utilizada por la Comisión Técnica de Invalidez, por el monto de la pensión que le hubiese correspondido en el caso de una Incapacidad permanente total.

Cuando exista más de una lesión, el monto a otorgarse será igual a la suma de los montos de cada una, sin que exceda de lo que le correspondería en caso de Incapacidad permanente total.

De la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales.

Artículo 82. Todos los casos en los que se presuma un Riesgo de origen laboral serán evaluados en primera instancia por la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales y remitidos siempre que se presuma una incapacidad permanente total de invalidez a la Comisión Técnica de Invalidez.

La Comisión Técnica de Invalidez en coordinación con la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales revisará, periódicamente, los criterios de ponderación de la Tabla de Valuación establecidos en el Sistema para Calificar la Pérdida de la Capacidad Funcional del Trabajador.

Artículo 83. Se entiende por Incapacidad Temporal, aquella que según el estado de salud del afiliado al Régimen de Riesgos Profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado y la disminución en alguna o algunas de sus facultades sea inferior al quince por ciento (15%).

El asegurado al Régimen de Riesgos Profesionales que presente incapacidad temporal para trabajar como consecuencia de un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional tiene derecho a un subsidio de acuerdo al Artículo 38.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social, o la Institución a la que se le subrogue el servicio de acuerdo al artículo 85 del presente Reglamento, pagará un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario mensual, calculado a partir del cuarto día en que ocurrió el Accidente de Trabajo o se diagnóstico la Enfermedad Profesional, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o

curación, o de la declaración de una incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o muerte. Los tres primeros días serán pagados por el patrono. Para los efectos del presente Reglamento, las prestaciones se otorgan por días calendario incluyendo domingos y días feriados y se liquidará por períodos vencidos no mayores de treinta (30) días.

De la Administración de Riesgos Profesionales

Artículo 84. El Régimen de Riesgos Profesionales, tendrá un Comité de Supervisión y Monitoreo el cual estará integrado por tres (3) representantes del Sector Empresarial y dos (2) representantes del Sector Laboral. Los miembros de este Comité, podrán a propuesta de los sectores ser miembros de la Junta Directiva.

Artículo 85. La Gerencia de Riesgos Profesionales es la instancia administrativa que planifica, organiza, ejecuta, controla y administra los fondos del Régimen de Riesgos Profesionales del IHSS, en el marco de las Resoluciones de la Junta Directiva del Instituto.

Artículo 86. No se consideran Accidentes de Trabajo el suceso, evento o acontecimiento que ocurra o se produzca durante o como consecuencia de:

- a) La ejecución de labores diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como actividades recreativas, deportivas o culturales, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador;
- b) Permisos especiales fuera de la actividad laboral de la empresa, remunerados o sin remuneración ;
- c) Encontrarse el trabajador bajo los efectos físicos y mentales de bebidas alcohólicas, drogas u otras sustancias prohibidas en el trabajo. Siempre que el trabajador se encuentre en régimen de tratamiento médico debe presentar y hacer del conocimiento pertinente al empleador de la prescripción facultativa suscrita por médico titulado;
- d) Ocasionarse incapacidad o lesión intencionalmente por el mismo trabajador o en cooperación con otras personas, incluyendo intento suicida;
- e) Riñas u otros actos violentos tipificados en el Ordenamiento Jurídico; y delito intencional del que fuera responsable el trabajador asegurado.

Artículo 87. La Gerencia del Riesgo Profesional establecerá los exámenes médicos a ser realizados al trabajador en diferentes momentos de su vida laboral con el objetivo de establecer y verificar el estado de salud, aptitud y capacidad física y mental para desempeñar las tareas y actividades laborales.

Para el cumplimiento de sus obligaciones el Régimen de Riesgos Profesionales y establecer daños o enfermedades pre-existentes es necesario, para los trabajadores afiliados al Régimen, la realización de exámenes médicos preventivos preocupacionales, durante la relación laboral (de seguimiento o periódicos, de transferencia de actividad, de reintegro) y de egreso según sean los casos siguientes:

- Examen Médico Preocupacional es el que se realiza al trabajador en el momento de su afiliación al Régimen de Riesgos Profesionales con motivo de ingreso al trabajo o cambios significativos en las formas y características en las que se desarrollan y ejecutan las tareas y actividades laborales.
- Examen Médico de Seguimiento o periódico es el que se realiza al trabajador periódicamente de acuerdo a la actividad económica conforme a la tabla de criterios de evaluación de la comisión técnica de riesgos profesionales para comprobar su estado de salud y establecer el comportamiento de los mecanismos fisiológicos de adaptación a las exigencias del trabajo.
- Examen Médico de Reintegro y transferencia de actividad es el que se realiza al trabajador con motivo de su reintegro al trabajo, luego de haber permanecido fuera de el por motivos de salud u otras causas.
- Examen Médico de Egreso es el que se realiza al trabajador en el momento de su desafiliación al Régimen de Riesgos Profesionales con motivo de egreso definitivo del trabajo.

Del financiamiento en el pago de las prestaciones

Artículo 88. Las prestaciones en dinero y en especie por enfermedad profesional y accidente de trabajo se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los empleadores.

La Forma de Financiamiento del Régimen de Riesgos Profesionales se realizará a través de Reparto Anual para prestaciones económicas y en especie de corto plazo y Reparto de Capitales Constitutivos para las prestaciones a largo plazo. Debiendo considerarse la realización de los estudios actuariales y la revisión periódica

de las cuotas de cotización establecidas en la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 89. Las tarifas fijadas para cada empresa se determinan de acuerdo con:

- a) Actividad económica principal de la empresa afiliada tal como lo dispone el Manual de Clasificación de Empresas según Actividad Económica;
- b) Índice de siniestralidad (accidentes e incidentes) de la empresa calculado según lo disponen los artículos 90, 91, 92 y 93 del presente Reglamento;
- c) Número y tipo de Enfermedades Profesionales; y
- d) Cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas de Salud Ocupacional, determinados por la Gerencia de Riesgos Profesionales del Instituto Hondureño de Seguridad Social, de conformidad con los reglamentos aprobados para tal fin por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaría de Salud y el propio Instituto.

Las Empresas que ingresen por primera vez al Régimen de Riesgos Profesionales cotizará por el valor inicial del 0.2 %. Sobre el salario nominal en base al techo actual para todas las categorías.

Artículo 90. El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) revisará anualmente la siniestralidad de las Empresas para determinar si permanecen en el mismo Valor de Cotización, o si éste varía, de acuerdo a las valoraciones siguientes:

- a) La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de Riesgos de Profesionales ocurridos durante el periodo comprendido entre el uno (1) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre del año de que se trate;
- b) Los empleadores deberán presentar a la Gerencia de Riesgos profesionales, durante el mes de enero, los formatos impresos o el dispositivo magnético generado por el programa informático que el Instituto autorice, en donde se harán constar los casos de Riesgos Profesionales ocurridos durante el año, precisando la identificación de los trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos de trabajo dentro de la empresa. El Instituto Hondureño de Seguridad Social deberá notificar, mediante dictamen, al empleador cuando califique algún Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, o en caso de recaída con motivo de éstos; y

- c) El Instituto verificará la información proporcionada por las empresas contra sus registros y si determina que los datos aportados no son congruentes con la información obtenida por el propio Instituto, hará la rectificación correspondiente, la cual surtirá efectos debiendo ser notificado al empleador.

Artículo 91. La siniestralidad es un indicador que combina la probabilidad de que ocurran siniestros en días laborables con el tiempo perdido por las consecuencias de los mismos.

La siniestralidad de la empresa se obtiene multiplicando el Índice de Frecuencia (IF) por el Índice de Gravedad (IG) del período que se analice.

Artículo 92. El Índice de Frecuencia es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene al dividir el número de casos de Riesgos Profesionales ocurridos en el período que se analiza, entre el número de días de exposición al riesgo.

Especificaciones:

- No se considerarán como casos de Riesgos Profesionales: a) las recaídas; y, b) las revisiones de incapacidades permanentes parciales
- El número de trabajadores promedio expuestos a riesgos del trabajo se obtiene sumando los días cotizados por todos los trabajadores de la empresa, durante el año de cómputo y dividiendo el resultado entre 365.
- El número de días de exposición a riesgo del trabajo se obtiene multiplicando el número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos, por el número estimado de días laborables por año (300).

Artículo 93. El Índice de Gravedad es el tiempo perdido en promedio por Riesgos Profesionales que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones.

Dicho índice se obtendrá al dividir los días perdidos para el trabajo debido a incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de casos de Riesgos Profesionales ocurridos en el período que se analice.

Especificaciones:

- Para obtener los días perdidos para el trabajo, se tomarán en cuenta las consecuencias de los Riesgos Profesionales ocurridos, las de los casos de recaída

y los aumentos derivados de las revisiones a las incapacidades permanentes parciales, registrados en el período que se analice, aun cuando provengan de Riesgos Profesionales ocurridos en períodos anteriores. Para medir el tiempo perdido, si el Riesgo Profesional produce incapacidad temporal se considerarán los días subsidiados; en caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta la duración promedio de vida activa de un individuo de la misma edad que no haya sido víctima de un evento semejante. En el caso de los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará el porcentaje correspondiente al determinado por el Sistema Para Calificar la Pérdida de la Capacidad Funcional del Trabajador utilizada por la Comisión Técnica de Invalidez del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

- Los días subsidiados por incapacidad temporal motivados por una recaída y los porcentajes derivados de las revisiones de incapacidades permanentes parciales, deberán ser considerados para efectos de la siniestralidad por la empresa en donde se originó el Riesgo Profesional, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que ocurra.

Disposiciones comunes en el Régimen de Riesgos Profesionales

Artículo 98. Todo accidente de trabajo debe ser informado al Instituto por el empleador o su representante dentro de un plazo máximo de veinticuatro horas, salvo caso fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobado. El aviso debe ser dado por el empleador, o por el trabajador, sujeto a verificación por el Instituto en el formulario que le suministre para este propósito. El empleador deberá llevar un registro de todos los accidentes de trabajo que ocurran a sus trabajadores y de los incidentes ocurridos dentro de la empresa.

Artículo 99. El patrono, que por Ley cotiza para la atención médica de Riesgos Profesionales, está obligado a enviar al accidentado al centro médico u hospital del IHSS más cercano. Caso contrario el Patrono correrá bajo su propia responsabilidad, con los gastos ocasionados en los centros u hospitales privados.

Artículo 100. El patrono debe suministrar los primeros auxilios al trabajador víctima de un accidente ocurrido dentro de su empresa o centro de trabajo, a cuyo efecto debe mantener en el mismo uno o más botiquines de emergencia

equipados de conformidad con las normas que dicte el Instituto. También el patrono debe mantener en la empresa o centro de trabajo personas adiestradas en proporcionar los primeros auxilios. Para lo cual implementará un programa de capacitación.

Artículo 101. Los patronos deberán dar estricto cumplimiento a las medidas de prevención y protección contra accidentes y enfermedades profesionales que dicte el Instituto, el cual deberá coordinar los programas que sobre la materia ponga en vigencia la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 102. Para reducir o evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, el Instituto también deberá:

- 1) Promover en forma sistemática la educación de trabajadores y empleadores, acerca de la prevención de los riesgos profesionales;
- 2) Conceder premios y distinciones simbólicas y una vez elaboradas y aplicadas las tablas de cotización de acuerdo a las estadísticas, podrán reducirse las cotizaciones, a los empleadores que, con la adopción de medidas de prevención, contribuyan a la reducción de la incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 103. El Instituto a través de la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales podrá recomendar un cambio de trabajo y ocupación en los casos de que mejore sensiblemente las condiciones de salud del asegurado o disminuya apreciablemente el riesgo de sufrir accidentes a los que padecen de las enfermedades aludidas. El empleador estará obligado a efectuar el cambio de trabajo, siempre que exista la plaza adecuada y el asegurado sea competente para desempeñarla.

La Ley del Seguro Social y su Reglamento contemplan todas las prestaciones a las cuales tiene derecho la población asegurada, así como las funciones y responsabilidades correspondientes a la Gerencia de Riesgos Profesionales, Comisión Técnica de Riesgos Profesionales y Comisión Técnica de Invalidez, las disposiciones anteriores aplican únicamente a los trabajadores y las trabajadoras afiliados (as) al Seguro Social, lo que facilita en parte la recopilación de información estadística referente a índices de siniestralidad por sector económico.

Sin embargo, el resto de la población trabajadora cuyas empresas no cotizan a la Seguridad Social no reciben los

servicios o derechos contemplados en la ley y su reglamento, incluso existen en el país un gran número de empresas que deducen del salario a sus trabajadores y trabajadoras la aportación correspondiente al pago del seguro social y éstas a su vez no hacen el pago completo a la institución (pago del empleado mas pago patronal) , por lo que existen un gran número de empleados que no gozan del beneficio de la Seguridad Social aún cuando la empresa les ha deducido de su salario la cuota mensual correspondiente.

En vista de todo lo anterior puede concluirse que en el país existe una diversidad de leyes y reglamentos tendientes a velar y proteger la Salud de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras ; sin embargo éstas se mantienen en su mayoría estables, ya que poco o nada se han ac-

tualizado desde su fecha de emisión, lo que genera que en algunos casos el sector laboral se encuentre desprotegido, tal es el Caso del Título V del Código de Trabajo referente a Riesgos Profesionales el cual no ha sido modificado desde el año 1973.

Otro elemento que es necesario resaltar es la incapacidad de las instancias correspondientes de aplicar las sanciones administrativas, económicas o penales establecidas en los Reglamentos para todos aquellos que las infrinjan.

De igual manera Honduras ha suscrito los siguientes convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que de acuerdo a información obtenida en la Secretaría de Trabajo, de los 186 que existen, se han ratificado solamente 22.

g) Convenios ratificados por Honduras

Convenio	Título	Fecha de Ratificación	Estado
14	Convenio sobre el descanso semanal (Industria 1921)	17 de Noviembre 1964	Ratificado
27	Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco(1929)	9 de Junio de 1980	Ratificado
29	Convenio sobre el trabajo forzoso(1930)	21 de Febrero de 1957	Ratificado
32	Convenio sobre la protección de cargadores de muelle contra accidentes(1932)	17 de Noviembre de 1964	Ratificado
42	Convenio sobre las enfermedades profesionales(1934)	17 de Noviembre de 1964	Ratificado
45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres) 1935	20 de Junio de 1960	Ratificado
62	Convenio sobre la prescripción de seguridad(edificación),1937	17 de Noviembre de 1964	Ratificado
78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales),1946	20 de Junio de 1960	Ratificado
81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	6 de Mayo de 1983	Ratificado
87	Convenio de la libertad sindical y protección del derecho de sindicatos, 1948	27 de Junio de 1956	Ratificado
95	Convenio sobre la protección del salario, 1949	20 de Junio de 1960	Ratificado
98	Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	27 de Junio de 1956	Ratificado
100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	9 de Agosto de 1956	Ratificado
105	Convenio sobre abolición de trabajo forzoso, 1957	4 de Agosto de 1958	Ratificado
106	Convenio sobre el descanso semanal (Comercio y Oficinas) 1957	20 de Junio de 1960	Ratificado
108	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	20 de Junio de 1960	Ratificado
111	Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación),1958	20 de Junio de 1960	Ratificado

Convenio	Título	Fecha de Ratificación	Estado
116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	17 de Noviembre de 1964	Ratificado
122	Convenio sobre la política de empleo, 1964	9 de Junio de 1980	Ratificado
138	Convenio sobre la edad mínima, 1973	9 de Junio de 1980	Ratificado
169	Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989	28 de Marzo de 1995	Ratificado
182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	25 de Octubre del 2001	Ratificado

IV. Mapa Institucional

a) Instituciones gubernamentales con competencia en Salud Ocupacional

Conforme a lo estipulado en el Código de Salud y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes y Enfermedades Profesionales corresponden directamente a la Secretaría de Salud, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social trabajar en forma conjunta para coordinar las acciones de prevención de riesgos profesionales en las empresas de los diversos sectores económicos del país.

Sin embargo, existen otras instituciones gubernamentales involucradas en las acciones de prevención, éstas son las que integran la CONASATH:

- Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA)
- Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (UNAH)
- Asimismo en los últimos tres años han participado en estas acciones la Secretaría de Educación y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

Funciones que corresponden a la Secretarías de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social y al Instituto Hondureño de Seguridad Social, de acuerdo a lo contemplado en el Código de Salud de la república de Honduras:

- En coordinación con los demás organismos el Estado o por él reconocidos y que tengan relación con esta materia, cumplir las regulaciones técnicas y administrativas, destinadas a promover, proteger, conservar y restaurar la salud de los trabajadores, vigilar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones del presente Título y de los reglamentos que de acuerdo con el mismo, se expidan.

- Expedirán conjuntamente las normas tendientes a garantizar la salud de los trabajadores y de la población en general, en lo referente a producción y manejo desustancias, materias primas, equipos, materiales, instrumentos, vehículos, máquinas y otros que constituyan riesgo para la salud.
- Están facultados para realizar visitas e inspección y supervisión en los centros de trabajo.
- Aprobarán en lo pertinente y conjuntamente, los métodos de medición, análisis e interpretación de las condiciones del medio ambiente laboral y de los trabajadores.
- Establecerán conjuntamente los valores mínimos y máximos de exposición a los distintos agentes capaces de producir riesgo de trabajo, de acuerdo a niveles y convenios internacionales.

b) Instituto Nacional de Formación Profesional

El Instituto Nacional de Formación Profesional recibió a partir del 2003 con apoyo del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSSO) y posteriormente de FUNDACERSSO el beneficio de capacitar a instructores de las áreas de Desarrollo Empresarial, Agroindustria, Construcción Civil, Electricidad, Mecánica Automotriz, Carpintería, Mecánica Industrial, Refrigeración y Electrónica en temas relacionados con la Salud Ocupacional.

Lográndose incorporar los cursos de Salud Ocupacional y de Mejora Continua aplicada a un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional a la oferta de capacitación ofrecida por el departamento de Desarrollo Empresarial a las empresas, a su vez se elaboraron los cuadros programas y los materiales de capacitación de los mismos.

De igual manera se incorporó en el Diseño Curricular de las áreas de Construcción Civil y del Agro el tema de Salud Ocupacional, sin embargo, aún cuando el programa lo

contempla, los instructores de estas áreas los desconocen y por lo tanto no han sido aplicados hasta este momento.

c) Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Las clases de Seguridad e Higiene Industrial y de Administración de la Seguridad e Higiene forman parte del plan de estudios de la carrera de Ingeniería Industrial, en la carrera de Ingeniería Civil se han involucrado y motivado a alumnos y/o alumnas próximos(as) a graduarse a realizar su Tesis en el tema de Salud Ocupacional en el área de la Construcción, ya que la RED SALTRA ha apoyado a través de uno de sus proyectos la inserción del tema en dicha carrera.

d) Centro de Desarrollo Humano (CDH)

El Centro de Desarrollo Humano (CDH) es una Organización no gubernamental que en la actualidad está desarrollando en el país el Proyecto Cultivar que es una iniciativa de Social Accountability International, auspiciada con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta iniciativa es una oportunidad histórica para Honduras, Nicaragua y República Dominicana para promover el cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales del sector agrícola en el marco de DR-CAFTA. El Proyecto propone fortalecer la capacidad de empleadores, trabajadores y agencias gubernamentales para desarrollar una cultura sostenible de cumplimiento en el marco del renovado compromiso entre los gobiernos de Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana.

Social Accountability International (SAI) es un organismo no gubernamental, multi-partito, cuya misión es la de avanzar en los derechos humanos de trabajadores promoviendo condiciones laborales decentes, el cumplimiento de los derechos laborales y la responsabilidad social empresarial mediante la adopción de estándares voluntarios. En este sentido, el Proyecto Cultivar trabaja en alianza con marcas y minoristas socialmente responsables, sindicatos internacionales y locales, ONG, ministerios y/o secretarías de estado y organizaciones de base para alcanzar sus objetivos.

Propósitos del Proyecto CULTIVAR

Elevar el cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales e incrementar la competitividad del sector agrícola mediante mecanismos y estrategias sostenibles en Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

Objetivos

- Aumentar el nivel de conocimiento de los trabajadores y empleadores en materia de Derechos Laborales.
- Aumentar el nivel de conocimiento de los trabajadores y empleadores en materia de derechos laborales.
- Incrementar la cantidad de empleadores capaces de implementar mejoras en términos de Salud y Seguridad Ocupacional en sus fincas.
- Mejorar la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos laborales.
- Instaurar Grupos Consultivos y Mesas de Trabajo para abordar temas de consenso entre actores locales y nacionales.
- Incrementar las capacidades de investigación de los inspectores laborales y técnicos en Salud y Seguridad Ocupacional.
- Implementar Sistemas de Gestión para asegurar el mejoramiento continuo en el proceso de cumplimiento de leyes y normas laborales y las condiciones de trabajo en las fincas participantes.
- Establecer mecanismos para la resolución alterna de conflictos a nivel de las fincas participantes y ante las autoridades competentes, cuando el caso lo amerite.

El Proyecto Cultivar seleccionó los rubros en base de la importancia socio-económica, la mano de obra que involucra, los desafíos que se enfrentan en el rubro, la importancia para la seguridad alimentaria y la apertura de los productores.

En Honduras los rubros seleccionados son para la Fase I: Melón y para la Fase II: Banano.

Incentivo para los productores

- a) Participación de las marcas multinacionales en programas de apoyo técnico a las fincas para el cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales.
- b) Acceso a los sistemas de certificación social (SA 8000, Rainforest Alliance, Comercio Justo).

Proceso basado en la participación de todas las partes interesadas a nivel local a través de

- a) La capacitación de empleadores, trabajadores e inspectores para lograr el cumplimiento a nivel de fincas
- b) El fortalecimiento de organizaciones locales y Comisiones Mixtas en las fincas.

Sistemas para remediar problemas laborales en las fincas de forma constructiva a través de:

- a) El fomento del diálogo social en el lugar de trabajo a través de la conciliación y/o mediación.

- b) La asesoría a los gerentes para atender las preocupaciones de trabajadores/as en materia de los derechos laborales.
- c) La capacitación a trabajadores/as sobre los mecanismos y formas de comunicar y registrar sus preocupaciones.
- d) El Apoyo técnico a los entes gubernamentales locales.

Consejos o Grupos Consultivos, que brindan asesoramiento con respeto a las prioridades del proyecto, promoviendo la participación efectiva a través del liderazgo de sus socios locales en cada país. Así, los participantes ganan acceso a un proceso del diálogo social que contribuye a crear un sector agrícola más justo, más estable y más productivo, en beneficio de todas las partes.

Comisiones Mixtas de las fincas o empresas agrícolas, estructuras que lideran el proceso de implementar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en base a la legislación vigente. Incluye la elaboración de: Diagnósticos de la situación de la finca, la política, el plan de intervención, los avances, logros, eficiencia de las acciones y el costo-beneficio de invertir en SSO.

A realizarse entre todos los actores, a nivel local y regional, a través de los Grupos Consultivos, constituidos para discutir y buscar respuestas a la problemática particular de cada rubro, y las Mesas Redondas para difundir los conocimientos y el manejo de las quejas en términos de mediación y conciliación.

Capacitación para los trabajadores y empleadores

Los contenidos tratan de temas sobre la ley laboral nacional, la identificación, estimación y documentación de condiciones laborales, la implementación de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y para la resolución de

conflictos al nivel de la finca. Además de talleres con cada grupo por separado, el Proyecto brinda talleres conjuntos con trabajadores y empleadores para establecer y fortalecer el diálogo social en los lugares de trabajo. Así mismo, se promueve el entrenamiento de facilitadores dentro de las fincas para la reproducción de los conocimientos adquiridos; aumentando el alcance de las actividades del Proyecto.

Talleres para líderes en derechos laborales, sindicatos y otros representantes de trabajadores

Con ellos se busca capacitar a las organizaciones locales para asegurar el mejoramiento continuo en las fincas y las comunidades vecinas.

Seguimiento y Asistencia Técnica

En el proceso de la mejora continua en las fincas a través de la atención a las Comisiones Mixtas en la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, los Mecanismos para la Tramitación y resolución de quejas y el establecimiento de Sistemas de Monitoreo y Evaluación de las condiciones laborales.

Seminarios para Inspectores de los Ministerios del Gobierno

Con estas actividades se pretende fortalecer a las instituciones gubernamentales involucradas en el tema: Trabajo, Seguro Social, Salud, Medio Ambiente, Agricultura, Educación y universidades en cada uno de los países beneficiarios a través de compartir y consensuar buenas prácticas en las técnicas de inspección y auditoría social.

e) Red Salud y Trabajo para América Latina

Proyecto Construcción

Objetivo	Actividades	Productos
1	Primer Seminario sobre Seguridad Laboral desarrollado en el Auditorium Oswaldo Ramos Soto, mes de mayo de 2007.	Participación de trescientos estudiantes de diversas carreras que se ofrecen en la UNAH.
2	Segundo Seminario sobre Seguridad Laboral desarrollado en las instalaciones de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Tecnología. Mes de julio de 2007.	Participación de ciento veinte estudiantes de las carreras de Ingeniería Civil e Industrial.
3	Tercer Seminario sobre Seguridad Laboral desarrollado en la Sala de Conferencias Jesús Aguilar Paz de la Facultad de Química y Farmacia, desarrollado en el mes de noviembre de 2007.	Participación de ciento cuarenta y cuatro estudiantes de las diversas áreas del conocimiento

Objetivo	Actividades	Productos
4	Investigación sobre seguridad Vial desarrollada en el primer periodo académico de 2007.	Investigación realizada y presentada
5	Investigación sobre seguridad realizada a una vivienda del sector informal y un edificio de una empresa formal	Investigación realizada y presentada
6	Investigación sobre el manejo de seguridad laboral realizada a un edificio de 26 niveles (pisos)	Investigación realizada y presentada
7	Brindar la cooperación necesaria para la realización del documento sobre la Seguridad y Prevención de Accidentes en Honduras	Documento editado, publicado y distribuido en los diversos sectores de la construcción.
8	Participación y colaboración en el Taller Regional de los diversos proyectos de SALTRA, desarrollado en Tegucigalpa	Taller desarrollado y se contó al final con la firma de un compromiso de continuar apoyando a SALTRA
9	Iniciar gestiones con FUNDACERSSO y la Secretaria de Trabajo y la Seguridad Social para la elaboración de un reglamento sobre la Seguridad en el Sector de la construcción	Reuniones de trabajo realizadas en FUNDACERSSO, recopilación y revisión de documentos relacionados.
10	Realizar visitas a los contactos de las diversas instituciones para mantener la comunicación y el desarrollo de actividades	Visitas realizadas a funcionarios de diversas instituciones.
11	Realizar visitas a los proyectos para conocer de cerca su desarrollo, dialogar con los gerentes o directores de proyecto y conocer el grado de conocimiento e interés por los programas de seguridad al desarrollo del proyecto	Proyectos en ejecución visitados en la ciudad de Tegucigalpa
12	Asistencia a reuniones de trabajo periódicas de los coordinadores de proyectos de SALTRA desarrolladas en la Facultad de Ciencia Médicas.	Reuniones de trabajo realizadas

Resultados

- Tres Seminarios sobre Seguridad y prevención de Accidentes, en las instalaciones de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, con el apoyo de estudiantes de las asignaturas de Ingeniería Ambiental y del Seminario de Investigación de la Carrera de Ingeniería Civil.
- Primera publicación a nivel de la Región que el Proyecto de Construcción en Seguridad y Prevención de Accidentes, había desarrollado durante la primera fase hasta el primer semestre del 2007,
- Tres trabajos de investigación aplicada en el tema de la Seguridad y Prevención Laboral, sobre proyectos en marcha, contando con la anuencia de las empresas y propietarios de los mismos para monitorear, supervisar y tomar datos y fotografías, entrevistas con personal técnico y no técnico.
- Seis Seminarios sobre Seguridad y Prevención de Accidentes en el sector de la Construcción, desarrollados en las instalaciones de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Sector de la población universitaria informada y capacitada parcialmente en le tema de la Seguridad Laboral, para que lo puedan aplicar posteriormente en su vida profesional.
- Apoyo de las autoridades de la Universidad al programa SALTRA, en las unidades académicas donde se coordinan los proyectos.

- Participación en varias reuniones a nivel de la Región, para capacitarse en temas que fortalezcan la actividad de la construcción en su forma integral.
- Socialización del proyecto con las universidades hermanas que tienen el proyecto y las que desean incorporarlo para su desarrollo en la segunda fase.
- Conocimiento de las instituciones y personas que trabajan en el campo de la Seguridad Laboral en Honduras
- Mayor aplicación en las empresas de la construcción del Reglamento de Seguridad Laboral y Prevención de Accidentes de Trabajo, de la Secretaría de Trabajo de la Seguridad Social.
- Publicación del primer documento de los Proyectos del sector de la Construcción bajo el programa SALTRA, que se investigaron en Honduras hasta el primer semestre del 2007.

Impactos

- Se han abierto espacios y conocimiento de la incidencia e importancia que representa el programa SALTRA a nivel del país y de la región centroamericana.
- Reconocimiento de la importancia del tema de la seguridad laboral y su incorporación en la agenda por la Secretaría de Integración Centroamericana (SICA).
- Conocimiento de las estadísticas que nos muestran las magnitudes de pérdidas económicas y de vidas humanas por causa de accidentes en el sector de la construcción.

f) Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Honduras (CONASATH)

El Artículo 110 del Código de Salud hace referencia a la creación de la CONASATH: Con el propósito de coordinar las acciones del Programa de Salud Ocupacional, se creará la Comisión Nacional de Salud Ocupacional que estará integrada por un representante propietario y un suplente de cada una de las siguientes dependencias, instituciones y organizaciones: Secretaría de Salud Pública, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, secretaría de Recursos Naturales, Instituto Hondureño de Seguridad Social, universidad Nacional Autónoma de Honduras, sector Laboral y sector Patronal.

La Comisión Nacional de Salud Ocupacional o de los Trabajadores y las Trabajadoras de Honduras fue conformada mediante Acuerdo Ejecutivo No. 0137 de fecha 4 de

marzo de 1992 con los representantes de las dependencias, instituciones y organizaciones señaladas en el Artículo descrito anteriormente y mediante acuerdo ejecutivo No 156 de fecha 20 de octubre de 1994 se aprueba el Reglamento para la Organización y Funcionamiento de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional o de los Trabajadores y Trabajadoras.

La Comisión esta integrada en forma tripartita por representantes propietarios y suplentes de las siguientes instituciones:

Secretaría de Salud, (SS)

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, (STSS)

Secretaría de Recursos Naturales (RRNN)*

Instituto Hondureño de Seguridad Social, (IHSS)

Consejo Hondureño de la Empresa Privada, (COHEP)

Central General de Trabajadores, (CGT)

Central Unitaria de Trabajadores de Honduras, (CUTH)

Confederación de Trabajadores de Honduras, (CTH)

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, (UNAH)

(*) Actualmente representada por la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG) y la Secretaria de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA)

Estipulándose en el reglamento que los representantes del sector laboral y del sector patronal tendrán igual numero de representantes.

El Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Honduras establece lo siguiente:

Artículo 2.-Podrá participar en la Comisión con voz pero no con voto cualquier institución de carácter público o privado que por su naturaleza desarrolle acciones encaminadas a la protección de la salud de los Trabajadores previa aprobación de la Comisión.

Artículo 3.-Los miembros serán nombrados por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Salud Pública previa designación y acreditación de la Institución representada y ejercerán su cargo en forma *ad-honorem*.

En caso de que alguno de los miembros renuncie o sea destituido, la institución representada en la Comisión deberá enviar en un término de 15 días, el nombre de la

persona que fungirá en su cargo, con el objeto debe mantener vigente la representación de todas las instituciones involucradas.

Artículo 4.-Para cumplir con los propósitos establecidos en el Código Sanitario y para procurar continuidad en las labores programadas, los miembros de la Comisión solo podrán ser destituidos por los siguientes motivos:

- a) Si dejan de pertenecer a la institución que representan en la Comisión.
- b) Si incurrieren en falta que amerite ser destituido por consenso de la Comisión.
- c) Si no asistieren 3 veces consecutivas a sesión o seis inasistencias al sin causa justificada.
- d) Si ajuicio de la Comisión incumplieren con sus labores en la misma.
- e) Si obstruyesen y entorpecieren las funciones de la Comisión.

Artículo 5.-Funciones y atribuciones de la Comisión:

- a) Coordinar las acciones que en materia de Salud ocupacional se realicen a nivel nacional.
- b) Reglamentar el Código de Salud vigente en lo referente al Título II.
- c) Cumplir con las regulaciones técnicas y administrativas, destinadas a proveer, proteger, conservar la salud de los trabajadores. Vigilar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones que para tal efecto se establecen en el Título II del Código de Salud vigente y de los reglamentos que de acuerdo con él se expidan a través de las instituciones creadas para este fin y atendiendo al Plan Nacional de Salud de los Trabajadores.
- d) Definir y acordar la competencia de las instituciones involucradas en el desarrollo del Plan Nacional, así como el establecimiento del plan de seguimiento.
- e) Mantener informadas a las autoridades superiores de las Instituciones representadas de las actividades que realice la Comisión.

Artículo 6.-Son deberes y atribuciones de los miembros propietarios de la Comisión:

- a) Asistir a las sesiones.
- b) Participar en la toma de decisiones de la Comisión.
- c) Poner en conocimiento de la Comisión cualquier asunto de su competencia.

- d) En general deberá velar por el cumplimiento de las normas y principios que regulen su función.

El último logro alcanzado por la CONASATH fue la aprobación del Plan Nacional de Salud de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras (PLANSATH), durante el 2009 la comisión no tuvo ninguna reunión pese a los intentos de algunos de sus miembros al hacer la convocatoria a las reuniones, en estos momentos la comisión no ha vuelto a reunirse y se está a la espera de que las nuevas autoridades de la Secretaría de Salud realicen las respectivas convocatorias para que la comisión se integre nuevamente e inicie sus funciones.

g) Asociación Hondureña de Maquiladores de Honduras (AHM)

A través del Programa PROCINCO ha llevado a cabo acciones de capacitación en el sector maquilador en el tema de Seguridad y Salud Ocupacional, entre otros.

h) Sociedad Hondureña de Medicina del Trabajo (SOHMET)

Conformada por un grupo de profesionales médicos especializados en Medicina del Trabajo ha desarrollado en los últimos años en el país la labor de difusión y formación en el tema de Seguridad y Salud Ocupacional a través de los diferentes congresos que se han organizado una vez por año y en los cuales han participado además de profesionales de la medicina, representantes de instituciones como el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, así como representantes de otras instituciones públicas y empresas privadas de diferentes rubros con interés en el tema de SSO.

V. Logros de la Seguridad y Salud Ocupacional en los últimos 5 años

En el país durante los últimos 5 años se han obtenido los siguientes logros en materia de Seguridad y Salud Ocupacional:

Se han incorporado en las currículas de Construcción Civil y Agrícola del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) los temas de Seguridad y Salud Ocupacional, al igual que en la oferta de capacitación que el departamento de Desarrollo Empresarial tiene a disposición de las

empresas públicas y privadas del país, capacitando en temas de Administración de la Seguridad e Higiene Industrial, Salud Ocupacional y Ergonomía un total de 350 personas en los últimos 5 años. A su vez durante el 2007 a través de un convenio con FUNDACERSSO se recibieron 70 Guías Metodológicas del Proceso de Mejora Continua aplicado a un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales fueron entregadas durante las capacitaciones impartidas en este tema por los instructores e instructoras capacitados y capacitadas por FUNDACERSSO, sin embargo, como se mencionó anteriormente en la actualidad no se está aplicando la formación de SSO en las áreas agrícola y de construcción civil, aún cuando el programa ya existe los instructores no siquiera conocen la existencia del mismo ya que esta información únicamente es conocida por la Unidad de Diseño Curricular del Instituto; de igual manera la demanda de los cursos relacionados con el área de Salud Ocupacional, es muy baja, tal como lo reflejan el número de personas capacitadas durante los últimos años en este tema a través del Departamento de Desarrollo Empresarial.

Con lo referente al convenio firmado entre INFOP y FUNDACERSSO, el cual fue suscrito en el 2007 y finalizó el año anterior, se investigó en la Unidad de Cooperación Técnica y la Unidad de Evaluación lo referente a los logros obtenidos por el Instituto a través de la firma de este convenio, sin embargo, no fue posible obtener en ninguna de las dos unidades la información anteriormente descrita.

Principales proyectos de cooperación que han apoyado al país en materia de SSO

SALTRA Red Salud y Trabajo en América Central

Durante los años 2003-2009 SALTRA se concentró en seis componentes: (1) reducción de riesgos y promoción de la salud en los sectores de la construcción (SALTRA Proyecto Seguridad en la Construcción Honduras, 2007) y de la caña de azúcar (Verguizas-Valverde et al, 2007), hospitales (Velásquez & Partanen 2007) y trabajadores de la economía informal (Loría-Bolaños et al, 2008); (2) desarrollo de capacidades para el establecimiento y mejoramiento de registros y bases de datos para la vigilancia de exposiciones peligrosas y efectos en la salud, y para la capacitación y monitoreo de riesgos por parte de organizaciones de trabajadores; (3) desarrollo de capacidades mediante una red regional interdisciplinaria de profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional, y hermanamiento entre universidades

de la región; (4) estudios de brotes; (5) comunicación; y (6) el establecimiento de una estructura operativa. En el Cuadro 2 se presenta un resumen de los productos de estas actividades. El Anexo 1 contiene un informe sobre actividades y logros de SALTRA en la Fase I.

Las actividades de SALTRA en la Fase I han estado sujetas a evaluaciones internas y externas. Una red regional consolidada de profesionales en salud y seguridad ocupacional e instituciones colaboradoras destacó como el mayor logro de SALTRA en la Fase I. También se logró una serie de otros resultados y productos concretos. El programa fue limitado en cuanto a los recursos y alcance, y se esperaba que el desarrollo de la estructura continuara, con base en las experiencias y logros.

Durante la Fase I se hizo evidente dentro de SALTRA que con frecuencia es ineficiente y limitante separar los problemas de salud relacionados con el trabajo de aquellos de la familia, la comunidad y el ambiente en general. En cambio, se podría esperar lograr mayores impactos en la salud usando un concepto integrado de salud ocupacional, comunitaria y ambiental. La necesidad de capacitación básica y continua de expertos en salud integral y las disciplinas que la componen demanda la existencia de un centro regional. Dicho centro ofrecería capacitación e investigación cuando no haya el número suficiente de expertos en un país, organizaría talleres, apoyaría programas nacionales de capacitación con módulos y conferencistas, y crearía materiales de capacitación virtual.

Propósito y objetivos 2010 - 2014

Propósito

Consolidar y ampliar SALTRA como una estructura operativa sostenible para la promoción de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y el ambiente en América Central, a través de centros con sede en universidades.

Objetivos

1. Fortalecer y establecer centros nacionales de salud ocupacional y ambiental que tienen su sede en universidades, en todos los países centroamericanos.
2. Fortalecer grupos universitarios centroamericanos que están activos en el campo de la salud ocupacional y ambiental, y fomentar la colaboración interdisciplinaria.
3. Hacer evaluaciones y estudios de peligros y riesgos para la salud de poblaciones vulnerables, situaciones

Logros y productos de SALTRA, Fase I (2003-2009)

Proyecto / actividad	Productos	IL %
Prevención de accidentes y promoción de la seguridad en el sector de la construcción (El Salvador, Honduras)	Datos sobre producción, encuestas sobre accidentes y legislación, toma de conciencia de trabajadores y empleadores. Formulación de legislación en Honduras. Identificación participativa de riesgos y soluciones; capacitación de trabajadores. Seminarios, conferencias, materiales escritos. Enlaces con programas de enseñanza universitaria de ingeniería.	35
Seguridad y salud en el sector de la caña de azúcar (Belice, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua)	Participación de ciento veinte estudiantes de las carreras de Ingeniería Civil e Industrial. Cuantificación y reducción de riesgos de accidentes. Personal, supervisores y >300 trabajadores capacitados y empoderados en SSO. Se formó y/o se capacitó comités de salud y seguridad. Medidas de largo plazo contra riesgos de la salud.	100
Promoción de la salud para trabajadores del sector de la salud (Guatemala, Panamá, internacional)	Programas de promoción de la salud en marcha en 3 hospitales. Materiales y manual de capacitación (OPS/OMS).	70
Empoderamiento comunitaria en el trabajo informal (recolectores de café migrantes, Costa Rica; vendedores ambulantes, Honduras)	Diagnostico situacional de las condiciones de trabajo y de vida de 11.000 recolectores de café migrantes. Talleres locales y otros eventos. Estudios psicosociales, ergonómicos y de la calidad del agua. Alfabetización. Estudio de la migración. Amplias alianzas interinstitucionales e internacionales. Panfletos, artículos, videos. En Honduras: censo, identificación participativa de riesgos y soluciones, y promoción de la salud.	90
Perfiles e indicadores de la salud y seguridad ocupacional en América Central (todos los países)	Amplio informe regional en la imprenta.	100
Vigilancia de exposiciones y riesgos de salud (7 subproyectos, todos los países)	Evaluaciones de factibilidad, desarrollo de métodos, establecimiento de comités y registros gubernamentales: bases de datos sobre importación y uso de plaguicidas en todos los países; encuestas ad hoc sobre accidentes ocupacionales fatales en dos países; exposiciones a agentes carcinogénicos en el trabajo en 3 países; enfermedades ocupacionales en 1 país. Acciones e impactos.	75
Capacitación de trabajadores y monitoreo de riesgos por parte de los trabajadores (Guatemala y Nicaragua)	Evaluación de las necesidades de capacitación de asociaciones de trabajadores. Un programa para el desarrollo de capacidades de trabajadores y material para capacitación en SSO. Capacitación de futuros instructores de cursos en métodos participativos. Curso piloto para trabajadores del tabaco en Nicaragua. Seguimiento de 3 proyectos de alumnos.	80
Desarrollo de capacidades profesionales (todos los países)	Se estableció una red regional interdisciplinaria de profesionales en SSO (N 450). Cursos nacionales y regionales de capacitación. Se inició hermanamiento entre universidades. Investigaciones y publicaciones conjuntas sobre enfermedad renal crónica (El Salvador/ Nicaragua/Costa Rica). Capacitación a nivel de Maestría en SSO de miembros de SALTRA en Nicaragua.	90
Identificación de riesgos y estudios de brotes (Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua)	9 estudios sobre: clorpirifos, dermatitis en trabajadores de ingenios azucareros, leucemia en trabajadores de centros de emergencias, enfermedad renal crónica en trabajadores de la caña de azúcar.	80

Proyecto / actividad	Productos	IL %
Estudios que no fueron planeados	Prevención de silicosis (Costa Rica): estudio piloto en marcha. Trabajo en red con OPS/OMS, Brasil y Chile. Registro nacional de malformaciones congénitas y causas ambientales (Nicaragua): se está buscando apoyo financiero.	
Comunicación	Boletín Salud y Trabajo en Centroamérica (5 ediciones). Serie Técnica Salud y Trabajo de SALTRA (7 ediciones). Sitio Web de SALTRA. 3 congresos científicos internacionales. > 50 artículos técnicos y científicos y resúmenes de conferencias. Materiales para capacitación. Intercambio de información con grupos de interés.	100

Nota: El indicador de logros (IL) denota logros hasta el 2009.

- ocupacionales y ambientales de emergencia, exposiciones peligrosas y brotes de enfermedades en trabajadores y en comunidades.
- Llevar a cabo y facilitar investigación-acción y otras acciones, así como evaluaciones de impactos y de consecuencias.
 - Establecer y fortalecer canales de comunicación sobre problemas relacionados con el ambiente y el trabajo y sus soluciones.
 - Establecer y fortalecer la vigilancia de la salud como base para la toma de decisiones políticas, incluyendo indicadores para determinantes sociales de la salud, exposiciones, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y el ambiente, con amplia difusión en el sitio Web de SALTRA y en otras partes, a través de informes analíticos y precautorios, y otros materiales.
 - Establecer un centro regional de coordinación para los centros nacionales de salud ocupacional y ambiental y otras tareas regionales e internacionales.
 - Fortalecer las redes de salud ocupacional y ambiental para colaboración dentro y entre los países.
 - Continuar esfuerzos para crear conciencia política para promover programas, estructuras, políticas y culturas para la salud ocupacional y ambiental así como la colaboración intersectorial respecto a determinantes sociales y ambientales.
 - Establecer un instituto regional de capacitación para mejorar la capacidad en salud ocupacional y ambiental en los países y la región, por medio de capacitación y talleres para profesionales, funcionarios públicos, empleadores, trabajadores, políticos, expertos en medios de comunicación y otros.

Para finales del 2014 SALTRA pretende haber establecido los centros nacionales y el centro regional y haber fortalecido e iniciado las funciones descritas. Para el 2019, SALTRA busca contribuir a una reducción medible de efectos en la salud de peligros ocupacionales y ambientales prioritarios, y completar el establecimiento de estructuras para la salud ocupacional y ambiental, que sean competentes y sostenibles, a nivel de los países y regional.

Comunicación, redes y alianzas regionales/internacionales

El Centro Regional ampliará, integrará y fortalecerá las redes nacionales hacia el nivel regional. La red internacional de SALTRA apoyará la selección y compra de materiales en salud ocupacional y ambiental para distribuirlos a nivel regional y nacional. También contribuirá con los centros nacionales mediante la construcción de bibliotecas básicas especializadas en temas de salud ocupacional y ambiental y facilitando el acceso a otras redes y fuentes de información. Estos procesos se iniciaron durante la Fase I de SALTRA.

En la actualidad, SALTRA/IRET lleva a cabo una distribución de materiales que opera desde el sitio Web. Esta función se desarrollará más y se extenderá a toda la región centroamericana, y será implementada conjuntamente por el Centro Regional y cada centro Nacional de Salud Ocupacional y Ambiental. Los materiales incluirán noticias y análisis de lesiones relacionadas con el trabajo y el ambiente, documentos relevantes de políticas y regulaciones, publicaciones científicas, y noticias y análisis sobre la salud ocupacional y ambiental en general. Los centros de salud ocupacional y ambiental filtrarán temas de otros países para seleccionar material que se distribuirá nacio-

nalmente. El acceso a información específica de cada país se incluirá en el sitio Web de SALTRA.

El Centro Regional y el Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente (CISTA) en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León, conjuntamente continuarán editando, imprimiendo y distribuyendo el boletín de SALTRA Salud y Trabajo en América Central.

Desde el inicio de la Fase I de SALTRA, la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA), que es parte del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), ha estado actuando como facilitador político de SALTRA y ha presidido la Junta de Directores. El apoyo político de SISCA ha sido vital para el impacto y el reconocimiento de SALTRA en la región. El Consejo de Ministros(as) de Salud de Centroamérica (COMISCA) emitió una declaración oficial apoyando a SALTRA dos veces. Es posible que SISCA establezca un Consejo de Ministros(as) de Trabajo de Centroamérica y que SALTRA sea un órgano asesor técnico permanente para este nuevo consejo.

Dentro del SICA, SALTRA ha establecido contactos con la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD), en particular para empezar a coordinar aspectos sobre seguridad química y salud ocupacional y ambiental.

El Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) es miembro del SICA y será una importante contraparte en la red de salud ocupacional y ambiental de SALTRA en universidades centroamericanas. Los Rectores de todas las universidades públicas tienen reuniones regulares que son un canal apropiado para promover el apoyo para SALTRA dentro de las universidades y negociar condiciones adecuadas para grupos de SALTRA a nivel nacional. Más allá del nivel nacional, el CSUCA, como un consejo centroamericano, puede promover y facilitar programas regionales de capacitación en salud ocupacional y ambiental y cambios educativos en las carreras profesionales pertinentes.

Durante la Fase I, SALTRA y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) emprendieron acciones conjuntas en una serie de proyectos, en particular acciones relacionadas con salud ocupacional para trabajadores del sector salud, en el contexto de un programa internacional para la prevención de silicosis, y, en la esfera ambiental, sobre efectos en la salud de contaminantes orgánicos persistentes

En el contexto de la OPS/OMS, el IRET participa activamente en la red de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional, lo que constituye una excelente base para compartir estas experiencias y ampliarlas a otras universidades y centros de la región centroamericana. Además, SALTRA

tiene una trayectoria de colaboración con otras agencias internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Organismo Internacional Regional de Sanidad Agropecuaria (OIRSA), la Fundación en Apoyo del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional de El Salvador (FUNDACERSSO), y el Tribunal Latinoamericano del Agua (TLA). El Centro Regional fortalecerá los lazos y colaboración con todas estas y otras organizaciones emergentes y las vinculará con los centros nacionales de salud ocupacional y ambiental. El establecimiento de una Red Centroamericana de Centros de Toxicología que incluya los objetivos y actividades en salud ocupacional y ambiental ya tiene financiamiento parcial bajo la dirección de la Universidad de Panamá.

Investigación y vigilancia regional y multinacional de la salud ocupacional y ambiental

Datos consistentes son la base racional para políticas y estrategias nacionales, regionales e internacionales en salud ocupacional y ambiental, así como para la evaluación del impacto en la salud de las intervenciones y esfuerzos interactivos para la promoción de la salud. Durante la Fase I, SALTRA produjo perfiles estadísticos regionales y nacionales sobre seguridad y salud ocupacional y sus determinantes en América Central. Este extenso informe actualizado está en la imprenta, e incluye capítulos sobre poblaciones y territorios, distribuciones por edad, indicadores sociales, etnicidad, economía, trabajo, industrias y sectores importantes, educación, derechos y equidad, migración, salud, exposiciones y peligros, organizaciones de trabajadores, y un plan para lograr una mejor salud ocupacional en América Central. La experiencia obtenida con los perfiles e indicadores constituye la base para una recolección y análisis de datos longitudinales en forma más sistemática sobre la salud ocupacional y ambiental y sus determinantes en América Central, incluyendo indicadores de calidad de sustratos ambientales (aire, tierra, agua) y fuentes de contaminación (tráfico, industria, minería, agricultura y generación de energía) así como indicadores de acciones gubernamentales (gastos, políticas y programas sociales y en salud y ambiente). En la Fase I de SALTRA también se evaluaron las herramientas para monitorear ciertos indicadores tales como importación y uso de plaguicidas, número de trabajadores expuestos a diferentes agentes carcinogénicos por sector económico (Partanen et al. 2003, Chaves et al. 2004, 2005), y lesiones ocupacionales fatales. Los indicadores que pueden estratificarse según divisiones de lugares, poblaciones y sectores económicos y

que se pueden repetir para evaluar tendencias en el tiempo, serán evaluados para ver si son apropiados como indicadores de desarrollo de la salud ocupacional y ambiental.

Un número considerable de riesgos ocupacionales y ambientales y problemas de la salud son comunes a varios países de la región. Esto justifica que proyectos y actividades preventivas coordinadas e implementadas en dos o más países de la región así como estudios conducidos conjuntamente entre varios centros sean funciones importantes de SALTRA. Durante la Fase I, la implementación de proyectos entre varios centros fue una base para la colaboración Sur – Sur perdurable, con importante valor agregado con respecto al desarrollo de capacidades y al impacto sobre las condiciones laborales. Ejemplos de estos estudios entre varios centros impulsados por SALTRA son el estudio de la distribución geográfica, las causas y las intervenciones relacionadas con la epidemia de enfermedad renal crónica (en curso en Nicaragua y El Salvador y contemplados también en Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá); el estudio de exposiciones de niños a plaguicidas en el ambiente y los efectos sobre su neurodesarrollo (no son estudios de SALTRA pero fueron realizados en los actuales centros de referencia de SALTRA en Costa Rica y Nicaragua); y el estudio de lesiones en la producción y procesamiento de la cana de azúcar (Belice, Costa Rica, El Salvador y Nicaragua).

Los Centros nacionales pueden proponer los tópicos para estudios multinacionales, y el Centro Regional apoyará a los Centros Nacionales para preparar las propuestas para obtener fondos. Tópicos en curso y nuevos que han sido considerados para estudios entre múltiples centros incluyen: exposición ocupacional y ambiental a polvo de sílice; reducción de la exposición a polvo de madera en la industria maderera; causas ambientales de malformaciones congénitas; promoción de la salud para trabajadores del sector salud; prevención de cáncer ocupacional (ILO Convención 139; Partanen et al., en imprenta); y efectos en la salud de la exposición a plaguicidas en poblaciones de trabajadores y comunidades residenciales.

La colaboración dentro y entre universidades en los países es una forma eficiente de abordar temas clave de salud ocupacional y ambiental. Dicha colaboración amplía el alcance de los conocimientos especializados así como la cobertura geográfica de los centros de salud ocupacional y ambiental.

Capacitación nacional

El hecho de que los centros de salud ocupacional y ambiental tengan sus sedes en universidades permite la intro-

ducción de educación en salud ocupacional y ambiental en los programas educativos de los niveles de Maestría y de pre-grado en una diversidad de departamentos, escuelas y facultades universitarias. También es importante establecer programas de capacitación interdisciplinarios, puesto que en un campo tan heterogéneo como el de la salud ocupacional y ambiental se requiere el conocimiento de muchas disciplinas para responder adecuadamente a las solicitudes de evaluaciones sobre exposiciones y riesgos, o el diseño de intervenciones. La inclusión de cursos sobre temas relevantes de la salud ocupacional y ambiental en diferentes carreras profesionales de pregrado se inició en la Fase I de SALTRA en varios países y se continuará.

Cada Centro Nacional organizará cursos nacionales de capacitación sobre tópicos relevantes para trabajadores, administradores, empleados gubernamentales, profesionales académicos, y periodistas, entre otros. Los interesados pueden solicitar capacitación relacionada con tópicos específicos, o el Centro reclutará estudiantes para cursos que consideren prioritarios según las necesidades del país. Los Centros Nacionales colaborarán estrechamente con el Centro Regional en la planificación y organización de la capacitación nacional a todos los niveles.

Investigación y vigilancia nacional de la salud ocupacional y ambiental

En los Centros Nacionales se generarán, recopilarán, analizarán y difundirán datos consistentes de la salud ocupacional y ambiental a nivel nacional, como base para las políticas y estrategias nacionales en salud ocupacional y ambiental y evaluaciones del impacto en la salud de intervenciones y de esfuerzos interactivos de promoción de la salud. Estos datos pueden originarse en proyectos nacionales de investigación o en estadísticas nacionales sobre salud ocupacional y ambiental y sus determinantes. Se evaluarán los indicadores que pueden estratificarse según divisiones de lugares, poblaciones y sectores económicos y que se pueden repetir para evaluar tendencias a través del tiempo, con el fin de determinar su idoneidad como indicadores de desarrollo de la salud ocupacional y ambiental a nivel regional y nacional.

Las evaluaciones sobre el impacto en la salud de nuevos planes o proyectos de producción o infraestructura constituyen una función de los Centros Nacionales. Las evaluaciones se realizarán antes de la aprobación de estos planes y buscan prevenir efectos no deseados en la salud, que serían un obstáculo para la producción sostenible y el desarrollo comunitario.

Los brotes locales de enfermedades y accidentes y/o ocurrencias de condiciones ocupacionales y ambientales peligrosas son frecuentes. Los trabajadores y comunidades en América Central no tienen medios para la evaluación de estas eventualidades y peligros. Durante la Fase I de SALTRA, se realizaron nueve de estos estudios en cuatro países, todos los cuales condujeron a mejoras ya sea a nivel local o mejoras en la legislación. La capacidad para la evaluación de estos brotes y situaciones peligrosas como base para acciones preventivas y en la evaluación previa y posterior del impacto de estudios de intervención se fortalecerá en todos los Centros Nacionales.

Fundación en Apoyo al Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (FUNDACERSSO) Proyecto CAPSSO

El Proyecto: “Fortalecimiento de la Capacidad de competitividad de Centroamérica y República Dominicana, frente a la Globalización vía la inversión en Seguridad y Salud en el Trabajo fue financiado con Recursos de FEMCIDI, Acuerdos SEDI/AICD/AE-238/04 y SEDI/AICD/AE-238/06, de la Organización de Estados Americanos OEA, la ejecución del proyecto dio inicio en su primera etapa en octubre de 2005 y finalizó el 31 marzo de 2008, los países que fueron beneficiados con el proyecto son: El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Belice, Panamá y República Dominicana, siendo los productos principales del proyecto:

1. Difusión de Metodología Educativa en Seguridad y Salud Ocupacional.
2. Fortalecimiento de Institutos de Formación Profesional en Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Fortalecimiento de Consejos y Comisiones Nacionales Tripartitos, y
4. Difusión de las Metodologías de FUNDACERSSO.

Objetivo general: Reforzar la capacidad de Centroamérica y República Dominicana para desarrollar políticas y estrategias nacionales y regionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, que favorezcan y promuevan la mejora de las condiciones de trabajo, disminuya la siniestralidad, eleven la productividad y la capacidad de competencia de la región, frente a los procesos de globalización.

Componentes:

1. Difusión de Metodología Educativa en SST.

2. Fortalecimiento de los Institutos de Formación en SST.
3. Fortalecimiento de los Consejos Tripartitos Nacionales.
4. Difusión de las Metodologías de FUNDACERSSO a otras Regiones.

Proyecto de Capacitación “Un Lugar de Trabajo Seguro para Hombre y Mujeres del Campo Hondureño”

Dicho proyecto Educativo fue ejecutado por las siguientes instituciones:

- Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)
- Croplife, Honduras
- Instituto Nacional de formación Profesional (INFOP)
- Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras (CONASATH)

El período de ejecución fue 2002- 2005, una vez que asumió el nuevo ministro de la Secretaría de Agricultura y Ganadería en el año 2006, el proyecto no tuvo continuidad ya que no se le dio el apoyo necesario y la mayoría de los técnicos capacitados y que formaban parte del equipo de trabajo fueron despedidos.

Se ejecutó en siete departamentos del país, atendiendo a hombres y mujeres del campo a los cuales se les brindó capacitación sobre varios temas en los que sobresalen:

- Uso y manejo adecuado de plaguicidas
- Buenas practicas agrícolas
- Buenas practicas de manufactura
- Inocuidad de alimentos
- Ergonomía
- Primeros auxilios por intoxicación con plaguicidas
- Salud y seguridad ocupacional en la agricultura
- Riesgos físicos y mecánicos por rubro de producción

El proyecto se encontraba ubicado en los departamentos de: Francisco Morazán, Comayagua, Santa Bárbara, Olancho, Cortés, El Paraíso y Copán.

Se llevaron a cabo actividades con grupos de mujeres organizadas específicamente en los departamentos de Francisco Morazán y El Paraíso, en donde participan tanto en las jornadas de capacitación como en la ejecución del proyecto denominado “Elaboración De Equipo de Protección Personal en Forma Artesanal.”

Resumen de Ejecución por Departamento Enero- Diciembre 2004

	Departamento	Hombres	Mujeres	Total	Temas desarrollados
1	Comayagua	52	24	76	Uso y manejo adecuado de plaguicidas.
2	Santa Bárbara	19	—	19	Uso y manejo adecuado de plaguicidas.
3	Cortés	72	62	134	<ul style="list-style-type: none"> • Uso y manejo adecuado de plaguicidas. • Primeros auxilios por intoxicación por agroquímicos.
4	Copán	33	42	75	Uso y manejo adecuado de plaguicidas.
5	Francisco Morazán	20	10	30	Bioseguridad
6	El Paraíso	26	06	32	<ul style="list-style-type: none"> • Uso y manejo adecuado de plaguicidas. • Buenas prácticas agrícolas. • Buenas prácticas manufactura.
7	Yoro	40	—	—	Uso y manejo adecuado de plaguicidas.
	Totales	262	144	406	

Proyecto UCP BID y Banco Mundial

Desarrollado en la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, tiene como objetivo el fortalecimiento del proceso de inspección del departamento de seguridad e higiene de esta dependencia, se han desarrollado y validado dos guías metodológicas a aplicar en el proceso de inspección a las empresas y en la actualidad está por validarse la tercera guía que corresponde a las mediciones, misma que dará inicio cuando ya se cuente con el equipo nuevo de medición cuya compra se está gestionando a través de fondos provenientes del mismo proyecto.

Asimismo se espera continuar con el proceso de fortalecimiento de las competencias del inspector de seguridad e higiene con miras a lograr la certificación de los mismos.

Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)-Proyecto PRODESSO

La Fundación Nacional para el Desarrollo FUNDE, ha ejecutado de mayo de 2009 a octubre de 2010, el Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (PRODESSO), con el apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC-Canadá) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Este proyecto ha tenido como principal propósito, fortalecer la capacidad institucional de los Ministerios/Secretarías de Trabajo en la administración de los programas de SSO, impulsar la integración de los diferentes agentes de SSO, tanto públicos como privados.

En el caso de Honduras, a solicitud de la Secretaría de Estado de Trabajo se ha apoyado en un Mapeo de Comités Bipartitos de SSO realizado en la zona norte de ese país, por ser la zona industrial más importante, incluyendo una investigación multidisciplinaria in situ en cada una de las empresas registradas y que ha permitido construir una Base de Datos para el trabajo de seguimiento que debe realizarse. Asimismo se ha impartido un Taller Especializado en Ergonomía a los funcionarios de la Dirección General de Previsión Social.

Por otra parte se ha apoyado en total a 20 comités bipartitos de SSO de diversos sectores productivos, en el fortalecimiento de su capacidad operativa a través de talleres de capacitación y procesos de seguimiento que se han llevado a cabo con cada empresa participante, beneficiando a 6,625 trabajadores que laboran en las empresas que han participado en la iniciativa.

Se ha apoyado a 2 Centrales Sindicales representativas a través de procesos de capacitación y asesoría para fortalecer sus estructuras encargadas de la promoción de la SSO, beneficiando a 213,300 afiliados de estas organizaciones.

VI. Análisis FODA de la Situación Actual de la Seguridad y Salud Ocupacional en Honduras

Fortalezas

- Existencia de Leyes y Reglamentos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el país.
- Personal técnico capacitado y con muchos años de experiencia dentro de las instituciones gubernamentales que realizan las Inspecciones de Seguridad en las empresas.
- Existencia en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) equipo de medición de riesgos físicos y técnicos capacitados para realizarlas.
- El Plan Nacional de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Honduras (PLANSATH) ya ha sido diseñado y aprobado.
- Participación del gobierno, empresa privada y trabajadores en la discusión y aprobación del (PLANSATH).
- Existen proyectos que se han ejecutado en el país y otros que se están ejecutando en materia de Salud Ocupacional financiados por gobiernos amigos.
- Grupos de profesionales de la medicina y áreas técnicas con experiencia en el área de Salud Ocupacional pertenecientes a diversas instituciones, interesados en impulsar el tema de la SSO a nivel del país.

Oportunidades

- La existencia de fondos extranjeros para ejecutar proyectos de Seguridad y Salud Ocupacional en el país.
- Nuevas autoridades de gobierno que recién han asumido sus puestos.
- Exigencias internacionales de certificación de empresas en materia de Salud Ocupacional para poder exportar a determinados mercados.

Debilidades

- Deficiente aplicación de las Leyes y reglamentos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos al tema no se han ratificado.
- Las leyes en materia de Salud Ocupacional no han sido modificadas desde su creación en los años setenta.

- Insuficiente coordinación entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) al momento de realizar las labores de inspección en las empresas, lo que genera duplicidad de funciones.
- Poco presupuesto asignado para realizar las labores de inspección en las empresas y el que existe no se optimiza.
- Ausencia de cifras actualizadas a nivel nacional sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la población no asegurada.
- La demanda de los servicios de inspección a nivel nacional supera el personal técnico existente dentro de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- No existe una metodología unificada para la realización de las inspecciones de seguridad en las empresas ni una boleta de registros de accidentes y enfermedades profesionales a nivel nacional.
- El PLANSATH no se ha ejecutado y su finalización está programada para el año próximo (2011).
- Ausencia en el país de una Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Las reuniones de la CONASATH fueron suspendidas durante todo el año anterior ya que nunca hubo interés y/o conocimiento por parte de los Secretarios(as) de Salud de convocar a sus miembros a las reuniones.
- Poca difusión del tema de SSO a nivel del gobierno, empresa privada organizaciones sindicales, escuelas, colegios, institutos de formación profesional, universidades, etc.
- Falta de voluntad política para impulsar y promover la Salud Ocupacional a todo nivel.
- La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social limitan sus funciones a la labor de inspección y no promueven la implementación de un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales en las empresas.
- A nivel regional Honduras es el único país que de acuerdo a la ley la presidencia de la CONASATH es ejercida por la Secretaría de Salud y no por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Amenazas

- Empresas con dificultades de competir en mercados internacionales.
- Posibilidad de sanciones por incumplimiento de convenios internacionales.