

Bases de propuesta de FUNDE/ PRODESSO para un diagnóstico relativo a funciones, roles y responsabilidades de entidades competentes en SSO

A SER RETOMADO Y REVISADO POR LAS
AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

Secretaría de Salud de Honduras

De acuerdo a lo descrito en el Artículo 3 del Código de Salud emitido a través de Decreto Legislativo # 65-91, corresponde a la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud Pública, que para los efectos e la presente Ley se llamará “LA SECRETARIA”, la definición de la política nacional de salud la normalización, planificación y coordinación de todas las actividades públicas y privadas en el campo de la salud.

En los niveles departamental y municipal actuará por medio de las jefaturas regionales y áreas sanitarias, respectivamente, bajo un racional principio de coordinación y descentralización administrativa.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 para los efectos de la coordinación funcional, el Sector Salud está constituido por las dependencias e instituciones siguientes:

- a) La Secretaría de Estado en el Despacho de Salud Pública;
- b) La Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia;
- c) La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social;
- ch) La Secretaría de Estado en el Despacho de Educación Pública;
- d) La Secretaría de Estado en el Despacho de Recursos Naturales;
- e) La Secretaría de Estado en los Despachos de Planificación, coordinación y Presupuesto;
- f) El Instituto Hondureño de Seguridad Social, el Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados y los Organismos autónomos a los que su propia Ley les encomiende actividades en la materia;
- g) Las municipalidades, en lo que se refiere a las obligaciones que este Código les impone; y,
- h) Los organismos públicos y privados, nacionales o extranjeros y los Internacionales que en virtud de Ley, convenio o trata o, estén autorizados para desarrollar actividades, cooperar o asesorar en materia de salud pública.

Asimismo a la Secretaría de Salud conjuntamente con las Secretarías de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Hondureño de Seguridad Social corresponde aprobar en lo pertinente y conjuntamente, los métodos de medición, análisis e interpretación de las condiciones del medio ambiente laboral y de los trabajadores (Artículo 109).

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 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.

En referencia a los artículos anteriores descritos en los Títulos III de Salud Ocupacional y IV de la Seguridad Industrial del Código de Salud la Secretaría en forma conjunta con el Instituto Hondureño de Seguridad Social y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social debería realizar acciones en materia de Salud Ocupacional, sin embargo la labor del sector salud en este aspecto resulta muy débil ya que los inspectores únicamente verifican de forma muy general los ambientes de trabajo adicionalmente cada institución utiliza sus propios criterios y herramientas, situación que genera confusión en las empresas ya que en algunos casos las acciones de corrección y prevención dadas por los inspectores de las instituciones suelen ser contradictorias al igual que no existe una acción conjunta y coordinada que traería como resultado un mayor impacto y un mayor aprovechamiento de los recursos institucionales.

De acuerdo a la estructura organizacional de la Secretaría de Salud el Secretario de Estado de la misma integra la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores (CONASATH), la Comisión Nacional del SIDA (CONASIDA), Consejo Nacional del Agua (CONASA) y la Comisión Nacional de Salud (CONSALUD), asimismo cuenta con tres Sub Secretarías: Riesgos poblacionales, Redes de Servicios y Política Sectorial.

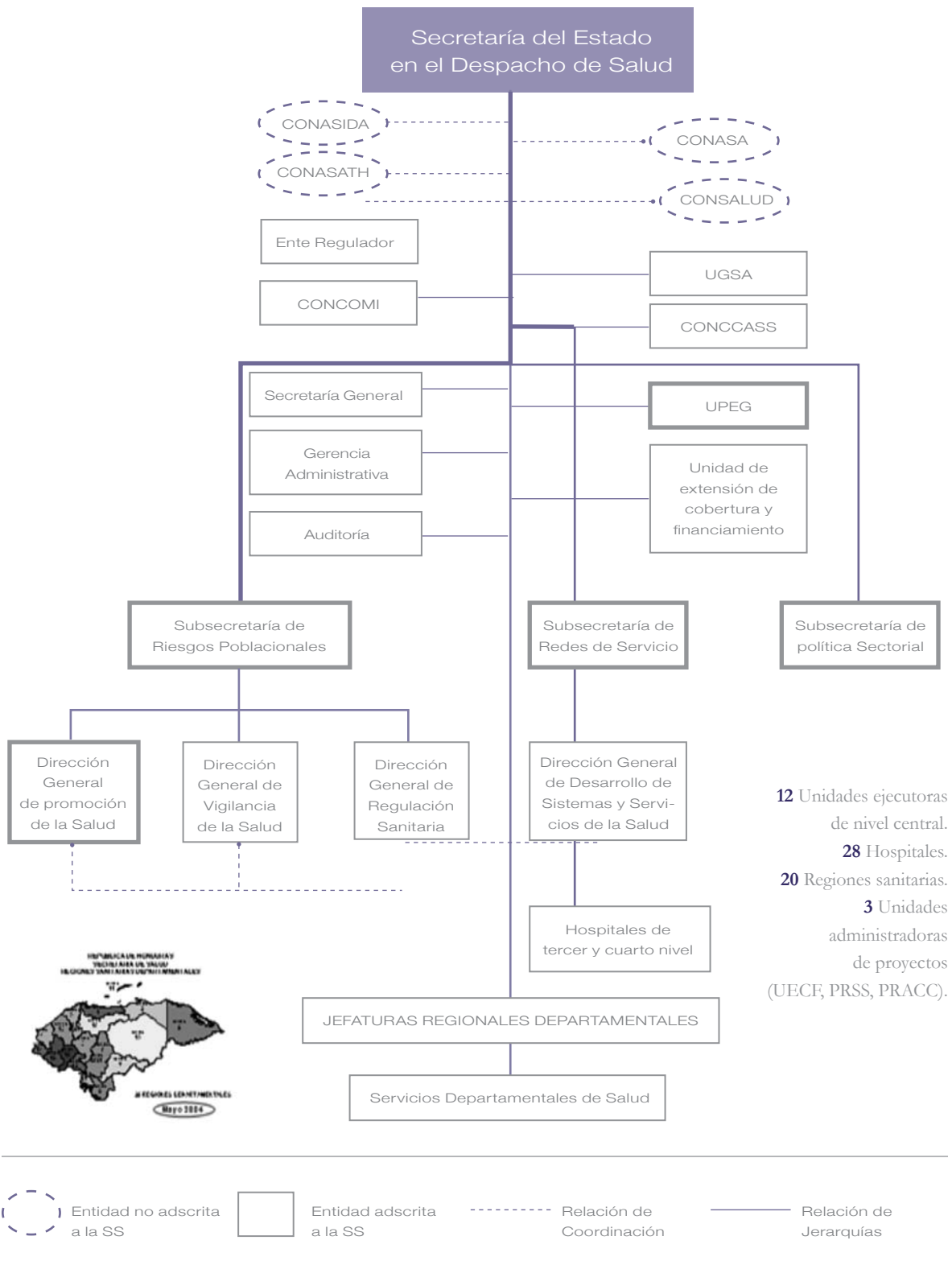
La Sub Secretaría de Riesgos Poblacionales está integrada por: la Dirección General de Promoción de la Salud, la Dirección General de Vigilancia de la Salud y la Dirección General de Regulación Sanitaria.

Dirección General de Regulación Sanitaria

Misión: “Somos la instancia técnico-normativa, responsable de la Regulación en Salud, mediante el fortalecimiento

Figura 1

Estructura de la Secretaría de la Salud



de la desconcentración, descentralización y cumpliendo con los principios y valores institucionales, que contribuye a proteger la salud y el ambiente humano, para mejorar la calidad de vida de la población.”

Visión: “Ser una dirección líder, reconocida nacional e internacionalmente, por su capacidad en el ejercicio efectivo de la función reguladora de bienes, servicios, actividades y conductas, que puedan afectar la salud y el ambiente humano.”

Estructura Organizacional de la Dirección General de Regulación Sanitaria

Conforme a lo estipulado en el Artículo 7 del Reglamento de Control Sanitario son facultades de la Dirección General de Regulación Sanitaria:

- a) Cierre definitivo de establecimientos de interés sanitario, mediante resolución motivada.

- b) Cancelación de registros sanitarios de productos y licencias sanitarias de establecimientos, mediante resolución motivada.
- c) Imposición de sanciones económicas desde veinte mil Lempiras y un centavo (L.20, 000.01) hasta cincuenta mil Lempiras (L.50, 000.00), mediante resolución motivada.
- d) Certificar a profesionales y técnicos como inspectores sanitarios y proveedores de servicios de salud.
- e) Otros asuntos no previstos en este Reglamento relacionados con su competencia y de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente en el país.

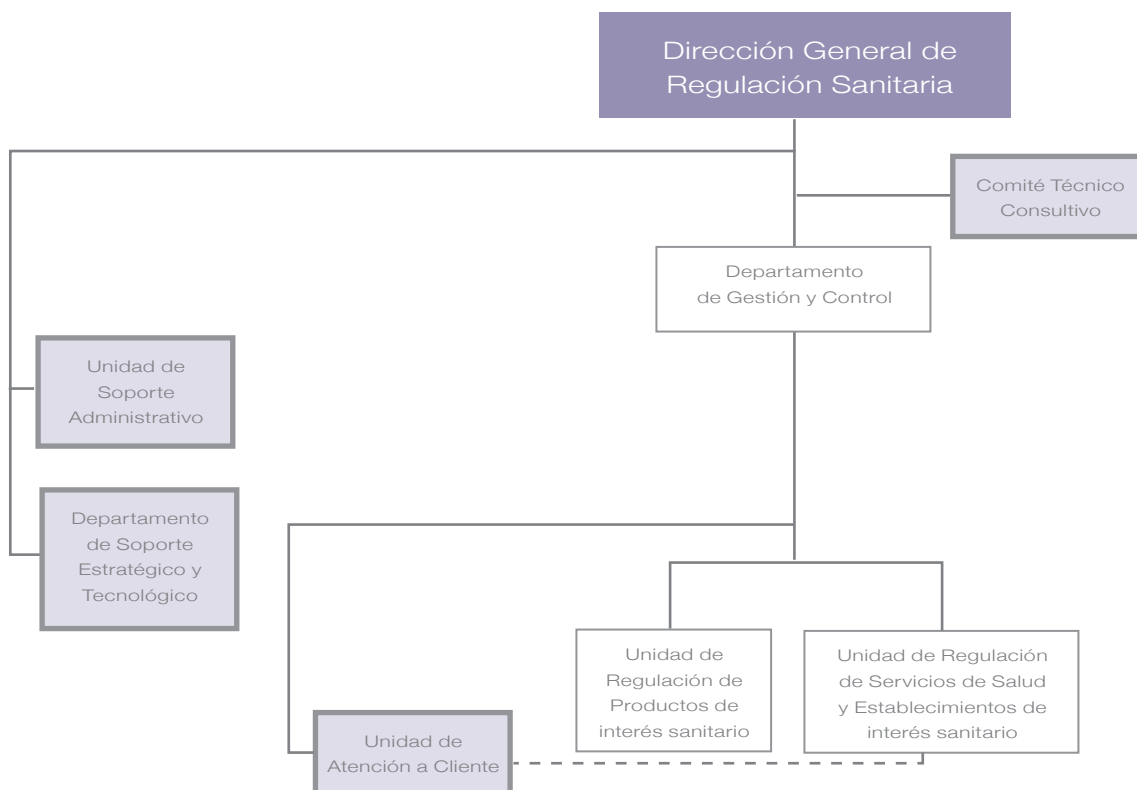
Departamento de Control Sanitario de Productos, Servicios y Establecimientos de Interés Sanitario o Departamento Delegado

Posee facultades para:

- a) Emitir dictámenes a las solicitudes que se deriven de la Dirección General de Regulación Sanitaria.

Figura 2

Estructura Organizacional de la Dirección General de Regulación Sanitaria



- b) Otorgar / denegar licencia sanitaria de establecimientos, según complejidad delegada mediante resolución motivada.
- c) Otorgar / denegar reconocimientos de registro sanitario de productos en el marco de tratados o convenio ratificados.
- d) Otorgar/ denegar registro sanitario a productos según riesgo mediante resolución motivada.
- e) Otorgar / denegar Certificados de Libre Venta de productos para exportación de acuerdo a riesgo.
- f) Otorgar / denegar certificados de importación y exportación de productos controlados.
- g) Amonestaciones escritas.
- h) Imponer sanciones económicas desde veinte Lempiras (L.20.00) hasta veinte mil Lempiras (L.20, 000.00), mediante resolución motivada.
- i) Aplicar las sanciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en la Sección Segunda y Tercera del Capítulo IX de este Reglamento
- j) Cierre temporal de edificaciones y establecimientos, mediante resolución motivada.
- k) Suspensión de registro o licencia sanitaria, mediante resolución motivada.
- l) Decomiso de productos, sustancias y artefactos, mediante resolución motivada.
- m) Controlar la publicidad de productos, establecimientos de interés sanitario y servicios de salud, mediante resolución motivada.
- n) Resolver los asuntos que le delegue la Dirección General de Regulación Sanitaria.
- o) Lo no previsto en este Reglamento pero relacionado con él y de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente en el país.

Región de Salud Departamental

Posee facultades para:

- a) Emitir informes de los asuntos que se deriven de la Dirección General de Regulación Sanitaria.
- b) Imponer sanciones económicas desde veinte Lempiras (L.20.00) hasta veinte mil Lempiras (L.20, 000.00), mediante resolución motivada.
- c) Otorgar / denegar registro sanitario de productos, según riesgo delegado mediante resolución motivada.
- d) Otorgar / denegar licencia sanitaria de establecimientos, según complejidad mediante resolución motivada.
- e) Resolver los asuntos que le delegue la Dirección General de Regulación Sanitaria.

- f) Aplicar las sanciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en la Sección Segunda y Tercera del Capítulo IX de este Reglamento.
- g) La liberación, decomiso, desnaturalización o destrucción de productos, sustancias y artefactos.
- h) Cierre temporal de establecimientos según complejidad delegada, mediante resolución motivada.
- i) Suspensión del registro y licencia sanitaria.
- j) Lo no previsto en este Reglamento pero relacionado con él y de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente en el país.

Jefatura del Departamento de Regulación Sanitaria en las Regiones de Salud

Posee facultades para:

- a) Dictaminar sobre la solicitud del registro sanitario de los productos de interés sanitario de acuerdo al riesgo, con el fin de ser otorgado o negado por la jefatura regional.
- b) Dictaminar sobre solicitud de licencias sanitarias de establecimientos según complejidad, con el fin de ser otorgado o negado por la jefatura regional.
- c) Emitir dictamen para la imposición de las sanciones siguientes:
 - 1) Multas desde veinte Lempiras (L.20.00) hasta veinte mil Lempiras (L.20, 000.00).
 - 2) La liberación, decomiso, desnaturalización o destrucción de productos, sustancias y artefactos.
 - 3) Cierre temporal de establecimientos según complejidad delegada.
- d) Amonestaciones escritas.
- e) Lo no previsto en este Reglamento pero relacionado con él y de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente en el país.

Inspectoría Sanitaria

Posee facultades para:

- a) Realizar inspecciones a productos, servicios y establecimientos de interés sanitario.
- b) Efectuar la toma de muestras de los productos de interés sanitario.
- c) Retener productos, sustancias y artefactos que se consideren riesgosos para la salud.
- d) Ejecutar el decomiso, desnaturalización y destrucción de productos de interés sanitario, previa resolución.

- e) Ejecutar o notificar las acciones y sanciones contempladas en el presente Reglamento según resolución emitida por autoridad competente.
- c) Efectuar el requerimiento del representante o propietario del establecimiento a efecto de comparecer ante la autoridad competente para resolver los problemas o deficiencias encontradas.
- d) Otras que le sean delegadas.

Mecanismos de control sanitario

Reglamento de Control Sanitario

Capítulo VII

De las medidas y actos administrativos del control sanitario de productos, servicios y establecimientos de interés sanitario

Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 122.- Para ejercer el control sanitario de productos, establecimientos y servicios la Secretaría de Salud utilizará los siguientes mecanismos de control: Licencia Sanitaria, Registro Sanitario, Inspección Sanitaria, Auditorías, Acreditación y Certificación.

Artículo 123.- Si para dar cumplimiento al artículo anterior, fuera necesario el uso de otros laboratorios públicos o privados, la Secretaría de Salud podrá utilizar sus servicios, asegurándose que estén debidamente acreditados por institución nacional o internacional reconocida.

Artículo 124.- La Secretaría de Salud podrá contratar servicios profesionales para inspección sanitaria, auditorías, acreditación y certificación, en caso de ser necesario.

Artículo 125.- La Secretaría de Salud deberá formular las normas técnicas para contratación de servicios profesionales en las áreas específicas de la regulación sanitaria.

Sección Segunda. De la licencia de inscripción sanitaria

Artículo 126 Para fines de aplicación de este Reglamento los establecimientos de interés sanitario se clasifican en las siguientes clases:

Complejidad I (Bajo Riesgo), complejidad II (Mediano Riesgo) y complejidad III (Alto Riesgo).

La Secretaría de Salud por medio de la Dirección General de Regulación Sanitaria emitirá la lista de establecimiento de acuerdo a esta clasificación.

Artículo 127: Todo establecimiento de interés sanitario de complejidad I, II y III, previo a su funcionamiento en el país requiere de licencia extendida por la autoridad sanitaria competente.

Artículo 128: La licencia sanitaria para establecimientos de interés sanitario, a opción del interesado, tendrá vigencia de dos (2), cuatro (4) y seis (6) años, a partir de la fecha de su otorgamiento.- Salvo que por las infracciones a las leyes sanitarias o sus reglamentos, sea necesaria la suspensión o cancelación de la misma.

Unidad I. De los requisitos para obtener la licencia sanitaria

Artículo 129: Para obtener la licencia sanitaria se requiere:

1. Presentar solicitud con la Suma que indique: SE SOLICITA LICENCIA SANITARIA, con los siguientes datos:
 - a) Órgano al que se dirige: Dirección General de Regulación Sanitaria o Jefatura Regional Departamental, según corresponda.
 - b) Nombre y generales del propietario o representante legal del establecimiento y del apoderado legal.
 - c) Razón social o denominación de la Sociedad
 - d) Nombre del establecimiento.
 - e) Dirección exacta del establecimiento, incluyendo teléfono, fax, correo electrónico.
 - f) Actividad o actividades a que se dedicará.
 - g) Lugar y fecha de la solicitud
 - h) Firma del solicitante.
- 2.- Poder otorgado al profesional del derecho.
- 3.- Fotocopia de la escritura de constitución de la sociedad o de comerciante individual, debidamente inscrita en el Registro de la Propiedad Inmueble y Mercantil.
- 4.- Fotocopia del carné del profesional que actuará como Regente, o Director Médico, cuando proceda.
- 5.- Recibo de pago por servicios de licencia sanitaria.
- 6.- Presentación de los Planos de las instalaciones físicas, eléctricas, agua potable y aguas residuales del Establecimiento aprobado por la Alcaldía Municipal correspondiente.

Los vehículos y medios de transporte de productos alimenticios y servicios de salud (ambulancias, servicios móviles) deberán presentar la boleta de revisión del medio de transporte y documento legal que lo acredite.

Unidad II. De la modificación de la licencia sanitaria

Artículo 130: Se considera modificación de la licencia sanitaria los siguientes casos: traspaso de propiedad, modificación de la denominación o razón social del establecimiento, traslado, remodelación, reconstrucción, ampliación de bienes y servicios y otras que la autoridad sanitaria determine.

Artículo 131: Todo propietario o representante de establecimientos, debe solicitar a través de un profesional del derecho colegiado, las modificaciones de la licencia sanitaria.

Artículo 132: La Dirección General de Regulación Sanitaria autorizará la modificación de la licencia sanitaria, mediante resolución motivada previo dictamen, conservando la nomenclatura y vigencia de la licencia concedida inicialmente. Si la modificación produce un cambio en la categoría del establecimiento, la nomenclatura se modificará y deberá aplicarse la tarifa de pago que corresponda.

Unidad III. De la nomenclatura de la licencia sanitaria

Artículo 133: La licencia sanitaria tendrá la nomenclatura siguiente:

- a) El número que corresponde a la Región de Salud Departamental.
- b) El número que identifica al municipio en que está localizado el establecimiento.
- c) Dos (2) letras y dos (2) números que identifican tipo de establecimiento.
- d) Numeración correlativa de seis (6) dígitos, con la cual se identifica en los registros al establecimiento, iniciándose con el número 000001.
- e) Cuatro dígitos que corresponden al mes y año en que se otorga la licencia sanitaria

Sección tercera. El registro sanitario

Unidad I. Disposiciones generales

Artículo 134: Corresponde a la Secretaría de Salud por medio de la Dirección General de Regulación Sanitaria a través del Departamento de Control Sanitario de Productos, Servicios y Establecimientos o departamento delega-

do, Unidades Regionales Departamentales y Municipales de Regulación, otorgar el Registro Sanitario de Alimentos, Bebidas, Medicamentos y Productos Afines.

Artículo 135: Corresponde a la Secretaría de Salud por medio de la Dirección General de Regulación Sanitaria a través del Departamento de Control Sanitario de Productos, Servicios y Establecimientos o departamento delegado, otorgar el Registro Sanitario de las materias primas controladas.

Artículo 139. La vigencia del registro sanitario será de cinco (5) años a partir de la fecha de su otorgamiento, salvo que por las infracciones a las normas y leyes sanitarias o reglamentarias, la autoridad competente resuelva la cancelación del mismo.

Unidad II. De los requisitos para obtener el registro sanitario

Artículo 146: Para obtener el registro sanitario, debe cumplir con los requisitos generales siguientes:

- 1.- Presentar solicitud con la Suma que indique: *se solicita registro sanitario*, con los siguientes datos:
 - a) Órgano al que se dirige: Dirección General de Regulación Sanitaria o Jefatura de Región Departamental de Salud, según corresponda.
 - b) Nombre y generales del propietario o representante legal del establecimiento y del apoderado legal.
 - c) Razón social o denominación de la Sociedad.
 - d) Dirección exacta del establecimiento, incluyendo teléfono, fax, correo electrónico.
 - e) Datos y clasificación del producto: Nombre comercial y/o nombre genérico, fabricante, tipo de producto, país de origen y/o fabricación y número de Licencia Sanitaria del establecimiento que lo fabrica o lo comercializa, cuando el producto sea de origen nacional.
 - f) Tipo de empaque o envase primario y secundario.
 - g) Forma o presentación comercial.
 - i) Lugar y fecha.
 - j) Firma del solicitante.
 - k) A esta solicitud adherir un timbre de L. 50.00 por producto.
- 2.- Etiquetas / empaques primario y secundario o su proyecto que contenga información de acuerdo a la norma técnica de etiquetado vigente.

- 3.- Muestras del producto en cantidad de acuerdo a norma técnica.
- 4.- Carta Poder otorgada al profesional del derecho debidamente autenticado en caso que proceda.
- 5.- Recibo de pago otorgado por la Secretaría de Salud por derechos de trámite de registro sanitario y servicios de análisis.

Requisitos específicos:

- I. Para productos alimenticios y bebidas deben presentar:
 - a) Fórmula cualitativa y cuantitativa del producto.
 - b) Certificado de Buenas Practicas de Manufactura
 - c) Certificado de Libre Venta para productos importados.
 - d) En caso de productos importados que no puedan acreditar los requisitos a y b, deben presentar documento que declare la fórmula cualitativa, cuadro de factores nutricionales y declaración jurada del importador del producto donde se asuma la responsabilidad de la calidad e inocuidad del mismo.
- II. Los productos farmacéuticos, requiere además la información técnica siguiente:
 - a) Formula Cualitativa y Cuantitativa completa, firmada y sellada por el Químico Farmacéutico responsable. (Original).
 - b) Presentación (es) comercial (es).
 - c) Método general de elaboración
 - d) Monografía del producto.
 - f) Estudios clínicos fase III del producto (para moléculas nuevas en el mercado)
 - g) Especificaciones técnicas del producto.
 - h) Justificación de la presentación comercial y de la forma farmacéutica, en base a la dosis y duración del tratamiento.
 - i) Estándares o patrones internacionales.
 - j) Método analítico validado por el laboratorio fabricante cuando el producto no es farmacopeico.
 - k) Certificado de control de calidad del principio activo y producto terminado.
 - l) Documento que acredite la relación comercial entre el titular y el fabricante de los productos, cuando estos sean diferentes.
 - m) Estudio de estabilidad, conforme a norma establecida.
 - n) Inserto obligatorio o su proyecto en productos de venta libre, cuando la información requerida

no se encuentra en el envase / empaque primario o secundario, conforme a norma de etiquetado vigente.

- o) Certificado de Libre Venta en el país de origen o certificado de producto farmacéutico tipo OMS.
 - p) Certificado de Buenas Practicas de Manufactura (en el caso de que no se adjunte al certificado de libre venta, exportación o documento equivalente) en donde conste que el laboratorio este sujeto a inspecciones periódicas por el ente regulador correspondiente.
- III.- Los productos biológicos, requieren además de lo anterior:
 - a) Información técnica del producto.
 - b) Información preclínica
 - c) Información clínica
 - d) Documento emitido por la autoridad reguladora del país de origen, relacionado con la cadena de frío.
 - e) Certificado de liberación de lote emitido por la autoridad competente del país de origen.
 - f) Por su complejidad las diferentes pruebas a solicitar de estos productos serán basados a lo establecido en la serie de informes técnicos de OMS, Volumen XII.
 - g) Documento que acredite que el producto debe estar precalificado por la OMS o por la autoridad reguladora de un país reconocido por la OMS.

Artículo 149: Para los productos cosméticos además de los requisitos generales establecidos en el Artículo 146., deberá cumplir lo siguiente:

- a) Certificado de Libre Venta, exportación ó documento equivalente del país de origen autenticado.
- b) Para productos importados: Certificado de Buenas Prácticas de Manufactura u otro documento que acredite que el establecimiento esta sujeto a inspecciones periódicas por la Autoridad Sanitaria.
- c) Especificaciones del Producto terminado.
- d) Fórmula cualitativa del producto declarando las cantidades de las sustancias restringidas o controladas cuando aplique.

Artículo 150: Para los productos higiénicos y productos químicos, además de los requisitos generales establecidos en el Artículo 146 deberá cumplir lo siguiente:

- a) Certificado de Libre Venta, exportación o documento equivalente, autenticado.
- b) Hoja de Seguridad del producto de conformidad a la norma internacional cuando aplique.
- c) Documento original que contenga la fórmula cualitativa, firmada y sellada por el profesional técnico responsable. En el caso de Plaguicidas de uso doméstico, industrial, jardinería y salud pública se regirá por el Reglamento especial.

Artículo 151: Para los productos naturales, además de los requisitos generales establecidos en el Artículo 146 deberá cumplir lo siguiente:

- a) Metodología de análisis fisicoquímico y microbiológico.
- b) Especificaciones del producto terminado.
- c) Certificado de Libre Venta para productos importados.
- e) En caso que no pueda acreditar el requisito c), deben presentar declaración jurada del importador del producto donde se asuma la responsabilidad de la calidad y seguridad del mismo.

Artículo 152: Para los dispositivos e insumos médicos quirúrgico y odontológicos, reactivos y pruebas de Laboratorio deberá presentar:

- a) Certificado de Libre Venta o documento equivalente para productos importados.
- b) En caso que no pueda acreditar el requisito a), deben presentar declaración jurada del titular del registro sanitario del producto donde se asuma la responsabilidad de la calidad y seguridad del mismo.

Unidad III. Del reconocimiento del registro sanitario

Artículo 153: Para obtener el Reconocimiento de Registro Sanitario de alimentos, bebidas, medicamentos y productos afines, se regulará de conformidad a los convenios o tratados internacionales ratificados por Honduras.

Artículo 154: Es obligación del titular del registro sanitario reconocido emitir las instrucciones al distribuidor a fin de facilitar a los inspectores la toma de muestras necesarias de los productos.- Las muestras serán tomadas en cualquier establecimiento de la cadena de comercialización o servicio.- El número de muestras serán de conformidad con la Norma Técnica; los resultados de los análisis serán entregados a la autoridad reguladora y al titular del registro sanitario o al distribuidor, en un período máximo de treinta (30) días.

Unidad IV. De la modificación del registro sanitario

Artículo 155: Todo titular de registro sanitario debe solicitar a la autoridad sanitaria competente, modificación del registro sanitario, cuando ocurran cambios de alguna condición existente al momento de ser otorgado inicialmente, como ser: nombre del fabricante o distribuidor del producto, nombre del producto registrado, de la razón social, del envase, de la etiqueta y empaque, de la presentación comercial, de los excipientes del producto que no modifiquen la naturaleza del producto, cambio o ampliación de indicaciones.- A la solicitud se le dará trámite expedito.

Artículo 156: La autoridad sanitaria competente autorizará la modificación del registro sanitario, conservando la misma nomenclatura y vigencia del registro concedido inicialmente.

Artículo 157: Los productos farmacéuticos y naturales que sufran modificación del principio activo, forma farmacéutica, fórmula química, concentración de principio activo, excipientes que modifiquen la naturaleza del productos, vía de administración, país de origen del fabricante, deberán tramitarse con nuevo registro sanitario.

Artículo 158: En caso de los productos alimenticios, bebidas, y productos afines, que sufran modificación del principio activo, fórmula química, concentración de principio activo, excipientes que modifiquen la naturaleza del productos, vía de administración, país de origen del fabricante, deberán tramitarse con nuevo registro sanitario.

Unidad V. De la nomenclatura del registro sanitario

Artículo 159. El registro sanitario tendrá la nomenclatura siguiente:

- a) Las letras mayúsculas RS: Que significa Registro Sanitario.
- b) El número que corresponde a la Región Departamental de Salud, cuando proceda.
- c) La letra y número que identifican la clase y tipo de producto.
- d) Numeración correlativa de seis (6) dígitos, con la cual se identifica en los registros al producto, iniciándose con el número 000001
- e) Cuatro dígitos que corresponden al mes y año en que se otorga el Registro Sanitario.

Unidad VI. El trámite de la licencia y registro sanitario

Artículo 160. Presentada la solicitud se procederá a veri-

ficar si contiene los requisitos establecidos en la Unidad II y si no los reuniere se requerirá al peticionario para que dentro del plazo correspondiente establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo proceda a completarla con el apercibimiento de que si así no lo hiciere, se archivará las diligencias sin mas trámite. En caso que lo solicite, se devolverá la documentación al interesado.

Artículo 161. La autoridad sanitaria competente dictará providencia teniendo por admitida la solicitud y ordenando se remitan las actuaciones a la instancia correspondiente, con el objeto que dentro del plazo de veinte (20) días hábiles efectúe la inspección del establecimiento o se practiquen los análisis de laboratorio respectivos.

La Autoridad Competente dispondrá si se practican o no los análisis de laboratorio, así como que análisis y pruebas realizar. Se enviará al laboratorio respectivo las muestras originales, información técnica del producto, los estándares de los principios activos, con la orden de análisis.

No requerirán análisis con fines de registro sanitario, los siguientes productos: elementos químicos no controlados, productos químicos no controlados, productos higiénicos, cosméticos, productos de uso tópico, sustancias químicas no controladas, complementos dietéticos, reactivos de laboratorio, materias primas, alimentos riesgo b y c.

En todo caso, pagarán los respectivos derechos por concepto de vigilancia y control sanitario.

Artículo 162. Una vez finalizada la programación de inspección sanitaria, la autoridad que haya practicado la inspección, deberá entregar dentro del término de tres (3) días hábiles el acta levantada con el correspondiente informe técnico remitiéndole a su jefe inmediato superior.

Artículo 163. Completado el informe técnico correspondiente, la unidad técnica trasladará el expediente administrativo a la Unidad Legal para que dentro de tres (3) días hábiles emita el dictamen correspondiente; esta Unidad devolverá dicho expediente a la Dirección General de Regulación Sanitaria o la Jefatura Regional Departamental, para que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes emita la resolución motivada otorgando o denegando la licencia solicitada.

Artículo 164. La instancia que haya practicado los análisis de laboratorio, en el caso de productos alimenticios, deberá entregar dentro del término de quince (15) días hábiles el correspondiente informe técnico remitiéndolo a su jefe inmediato superior para su respectivo dictamen.

En el caso de los productos alimenticios, bebidas, medicamentos y productos afines y productos naturales, los resultados del control de calidad del laboratorio oficial u otro que la Secretaria de Salud designe, serán entregados en un término hasta de veinte (20) días hábiles al Departamento delegado, quien elaborara el correspondiente informe técnico. En ambos casos se le deberá entregar copia de los análisis laboratoriales al interesado sin costo alguno.

Artículo 165. Efectuado el informe técnico señalado en el artículo anterior, el Departamento delegado competente procederá al análisis legal del expediente para que dentro del término de tres (3) días hábiles, se complete el análisis para la emisión del dictamen correspondiente. Una vez finalizado los análisis correspondientes que origino la solicitud de la licencia o registro sanitario, se remite el expediente a la Dirección General de Regulación Sanitaria o a la Jefatura Regional Departamental de Salud, para que dentro del término de cinco (5) días hábiles emita resolución motivada, otorgando o denegando el registro sanitario.

Unidad VII. De la renovación de la licencia y registro sanitario

Artículo 166. Para la renovación de la licencia Sanitaria de los Establecimientos y registro sanitario de los productos, se debe solicitar ante la Dirección General competente o Jefatura de Región de Salud Departamental, a través del representante legal o del apoderado legal, dentro de los tres (3) meses para la licencia sanitaria de los establecimientos y cinco (5) meses para registro sanitario de los productos, previo a la fecha de su vencimiento. Podrá haber renovación extemporánea hasta seis (6) meses posteriores a la fecha de vencimiento de la licencia o registro sanitario, pagando los derechos al registro, además de una multa, cuyo valor no deberá ser menor al costo del registro sanitario. En cualquiera de los casos debe presentar declaración jurada autenticada donde manifieste que mantiene las condiciones originales bajo la cual le fue otorgado.

En caso contrario deberá efectuar nuevamente el trámite, señalado en los Artículos 130 y 146 según el caso. En todo caso, sea renovación o nuevo trámite, conservará el número de licencia o registro sanitario original.

Artículo 167. Expirado el período de vigencia autorizado sin haber solicitado la renovación de la licencia y registro sanitario, se procederá de acuerdo al régimen sancionatorio.

Artículo 168. El pago de los derechos por licencia y registro sanitario, como por los servicios de vigilancia y control sani-

tario será asumido por el interesado y cancelado en el lugar que determine la autoridad sanitaria competente.

Sección cuarta. De las inspecciones sanitarias

Artículo 169. Los inspectores de la Secretaría de Salud, debidamente certificados y acreditados en el ejercicio de sus funciones, dentro de su horario de trabajo y en horas extraordinarias cuando su superior lo designe, tendrán libre acceso a los establecimientos, locales o sitios de interés sanitario, previo a la orden de inspección emitida por la Autoridad Sanitaria competente, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sanitarias relacionadas con:

1. Producción, elaboración, manipulación, envasado, almacenamiento, conservación, transporte, distribución, dispensación, importación, exportación de productos de interés sanitario.
2. Prestación de servicios en salud.
3. Publicidad y propaganda de los productos, servicios y establecimientos de salud de interés sanitario.
4. Manejo de desechos generados por los establecimientos.
5. Seguridad ocupacional y Seguridad industrial.
6. Condiciones higiénicas de los establecimientos.
7. Productos.
8. Buenas Prácticas de Manufactura, vigentes en la Industria.

Artículo 172. Las inspecciones podrán ser ordinarias, efectuadas durante la jornada normal de trabajo de la Autoridad Sanitaria y extraordinarias, cuando se realicen en cualquier otro tiempo, en razón de vigilancia sanitaria, atención de denuncias o urgencias por presunción de riesgo sanitario.

Artículo 175. La inspección sanitaria deberá orientarse a constatar el cumplimiento de los requisitos mínimos esenciales establecidos de acuerdo a la actividad a que se dedica en base a las guías de buenas prácticas vigentes que aplique.

Artículo 176. La inspección no se ceñirá solamente a los aspectos punitivos, sino también a aquellos relacionados con la orientación en educación sanitaria y motivación en el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 177. La autoridad sanitaria, al realizar la inspección en todo establecimiento de interés sanitario, levantará acta oficial de lo actuado.

Al finalizar la inspección se dará oportunidad al responsable del establecimiento, de manifestar lo que a su derecho convenga, consignándolo en el acta que se levante, debiendo este también firmar dicha acta.- En caso de negarse a firmar se consignara en la misma, siendo el acta válida.

Al concluir la inspección se deberá entregar una copia del acta al responsable del establecimiento, haciendo constar este hecho en el original.

Artículo 178. En el acta de inspección se hará constar las condiciones sanitarias encontradas y se indicara la corrección a la problemática identificada.- También se podrá consignar los testimonios de otras personas presentes y de cualquier documento o parte de él, cuando fuere necesario, procurando en todo momento evitar causar molestias o perjuicios innecesarios.

Artículo 179. La autoridad sanitaria que haya practicado la inspección, deberá entregar a la autoridad superior en el término de las veinticuatro (24) horas siguientes de su retorno al centro de trabajo, el acta levantada y las muestras tomadas, según la norma establecida si fuere el caso.

Artículo 180. La autoridad sanitaria deberá levantar la correspondiente acta al efectuar la toma de muestras que fueren necesarias en la vigilancia sanitaria, para realizar los análisis de laboratorio e investigaciones pertinentes, a fin de establecer la identidad, calidad, estado de los productos o comprobar que los mismos satisfacen los requisitos establecidos en las normas sanitarias, debiendo señalar en el acta la forma de muestreo, nombre del producto, peso y cantidad de muestras tomadas.- El acta deberá ser firmada por las personas que intervienen en el acto y en caso de negarse el responsable del establecimiento, así se hará constar, firmando los testigos, o que los mismos no quisieran firmar se consignara en la misma, siendo el acta válida.

Artículo 181. Las muestras que con motivo de la inspección se tomen, serán representativas, individualizadas, precintadas para que sean inviolables, conservadas a modo de resguardar las características conforme a la normativa vigente y se remitirán al laboratorio correspondiente, dentro de las siguientes veinticuatro horas, a fin que se practiquen los análisis correspondientes.

El procedimiento para aplicar las sanciones que se establece en este Reglamento podrá iniciarse:

- a) De oficio, por mandato del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de una orden del superior jerárquico, o por conocimiento razonado de haber infringido una ley sanitaria.
- b) Por denuncia de persona natural o jurídica interesada. En lo que se refiere a la Vigilancia y Control Epidemiológico el Título IV del Código de Salud define que:

Artículo 177. En relación con el presente Título, corresponden a LA SECRETARÍA:

- a) Establecer, organizar y reglamentar un sistema de auditoría de información para las profesiones médicas y para-médicas;
- b) Reglamentar la atención en caso de enfermedades infecciosas y establecer los procedimientos para su prevención y control;
- c) Reglamentar los procedimientos de investigación, prevención y control de la Zoonosis, fitonosis e intoxicaciones, previa consulta con la Secretaría de Estado en el Despacho de Recursos Naturales y otros organismos especializados;
- ch) Dictar las disposiciones necesarias para evitar que personas afectadas en su salud ,cumplan actividades que impliquen riesgo para la salud de la comunidad;
- d) Tomar las medidas necesarias para evitar que productos industriales o residuos de su procesamiento afecten la salud de la comunidad y la integridad del medio ambiente;
- e) Fomentar las acciones de prevención, diagnóstico precoz y tratamiento de las enfermedades crónicas no transmisibles y de las enfermedades en general que puedan afectar la salud de la comunidad;
- f) Organizar y reglamentar el funcionamiento de un servicio de vigilancia y control epidemiológico en los puertos, para personas, cosas, áreas portuarias, naves y vehículos de toda clase, en concordancia con lo dispuesto en el Reglamento Sanitario o Internacional y con las necesidades del país;
- g) Reglamentar la expedición de documentos que acrediten el estado de salud de los habitantes.

Artículo 178.-Los programas de saneamiento deberán orientarse a evitar que las áreas portuarias constituyan riesgo de infección o intoxicación para personas y animales, de contaminación para naves y vehículos y para que éstos no contaminen las áreas terrestres, acuáticas y el espacio aéreo por las cuales circulen.

Información epidemiológica

Artículo 179.La información epidemiológica servirá para actualizar el diagnóstico y divulgar el conocimiento de la situación de salud de la comunidad, con el fin de promover la reducción y la prevención de las enfermedades.

Artículo 180. La información epidemiológica es obligatoria para todas las personas naturales o jurídicas residentes o establecidas en el territorio hondureño, dentro de los términos de responsabilidad, clasificación, periodicidad, destino y calidad que reglamente la Secretaría.

Artículo 181.La información epidemiológica es de carácter confidencial y se deberá utilizar únicamente con fines sanitarios. El secreto profesional no impide el suministro dicha información.

Artículo 182. Para solicitar datos o efectuar procedimientos relacionados con investigaciones en el campo de la salud ,cualquier persona o institución requiere autorización previa de la Secretaría o de la dependencia en quien ésta delegue y solamente ellas pueden divulgar información epidemiológica.

Dirección General de Regulación Sanitaria

Regulación Sanitaria

De acuerdo al fundamento legal y con el consenso del equipo técnico la definimos como:

Conjunto de acciones mediante las cuales, vía las instituciones públicas autorizadas, aprueba, emite, actualiza, interpreta, aplica y controla el cumplimiento de la normativa legal ,técnica y administrativa obligatoria , que deben acatar todas las personas físicas y jurídicas que proveen o reciben bienes y servicios de interés sanitario , o que realizan actividades que por su naturaleza puedan afectar la salud de los individuos o provocar daños ambientales que repercutan en ella. Esto con el propósito de fomentar la calidad de vida de toda la población.

Marco Conceptual

A pesar de ser una actividad muy antigua , la regulación es considerada en la actualidad , especialmente en el campo de la salud , un tema re-emergente ; y como tal requiere de todo un desarrollo teórico y operativo.

Marco Legal de la Regulación Sanitaria

La legislación nacional manda a la Secretaría de Salud ejercer la rectoría y la Regulación en la Salud, de las cuales mencionaremos las siguientes:

Constitución de la República de Honduras:

Artículo 145: Se reconoce el derecho a la protección de la salud .Es deber de todos participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad .El estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas.

Artículo 146: Corresponde al Estado por medio de sus dependencias y de los organismos constituidos de conformidad con la Ley, la regulación, supervisión y control de los productos alimenticios, químicos, farmacéuticos y biológicos.

Artículo 149: El Poder Ejecutivo por medio del Ministro de Salud Pública y Asistencia Social , coordinará todas las actividades públicas de los organismos centralizados y descentralizados de dicho sector , mediante un plan nacional de salud, en el cual se dará prioridad a los grupos más necesitados.

Ley General de la Administración Pública Reformada

Artículo 29: La secretaría de Salud tendrá las competencias fundamentales siguientes:

Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS

Conforme al Decreto Legislativo 140 del 3 de Julio de 1959, se emite la ley del Seguro Social y se crea el Instituto Hondureño de Seguridad Social como institución de derecho público y cuyos servicios son de aplicación obligatoria.

Actualmente existen en el país 18 ciudades con cobertura de la Seguridad Social, misma que abarca el Régimen de Enfermedad Maternidad (EM), Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) y el Régimen de Riesgos Profesionales (RP), que conforme a la Ley del Seguro Social en su artículo 58, deben ser financieramente independientes.

En el 2008 el total de personas afiliadas ascendió a 479,330 siendo la PEA en este mismo año de 2, 621,493. Ver Anexo Participación en el Mercado Laboral.

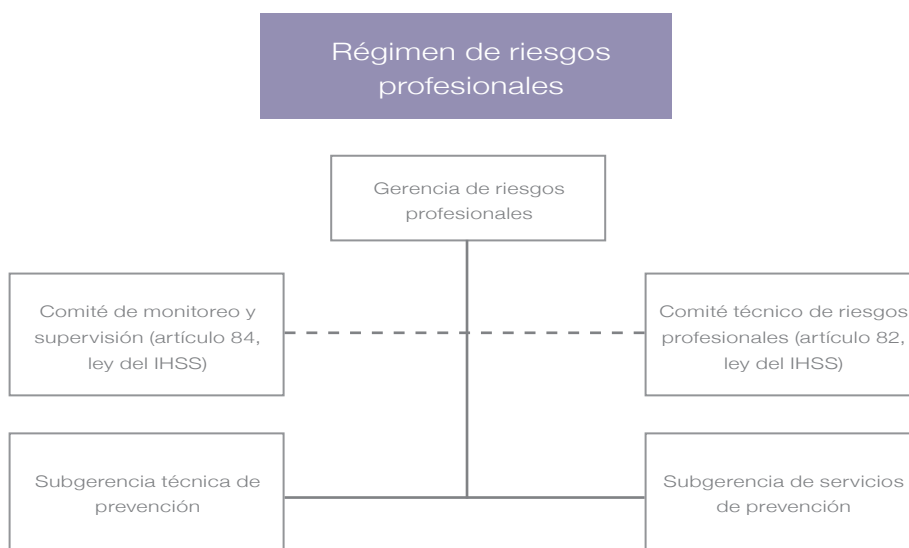
El 25 de junio del 2006 , empieza a funcionar el Régimen de Riesgos Profesionales, el cual cuenta con dos subgerencias técnicas.

La Subgerencia Técnica de Prevención está integrada por:

1. Área Técnica de Inspección Preventiva, Condiciones y Ambiente de Trabajo.(ATIPCAT)

Funciones

- Identificar y evaluar riesgos.



- Elaborar mapas de riesgos.
- Recomendar medidas de Salud y Seguridad.

2. Área Técnica de Estudios de Puesto de Trabajo.

Funciones

- Estudios de Puestos de Trabajo.
- Perfiles Ocupacionales.
- Análisis ergonómico de puestos de trabajo.
- Manejo de agentes químicos.

3. Área de Servicios de Gestión Preventiva.

Funciones

- Organizar comités mixtos de higiene y seguridad.
- Capacitación.
- Asesorar en planes de prevención.
- Supervisar medidas de seguridad.

4. Clínica de Medicina de Trabajo.

Funciones

- Medicina preventiva.
- Exámenes ocupacionales.
- Reubicaciones laborales.

Dentro de esta subgerencia técnica y específicamente en el Área de Inspección Preventiva, Condiciones y Ambiente de Trabajo (ATIPCAT) se realizan las inspecciones en las empresas, éstas son realizadas por cuatro técnicos de ingenieros industriales de profesión, tres hombres y una mujer, en la actualidad se está gestionando la contratación de un(a) microbiólogo(a) y un(a) ingeniero(a) civil para que se unan al equipo de inspectores(as) los cuales atenderán las áreas de riesgos biológicos y riesgos en el sector de la construcción, respectivamente.

Las inspecciones son realizadas a través de 2 formas:

- Solicitud hecha por la empresa al IHSS.
- Directamente cuando el IHSS actúa de oficio. de acuerdo a los reportes de siniestralidad por empresa con los que cuenta el régimen de riesgos profesionales.

El Área Técnica de Inspección Preventiva, Condiciones y Ambiente de Trabajo (ATIPCAT) cuenta con equipo para la medición de niveles de ruido, iluminación y temperatura, y en este año se adquirió un equipo para la medición de partículas en suspensión (cantidad y tamaño), asimismo se diseñó una Guía Metodológica de Prevención de Riesgos Laborales, dirigida a patronos afiliados al IHSS, la cual tiene como propósito facilitar las actividades de identificación de

los potenciales riesgos laborales presentes en los centros de trabajo y que constituye una herramienta muy importante utilizada por los inspectores ya que les permite de forma estandarizada utilizar los mismos criterios al momento de realizar las inspecciones en las empresas.

En los últimos 2 años se han realizado inspecciones en aproximadamente 60 empresas a nivel nacional beneficiando durante el 2007 a un total de 7,929 trabajadores que laboran dentro de estas empresas. Ver Anexo Centros de Trabajo estudiados en el 2007 y 2008.

El Área de Servicios de Gestión Preventiva cuyas funciones se han descrito anteriormente, ha realizado durante los últimos dos años capacitaciones en diversos temas de Seguridad y Salud Ocupacional incorporando además el tema de Ciclo de Gestión Preventiva de los Riesgos, organizaciones de comités mixtos de higiene y seguridad y visitas de seguimiento en 20 empresas a nivel nacional, beneficiando a un total de 5,587 trabajadores. Ver Anexo calendario de actividades 2009.

La Subgerencia de Servicios de Previsión está integrada por:

1. Área técnica de Investigación de Accidentes.

Funciones

- Investigar accidentes.
- Recomendar medidas preventivas.
- Mediciones de distancias.

2. Área de Registro y Análisis Estadístico.

Funciones

- Procesamiento de incapacidad temporal.
- Pagos de incapacidad temporal y gastos médicos.
- Elaborar estadísticas para planear acciones preventivas.

En lo que se refiere al fortalecimiento del sistema de registro de la siniestralidad laboral (accidentes y enfermedades laborales) esta información esta captándose en la actualidad en base al pago de incapacidades temporales que el IHSS hace al trabajador y/o trabajadora y siempre y cuando éstas sean de 4 días o más, todas aquellas que sean menores a cuatro días no son tomadas en cuenta para el registro. Ver Anexo Índices de Siniestralidad junio 2006- Mayo 2008.

Esta información es de mucha utilidad para la institución ya que al conocer las grandes cantidades de dinero que el IHSS está pagando a través del Régimen de Riesgos Profesionales por concepto de incapacidades temporales que son el producto de enfermedades y/o accidentes laborales, las es-

tadísticas adquieren mas fuerza, y se enfatiza el interés de fomentar en las empresas afiliadas una cultura de prevención.

3. Área de Pensiones y Rehabilitación Laboral.

Funciones

- Pensiones por incapacidad permanente y muerte.
- Prótesis y aparatos ortopédicos.
- Rehabilitación física.
- Rehabilitación profesional.

4. Área de Apoyo Administrativo.

- Elaboración de presupuesto.
- Logística.
- Informática.

Acciones futuras

Dentro de las acciones planificadas para el próximo año, se espera la implementación de un software para el registro de accidentes de trabajo, todavía esta en fase de diseño pero se han logrado ya algunos avances en el mismo. De igual manera en lo referente a los exámenes ocupacionales preventivos, éstos no se están realizando actualmente, en algunos casos se han realizado exámenes posocupacionales y en estos momentos se está trabajando en la elaboración de un manual donde se especifique la forma en que debe realizarse un examen ocupacional.

Si existe dentro del régimen, un procedimiento para relacionar incidentes de SSO con enfermedades. Ver Anexo procedimiento para relacionar incidentes de SST con enfermedades.

Asimismo, dentro de las acciones planificadas para el corto plazo es lograr la acreditación de algunas actividades de medición del Área Técnica de Inspección Preventiva, Condiciones y Ambiente de Trabajo (ATIPCAT) bajo la norma ISO 17,020 (especifica para Metrología).

Secretaría de Educación de Honduras

Misión: La Secretaría de Educación es una institución con liderazgo, responsable de garantizar servicios educativos de calidad para todos, niños, niñas, jóvenes y adultos, con criterios de integridad y contextualización en consonancia con el mandato constitucional y convenios internacionales, ofreciendo y promoviendo servicios educativos públicos y privados en función de las necesidades del desarrollo humano y la visión de país, aprovechando la participación de la sociedad civil en la formación y financiamiento de prestación de dichos servicios.

Visión: La Secretaría de Educación contará con una estructura institucional y de participación que opera en forma efectiva los procesos educativos y administrativos; contando con un sistema educativo de calidad que propicie el desarrollo humano sostenible, sustentado en los más altos principios de eficiencia, identidad nacional, equidad, ética, valores cívicos, morales y culturales, y comprometida con la rendición de cuentas en todos sus niveles.

Lineamientos de Política educativa

En función de la Misión y Visión de la Secretaría, se identifican los siguientes lineamientos de política educativa:

1. Transformación del Sistema Educativo Nacional, en todos sus niveles y modalidades académica y técnico-vocacional.
2. Ordenamiento de la estructura organizacional del Sistema Educativo, en coherencia con la transformación educativa.
3. Articulación interna y externa entre el subsistema formal y no-formal del Sistema Educativo.
4. Desconcentración de los procesos técnico-pedagógicos y administrativos.
5. Focalización de los servicios educativos en los centros escolares, con impacto significativo en el aula.
6. Fortalecimiento de la investigación e innovación educativa acorde a las necesidades de la transformación educativa.
7. Incorporación y participación de la sociedad civil en el proceso de transformación educativa.
8. Fomento de la equidad social a partir de la diversidad en el proceso de la Transformación educativa.
9. Establecimiento de un sistema de rendición de cuentas que promueva la transparencia en el manejo de los recursos humanos, de información, físicos y financieros, para el desarrollo del proceso de transformación educativa.
10. Regulación de la cooperación externa orientada a la demanda de los servicios educativos nacionales bajo el establecimiento de alianzas estratégicas interinstitucionales.

Objetivos estratégicos

1. Proveer servicios educativos con mayor cobertura y calidad.
2. Organizar un sistema de formación inicial y permanente de docentes, orientado a promover y mantener la sostenibilidad pedagógica del sistema educativo.

Modernización de la estructura del sistema educativo

1. Establecer el marco legal para la transformación educativa.
2. Establecer una estructura institucional y de participación que opere en forma efectiva en los procesos educativos y administrativos.
3. Articular los niveles y sub-sistemas formal y no-formal.

Gestión y Financiamiento

1. Desarrollar un proceso descentralizado de gestión de calidad, con impacto significativo en la práctica educativa, fortaleciendo alianzas estratégicas con la sociedad civil.
2. Planificar y gestionar el financiamiento de la educación en función de los objetivos estratégicos.

Educación media

Modalidades:

- a. *Académica:* Bachillerato en Ciencias y Letras, de 2 años de duración, ofrece formación científica y humanista, orientada a continuar estudios en el nivel superior.
- b. *Profesional:* Con una duración de 2 a 3 años, permite al estudiante obtener una profesión para acceder al mundo laboral. Esta oferta educativa se clasifica por modalidades afines, en los siguientes grupos:
 1. Educación Agropecuaria: Bachilleratos en: Horticultura, Caficultura, Ciencias y Técnicas Acuícola y Bachillerato Agrícola.
 2. Educación Industrial: Bachilleratos en: Electricidad, Electrónica, Mecánica Automotriz, Maquinas y Herramientas, Refrigeración y Aire Acondicionado, Maderas, Estructuras Metálicas, Industria del Vestido, Forestal y Control de Calidad.
 3. Servicios Administrativos: Bachilleratos en: Mercadotecnia, Cooperativismo, Computación, Administración de Empresas, Promoción Social, Comercio, Hotelería y Turismo.
 4. Educación Ambiental: Bachilleratos en: Ecología y Medio Ambiente, Salud y Nutrición.
 5. Construcción Civil: Bachillerato en: Industria de la Construcción.

Currículo:

Enmarcados en el proceso de Transformación Educativa, estamos empeñados en brindar a los jóvenes una Educación integral holística, organizada, contextualizada, científica, centrada en la formación permanente del ser humano, con aprendizajes pertinentes relevantes y significativos.

El nuevo currículo de Educación Media trata de integrar lineamientos convergentes nacionales, filosóficos y políticos (UNIDAD) en las diferentes opciones educativas, adaptándolas a su realidad concreta satisfaciendo necesidades y aspiraciones educativas específicas a partir de su realidad concreta (DIVERSIDAD). Pretendemos que en los procesos de la práctica educativa, los educandos construyan su identidad y autonomía personal y colectiva, fundamentada en valores atendiendo el contexto nacional y universal.

En este enfoque de aprendizaje se resalta la importancia de la iniciativa del educando y de la convergencia con sus compañeros y con sus facilitadores (docentes), y con los demás actores responsables del proceso educativo (padres, autoridades, comunidad).

La práctica de este nuevo currículum implica la necesidad de : integrar teoría y práctica, la innovación permanente, conjugar lo diverso y lo unitario el todo con sus partes, relacionar lo nacional con lo global por eso la gestión del Departamento de Educación Media, está dando especial importancia a la actualización metodológica, la revisión de los procesos educativos, el fortalecimiento institucional, la gestión técnico pedagógica, la dotación de equipo y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Igualmente se están realizando acciones para integrar la educación formal con la no formal, y articulando los elementos curriculares con la educación básica y la educación superior.

Programas y Proyectos Relacionados al tema de Seguridad y Salud

Juventud, Población y Salud (JUPS)

Consiste en apoyo para contribuir a la formación integral de los adolescentes, mediante el desarrollo de contenidos programáticos sobre salud sexual reproductiva, equidad de género y autoestima. En el proceso se involucra a los padres y madres de familia en la formación de sus hijos e hijas. Los componentes que contempla son: Desarrollo del Currículo, Capacitación Docente y Producción de Materiales Educativos.

El proyecto Juventud, Población y Salud (JUPS) es un esfuerzo de la Secretaría de Educación, con el apoyo técnico y financiero Del Fondo de Población de las Naciones Unidas, destinado a contribuir con la formación integral de los y las adolescentes inscritos en el sistema educativo

formal, mediante el desarrollo de contenidos programáticos sobre salud sexual y reproductiva y equidad de género.

Metodología de Trabajo

El proyecto JUPS capacita a orientadores y estudiantes líderes de centros de educación básica y media del país en temas relacionados con la salud sexual y reproductiva y equidad de género con el propósito de que los y las participantes reproduzcan la experiencia de entre otros educadores y la población estudiantil, así como con padres y madres de familia y otras personas interesadas de cada comunidad.

Se planifica con los integrantes del comité de salud de los gobiernos estudiantiles en el uso de la revista “Pilas” como elemento motivador y generador de experiencias de aprendizaje, promoviendo la técnica de alumnos- educadores pares. Se utiliza además información complementaria proporcionada por la Secretaría de Educación, Secretaría de Salud y ONG.

Objetivo

Contribuir a que los y las estudiantes de educación básica y secundaria mejoren sus conocimientos, actitudes y valores con relación a la salud sexual y reproductiva, luego de participar en actividades de aprendizaje propuestas a través de los ejes transversales de población salud y equidad de género.

Misión del Proyecto

Utilizar la estructura del sistema educativo nacional a favor de la educación y capacitación de los y las estudiantes y orientadores, con la participación de los padres y madres de familia.

Cobertura

El proyecto JUPS atiende al personal que integra los consejos de orientación departamentales a docentes y estudiantes del sistema educativo nacional, con especial énfasis en el tercer nivel de Educación Básica, Ciclo Común de Cultura General y Ciclo Básico Técnico.

Actividades que realiza

- Reproduce y distribuye la revista *Pilas*.
- Apoya las acciones de los Consejos Departamentales de Orientación
- Capacita a docentes y estudiantes en temas de salud sexual y reproductiva y equidad de género.
- Monitorea y da seguimiento a los procesos de capacitación.

- Propicia la evaluación de cambios de actitud y comportamiento en la población destinataria.
- Contribuye a la disminución de los índices de deserción, ausentismo y reprobación escolar, mediante la educación para la prevención de infecciones de transmisión sexual incluyendo VIH/SIDA, así como embarazos no deseados.
- Promueve concursos y actividades coprogramáticas, tales como teatro, periódicos estudiantiles y otros, sobre los temas abordados por el proyecto.
- Coordina acciones con otras instituciones que trabajan con los y las adolescentes.

Según el proyecto Juventud, Población y Salud (JUPS) la falta de equidad social y de género, margina a mujeres y hombres jóvenes que viven en sectores postergados carentes de educación y salud. Este problema es más impactante en el caso de la mujer, ya que generalmente se ve obligada a enfrentar sola las responsabilidades de trabajo y mantenimiento de un hogar.

Ante esta situación el Proyecto JUPS se une a los esfuerzos por impulsar la formación integral de los y las adolescentes apoyándoles con acciones educativas dirigidas a su salud sexual y reproductiva.

Fortalecimiento del Sector Salud y Educación en Honduras (PRRAC)

Orientado a la reconstrucción del sector Salud y Educación en el marco del proceso de Transformación Nacional y corresponde a una iniciativa a consecuencia de los daños causados por el huracán Mitch. En el caso del sector Educación se propone puntos de actuación que fomenten la calidad integral de la educación sobre todo en el área rural. Comprende la construcción, rehabilitación, mantenimiento de edificios escolares, fortalecimiento de la gestión educativa de la comunidad, mejoramiento del ámbito nacional, formación docente y mejoramiento de la supervisión. Los componentes que contempla son: Construcción y Mejoramiento de la Infraestructura y Microproyectos Escolares.

Capacitación a Docentes en Educación Ambiental

Misión. Promover una cultura ambiental en la niñez y juventud hondureña, a través de la incorporación de la educación ambiental y gestión del riesgo, en los procesos educativos de los niveles prebásico, básico y medio; que

conduzcan hacia la óptima protección, conservación y aprovechamiento de nuestros recursos naturales; a fin de asegurar la disminución de riesgos ambientales y se propicie el desarrollo sostenible del país.

Visión. Al 2021 integrada la educación ambiental y gestión del riesgo, transversal y sistemáticamente en los procesos educativos de los niveles prebásico, básico y medio del sistema educativo hondureño; con el fin de formar ciudadanos y ciudadanas que abriguen una profunda y sincera preocupación por proteger y conservar el medio ambiente, utilicen sustentablemente los recursos naturales, promuevan la reducción y mitigación de desastres.

Consiste en capacitación de docentes, con el propósito de desarrollar y fortalecer una cultura ambientalista que se traduzca en un cambio de conducta en docentes, alumnos y población en general, promoviendo el amor y el interés por la protección de los recursos naturales en el contexto del desarrollo sostenible. La principal línea de acción contempla la Capacitación a Docentes de Educación Preescolar y Primaria, teniendo como base el Manual de Educación Ambiental y como complemento el Manual INTEGRE.

Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la capacidad Gestora del programa de Educación Ambiental y de las Coordinadoras Departamentales y Municipales de Educación Ambiental (CODEAS) a nivel nacional, para contribuir en la formación sistemática de capacidades científico-pedagógicas de los maestros y maestras que incorporan la educación ambiental y gestión de riesgos, en los niveles prebásico, básico y medio del sistema educativo hondureño.
- Vincular la educación ambiental con la Gestión del Riesgo, a través de la incorporación de los cursos de seguridad escolar y las normas mínimas de educación en emergencias (INEE).
- Coordinar esfuerzos en la gestión ambiental y de riesgo con organizaciones y/o instituciones gubernamentales y no gubernamentales, a fin de incorporar los principios de desarrollo sostenible en las políticas y los programas educativos nacionales.

Componentes

- Gestión ambiental en coordinación con instituciones y organizaciones nacionales y extranjeras.
- Capacitación a docentes sobre los lineamientos pedagógicos en la enseñanza de la educación ambiental,

tal, cursos de Seguridad Escolar (CUSE) y Normas Mínimas de Educación en Emergencias (INEE).

- Producción de Material informativo y didáctico.
- Celebración de ferias y eventos ambientalistas.
- Evaluación y Seguimiento.

Actividades

Se promueve la organización de:

- UDECA (Unidad de Educación y Comunicación Ambiental)
- CJA (Clubes Juveniles Ambientalistas)
- CDA (Clubes Docentes Ambientalistas)

Capacitaciones

Se capacita a:

- Directores Municipales y Distritales
- Coordinadores Departamentales de Educación Ambiental
- Docentes
- Estudiantes

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social STSS

Breve reseña histórica

El 05 de abril de 1930 a través del Decreto No 200, se crea la Secretaría de Trabajo como una dependencia indiferenciada sin funciones específicas adscrita a la entonces Secretaría de Fomento Agricultura y Trabajo.

El 19 de diciembre de 1951, bajo Decreto Legislativo No 14, la Secretaría de Trabajo se desliga de la Secretaría de Fomento, Agricultura y Trabajo y pasa a llamarse Secretaría de Fomento y Trabajo con el objetivo principal de Atender los Asuntos

Relacionados al Trabajo y la Previsión Social. Con la Huelga General de los Trabajadores en 1954 se crea en forma individualizada la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo Asistencia Social y Clase Media rectorando la titularidad por ley Don Norberto Guillen; sin embargo es hasta el uno de enero de 1955 que la Secretaría de Trabajo inicia sus funciones desempeñándose como Ministro el Profesor Mariano P. Guevara, quien destacó como logro el Anteproyecto de la “Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo” convirtiéndose en Ley en Febrero del mismo año.

En 1957, gobernando la Junta Militar se le cambia el nombre por Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con-

servándolo hasta 1982 con la promulgación de la nueva Constitución de la República y en el artículo 246 la denominan como Secretaría de

Trabajo y Asistencia Social.; en 1986 se reforma el artículo 246 y de nuevo pasa a llamarse Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En 1996 se producen reformas a la estructura orgánica y funcional de la Ley General de la Administración Pública en el Decreto 18-96 incidiendo en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social debido que a partir de la publicación en el Diario Oficial la Gaceta pasa a llamarse como actualmente se conoce Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

La Secretaría cuenta con seis direcciones que dependen de la Sub Secretaría, éstas son:

1. Dirección General del Trabajo.
2. Dirección General de Previsión Social.
3. Inspección General del Trabajo
4. Procuraduría General del Trabajo
5. Dirección General de Salarios
6. Dirección General de Empleos

Dirección General de Previsión Social (DGPS)

Responsable de la coordinación de las instituciones de previsión y seguridad sociales y de atender los asuntos relacionados con las políticas sobre esas materias, así como de la educación laboral.

Entre las funciones de la Dirección General de Previsión Social podemos enumerar:

- Dirigir y coordinar todas las actividades técnicas y administrativas correspondientes a la Dirección.
- Delegar funciones, incluyendo la distribución de tareas y la asignación de responsabilidades del personal a cargo.
- Dirigir, coordinar y controlar los programas de Higiene y Seguridad Ocupacional, Programa Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, Programa Mujer Trabajadora y Programa de Protección a la Infancia.
- Regular el cumplimiento de las disposiciones legales sobre régimen de trabajo de niñez y mujer trabajadora y todo lo relacionado con la salud ocupacional.
- Asistir al Secretario de Estado y Subsecretario de Estado en los asuntos de competencia de la Dirección General.

- La formulación del Plan Operativo y Anteproyecto Anual del presupuesto de la Dirección.
- Formulación de Proyectos para fortalecer la Dirección.
- Supervisar y evaluar el funcionamiento, eficacia y rendimiento del personal y servicios que presta la Dirección.
- Coordinar acciones con organismos nacionales e internacionales para el seguimiento a la ejecución de los proyectos de fortalecimiento convenidos.
- Participar en Eventos Internacionales y Nacionales cuyos temas son vinculantes a los programas que ejecuta la dirección, en representación de la Secretaría de Trabajo.
- Establecer la coordinación intra e interinstitucional que sea necesaria para el buen funcionamiento de la Dirección.

La DGPS cuenta con cinco áreas:

1. Inspección de higiene.
2. Mujer trabajadora.
3. Programa de Protección a la infancia.
4. Cuidado infantil.
5. Riesgos Profesionales.
6. Medicina Ocupacional.
7. Documentación.

Inspección de Higiene

La Población Económicamente Activa (PEA) carece de un conocimiento amplio de Higiene y Seguridad Ocupacional, al igual que de una cultura preventiva. Esto se manifiesta tanto en trabajadores como en empleadores.

En base a esta necesidad se considera importante capacitar a empleadores y trabajadores sobre Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional; organizar y dar seguimiento a las Comisiones de Higiene y Seguridad y velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos sobre Higiene y Seguridad existentes, con el propósito de disminuir riesgos profesionales y materiales en la empresa.

Funciones

- Realizar inspecciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, para vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la seguridad e higiene en todas las empresas en general.
- Realizar estudios de riesgos higiénicos para la evaluación de los contaminantes físicos químicos y biológicos en los ambientes de trabajo de los diferentes sectores industriales y comerciales del país.

- Asesorar la organización y funcionamiento de las Comisiones de Higiene y Seguridad.
- Capacitación y promoción de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Ocupacional en temas de Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene Industrial, Investigación de Accidentes de Trabajo y Equipo de Protección Individual.
- Divulgación y fomento de la aplicación al Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Fundamentos Legales

1. Código de Trabajo
2. Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
3. Decretos 39 y 49-84. Ver Anexos
4. Constitución de la República de Honduras.
5. Convenios Internacionales.

Proyectos en Seguridad y Salud Ocupacional ejecutados

Durante los últimos dos años se ejecutó el Proyecto “Promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional en Honduras”, financiado con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo y el gobierno de Japón a Través de la Agencia de Cooperación Japonesa (JICA).

El proyecto se ejecutó a través de tres componentes:

1. Cumplimiento de la legislación laboral que se llevó a cabo por medio de capacitaciones y fortalecimiento institucional.
2. Implementación de un proyecto piloto y demostrativo de seis empresas donde fueron implementados los programas de TQM (Total Quality Management), TPM (Total Productive Management), Programa de Seguridad Industrial.
3. Implementación de un programa a nivel nacional con referencia al manejo de productos químicos peligrosos, se impartió un diplomado sobre estos temas a los inspectores del área, el mismo fue avalado por la Universidad tecnológica Centroamericana (UNITEC).

Asimismo se ejecutó un proyecto denominado “Guías de Evaluación Preliminar de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores y las trabajadoras, que tenía como objetivo implementar tres guías de evaluación, sin embargo solo se implementaron las dos primeras, ya que en la actualidad el proyecto se encuentra detenido, el mismo se ejecutó en

al país con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y se espera que se reactive a partir del próximo año.

Registros de Siniestralidad

No se cuenta con registros de siniestralidad ya que casi la totalidad de las empresas no reportan los accidentes ni enfermedades profesionales que se registran, aún cuando la ley contempla que debe ser de carácter obligatorio y que de no hacerlo la empresa se expone a recibir una sanción económica, sin embargo, hasta el momento no ha sido sancionada ninguna.

Con relación a lo anterior, el Decreto 39 en el artículo 4 contempla una sanción de 50 -500 Lps. por transgresión de las normas legales, sin embargo el año pasado se intentó generar una discusión a nivel interno para modificar este artículo, ya que se considera que este debe ser reformado respecto a las cantidades monetarias referidas como sanciones, ya que éstas son mínimas y deben incrementarse, asimismo adicionar algunas medidas como ser cierres temporales o definitivos.

Equipo de Medición

La Unidad de Inspección cuenta con sonómetros, sistrómetros, luxómetros, bombas para polvo, equipo para productos químicos, gases y vapores, cuentan con aproximadamente 6 unidades de cada uno y se ha iniciado el proceso de compra de más unidades.

El equipo y laboratorio de medición se encuentra únicamente en Tegucigalpa por lo que los inspectores tienen que trasladarse desde aquí a otras ciudades a nivel nacional para poder realizar el estudio técnico, ya que las otras regionales no cuentan con el mismo, y, por consiguiente realizan sus inspecciones sin ningún apoyo técnico, lo que genera desconfianza hacia el trabajo de las regionales.

Servicio de la Unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales

Es un servicio dependiente del Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacional de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, encargada de realizar el trámite legal administrativo a los trabajadores afectados por un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional).

Objetivo

Vigilar y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores y trabajadoras.

Funciones

- Realizar el trámite legal administrativo a los trabajadores y empleadores en relación a los Riesgos Profesionales.
- Asesorar y orientar a los usuarios del servicio sobre sus derechos y deberes laborales.
- Sensibilizar a trabajadores y empleadores acerca del cumplimiento de las leyes relativas a esta área.

Documentación necesaria para el trámite legal administrativo

- 1.- Trámite por enfermedad profesional o accidente de trabajo
 - Tarjeta de identidad y fotocopia, si es menor de edad partida de nacimiento.
 - Constancia medica del hospital, clínica o centro de salud donde fue atendido.
- 2.- Trámite por muerte
 - Certificado de acta de defunción.
 - Acta de matrimonio si era casado.
 - Partida de nacimiento de los hijos.
 - Documentos que acrediten gastos médicos en caso de haberlos.

Trámite de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional

- Presentarse a la unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales con la constancia médica donde fue atendido, la tarjeta de identidad y fotocopia de la misma; si es menor de edad la partida de nacimiento.
- Llenar la solicitud en la oficina correspondiente de la Secretaría de Trabajo.
- Elaborar acta de solicitud de indemnización en la Unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales.
- Llevar la cedula de citación al patrono o su representante legal.
- Elaborar el acta de comparecencia o no comparecencia al empleador o su representante legal a fin de manifestarse sobre el reclamo presentado.
- Remisión al Servicio de Medicina Ocupacional para la emisión del dictamen médico correspondiente.
- Elaboración del cálculo de indemnización.
- Notificación del cálculo al patrono o su representante legal.
- Reubicación laboral de acuerdo a recomendaciones del Servicio de Medicina Ocupacional según el grado de discapacidad.

Servicio de Medicina Ocupacional

Introducción

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social es la institución estatal responsable por medio de sus diferentes direcciones de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional en materia de legislación laboral, empleo, salarios, relaciones de trabajo, seguridad y previsión social y como institución directriz de esta última y parte integrante del sistema nacional de salud ha definido acciones para la protección física y mental de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, con este objetivo cuenta a nivel nacional con una infraestructura básica dedicada a la prevención de riesgos profesionales con el fin de mantener ambientes y condiciones seguras de trabajo y el fomento de la salud para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Marco Institucional

El Servicio de Medicina Ocupacional dependiente de la Dirección General de Previsión Social, fue organizado en el año de 1973 con la asesoría de la Misión Técnica Española con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores por medio de la evaluación, control y monitoreo de los diferentes factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, de las condiciones inseguras, de la infraestructura de los locales y las maquinarias, promoción y capacitación en la prevención de accidentes de trabajo y los efectos asociados a la exposición de plaguicidas y sustancias químicas de uso industrial y los efectos de los mismos en la salud de los trabajadores expuestos.

Objetivos de la Medicina Ocupacional

1. Diseñar y poner en práctica estrategias de abordaje a problemas específicos de salud de los trabajadores, como una respuesta eficaz y eficiente a los diferentes grupos laborales.
2. Fomentar el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las diferentes actividades de la economía nacional.
3. Promover el desarrollo de metodologías de investigación a fin de obtener un conocimiento científico sobre las condiciones de trabajo y de los problemas de salud de los trabajadores.
4. Diseñar mecanismos tendientes a disminuir la mortalidad ocasionada por los riesgos profesionales.
5. Racionalizar el uso de los recursos existentes mediante la coordinación interinstitucional.

6. Fomentar la revisión y la reformas de las leyes existentes en materia de salud ocupacional.
7. Contribuir a la preservación del ambiente, específicamente en la prevención de la contaminación industrial

Principales actividades

Evaluación y elaboración de dictámenes de trabajadores afectados por accidentes y enfermedades profesionales. El Servicio de Medicina Ocupacional es el encargado a nivel nacional de evaluar, investigar y dictaminar las incapacidades temporales y permanentes de los trabajadores afectados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; con el objeto de establecer las indemnizaciones que los trabajadores tienen derecho de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Consultas de orientación a los trabajadores y empleadores. El Servicio de Medicina Ocupacional diariamente evacua consultas de orientación a todos aquellos trabajadores, sindicatos y empleadores, organizaciones sindicales o empleadores acerca de los aspectos médico-legales de la salud de los trabajadores contemplados en el Código del Trabajo vigente.

Reuniones de trabajo interinstitucionales relacionadas con la salud ocupacional. Los médicos del Servicio asisten a varias reuniones interinstitucionales e intersectoriales relacionadas con la salud de los trabajadores en representación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Se participa periódicamente en las siguientes comisiones interinstitucional e intersectoriales.

- Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores
- Comisión Interinstitucional de Plaguicidas
- Comisión Nacional del SIDA
- Red Institucional del Ambiente
- Red Nacional de Productos Químicos
- Comisión Interinstitucional de Control de Empresas contaminantes del Ambiente.
- Comisión Interinstitucional de Ambiente y Salud

Ocasionalmente en situaciones puntuales se han tenido reuniones con organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y la FAO y con comisiones del Congreso Nacional.

Inspección a empresas

Esta actividad se realiza conjuntamente con el Servicio de Inspección de Higiene y Seguridad Ocupacional, o en forma

coordinada con otras instituciones estatales con el objetivo de evaluar los factores de riesgo presentes en el ambiente de los centros de trabajo y su influencia en la salud de los trabajadores, especialmente en la investigación y evaluación de enfermedades profesionales.

Actividades de capacitación

El Servicio de Medicina Ocupacional efectúa capacitación en el área de salud ocupacional dirigidas a los trabajadores, empleadores y comisiones mixtas de higiene y seguridad ocupacional, en coordinación.

Además se realizan actividades de capacitación con otras Secretarías de Estado u organizaciones, como ser:

- PETSIDAH. El Programa de Educación en Enfermedades de Transmisión Sexual y VIH/SIDA para los Trabajadores de Honduras (PETSIDAH) es un programa desarrollado en coordinación con la Secretaría de Salud y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, nace con el objetivo de disminuir el impacto que la epidemia del VIH/SIDA esta teniendo en la Población Económicamente Activa del país.
- Fortalecimiento de la legislación laboral. El Servicio tiene actividades normativas legales en el área de salud y seguridad del trabajo, Se elaboró y revisó el actual Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina.
- Exámenes de Aptitud a Niños/as Trabajadores. En cumplimiento a lo establecido por el Código de la Niñez y la Adolescencia, los médicos del Servicio de Medicina Ocupacional realizan los exámenes de aptitud a los niños y adolescentes que se incorporan al mercado de trabajo.

Marco Legal de Referencia

Ya en 1924 la Constitución General de la República, contemplaba aspectos relacionados con la Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo.

En 1952 se crea la Dirección General del Trabajo y la Dirección General de Previsión social. El 24 de diciembre de 1954 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se incorpora a la Organización Internacional de los Trabajadores OIT.

En Febrero de 1955 se emite la carta Constitutiva de garantías del Trabajo.

En 1959 se crea la Ley del IHSS, e inicia sus servicios en 1962 en Tegucigalpa y en 1972 en otras áreas protegiendo

do a la población trabajadora en régimen de enfermedad, maternidad y el régimen de invalidez, vejez y muerte.

El 19 de Mayo de 1959 se aprueba el Código de Trabajo. En Septiembre de 1990, se aprobó la Resolución XIV, Sobre la Salud de los Trabajadores. En la XXIII Conferencia Sanitaria Panamericana se designó a 1992 como “Año de Salud de los Trabajadores”. En 1991 se aprueba el Código Sanitario donde se contemplan disposiciones sobre la Salud de los Trabajadores, incluyendo la participación del sector privado, trabajador y la coordinación interinstitucional en los aspectos concernientes a riesgos del trabajo en todas las áreas de la actividad económica del país.

El 4 de Marzo de 1992, se emite el Decreto Presidencial No. 0137 en donde se declara 1992 como año de salud de los trabajadores y se contempla la conformación de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional formada por la Secretaría de Salud Pública, Trabajo y Previsión social, Recursos Naturales, Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Sector Laboral y Sector Patronal. Incluyendo además, las líneas de acción así como los objetivos generales para la elaboración de un Plan Nacional de Salud de los Trabajadores.

Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente SERNA

La Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) fue creada mediante Decreto # 218-96, del 17 de diciembre de 1996, aprobado por el Congreso Nacional de la República mediante Decreto No. 52-97 publicado en el diario oficial “La Gaceta” el día 22 de mayo de 1997.

En la década de los noventa bajo la influencia de la modernización de los Estados, para enfrentar los retos del país en un contexto global y hacer más eficiente la administración pública se rediseñó la estructura orgánica y funcional de ésta, formalmente a través del Decreto No. 218-96 de 1996 que reformó la “Ley General de la Administración Pública”, el cambio de nombre de algunas Secretarías de Estado y la fusión de otras, específicamente el de la Secretaría del Ambiente por el de Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente, que engloba instancias de cinco Secretarías.

La Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente, cuenta para su Dirección Superior con dos Subsecretarías:

1. La Subsecretaría de Recursos Naturales y Energía y
2. La Subsecretaría del Ambiente.

Subsecretaría de Recursos Naturales y Energía

Funciones

Según el Artículo 28 del Decreto 218-96, publicado en el diario oficial La Gaceta estará a cargo de lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas con la protección y aprovechamiento de los recursos hídricos, las fuentes nuevas y renovables de energía, todo lo relativo a la generación y transfusión de energía hidroeléctrica y geotérmica, así como a la actividad minera y a la exploración y explotación de hidrocarburos.

Subsecretaría de Ambiente

Conforme en lo descrito en el Artículo anterior corresponde a esta subsecretaría la coordinación y evaluación de las políticas relacionadas con el ambiente, los ecosistemas, el sistema nacional de áreas naturales protegidas y parques nacionales y la protección de la flora y la fauna, así como los servicios de investigación y control de la contaminación en todas sus formas.

De acuerdo con el Artículo 5 de la Ley General del Ambiente los proyectos, instalaciones industriales o cualquier otra actividad pública o privada, susceptible de contaminar o degradar el ambiente, los recursos naturales o el patrimonio histórico cultural de la nación, serán precedidos obligatoriamente de una evaluación de impacto ambiental (EIA) que permita prevenir los posibles efectos negativos.

En tal virtud, las medidas de protección del ambiente o de los recursos naturales que resulten de dichas evaluaciones serán de obligatorio cumplimiento para todas las partes, en la fase de ejecución y durante la vida útil de las obras o instalaciones. A tal efecto la Secretaría de Estado en el Despacho del Ambiente creará el Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental (SINEIA).

El Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SINEIA) conforme a lo descrito en su Reglamento es un conjunto armónico de elementos institucionales, naturales y jurídicos, normas y regulaciones técnicas y legales que determinan las relaciones entre cada uno de los componentes y aspectos necesarios para realizar el proceso de Evaluación del Impacto Ambiental de políticas económico-sociales, iniciativas de inversión pública o privada y de actividades económicas establecidas susceptibles de afectar el ambiente. (Reglamento publicado en el Diario Oficial La Gaceta #27,291, sábado 5 de Marzo de 1994)

La Dirección de Evaluación y Control Ambiental (DECA) es la dependencia de la Subsecretaría de Ambiente encargada de coordinar el Sistema Nacional de Impacto Ambiental (SINEIA) de acuerdo con lo establecido en el Artículo 6 del Reglamento en mención.

Conforme al Reglamento General de la Ley del Ambiente en el Artículo 40 establece que las funciones de la Dirección de Evaluación y Control Ambiental son las siguientes:

1. Diseñar, proponer y manejar el Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental(SINEIA)
2. Analizar el impacto ambiental de las políticas formuladas y aplicadas por Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) en los programas, proyectos y medidas que se adopten.
3. Diseñar una clasificación de los programas o proyectos aplicando criterios que permitan establecer rangos o categorías para el control de los mismos, en materia ambiental.
4. Coordinar la elaboración de normas técnicas que deben, seguirse en materia ambiental para la elaboración de términos de referencia, estudios y diseños de conformidad con las regulaciones establecidas en el Reglamento del SINEIA.
5. Definir las cláusulas que la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) debe exigir su incorporación en los contratos de consultoría que celebre el Estado, y que impondrá como condición para la aprobación de los términos de referencia, estudios y diseños de los proyectos de las personas particulares, naturales o jurídicas; la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente indicará lo pertinente al sector privado.
6. Vigilar el estricto cumplimiento de las decisiones que en materia ambiental adopte SERNA.
7. Supervisar los proyectos en su ejecución para determinar si se llevan en la forma prevista en los diseños aprobados por la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente.
8. Elaborar la sustentación técnica de las denuncias que deben remitirse a la Procuraduría del Ambiente, a efecto de que esta proceda a la interposición de las acciones legales pertinentes.

Se describe a continuación el Capítulo V del Reglamento del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SINEIA) en lo concerniente al Procedimiento Operativo para la Obtención de una Licencia Ambiental.

Artículo 33: Todo proyecto público o privado, debe tener una licencia ambiental antes de iniciar operaciones. Los pasos a seguir para obtener una Licencia Ambiental son los siguientes:

1. Registro y Solicitud de Licencia Ambiental.
2. Categorización de proyecto y elaboración de términos de referencia.
3. Elaboración del estudio de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA).
4. Revisión del estudio de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA).
5. Otorgamiento de Licencia Ambiental.

1. Registro y Solicitud de Licencia Ambiental

Artículo 34: Para registrar un proyecto el proponente deberá llenar formulario DECA-001 "Solicitud y Registro".

Artículo 35: El Proponente notificará la iniciación de la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) por una sola vez, en un octavo de página, a través de un período de editado en Tegucigalpa y otro en San Pedro Sula, y por una emisora de difusión nacional y otra de cobertura local en el lugar o departamento en las horas de mayor audiencia, por lo menos tres veces en el día, en espacios radiales de un minuto.

En estos avisos se indicará el teléfono y dirección del Proponente donde el público puede obtener más información.

Artículo 36: A petición del Proponente algunos procesos, tecnologías y metodologías se podrán considerar confidenciales.

2. Categorización de proyectos y elaboración de términos de referencia

Artículo 37: Para categorizar un proyecto funcionarios de la Dirección de Evaluación y Control Ambiental (DECA) y de las Unidades Ambientales (UNAS) correspondientes, que a criterio de la DECA sean necesarias, llenarán formulario DECA-002 "Diagnóstico Ecológico y de Impacto Ambiental".

Artículo 38: El Diagnóstico Ecológico y de Impacto Ambiental es un instrumento de análisis general, a nivel macro, de carácter preliminar que permite identificar en forma rápida los posibles impactos y consecuencias de una acción y enfocar aquellos impactos de mayor relevancia que podrán ser evaluados en forma continua en un Estudio de Impacto Ambiental (EIA), posterior al diagnóstico. Tendrá vigencia de un año.

Artículo 39: El Diagnóstico Ecológico no constituye una Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) y su elaboración no sustituye, elimina, cancela o imposibilita la ejecución de una Evaluación de Impacto Ambiental.

Artículo 40: El Diagnóstico Ecológico y de Impacto Ambiental se aplicará a todos los proyectos que ingresen a la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente y la información que genere permitirá la determinar la categoría del proyecto y la elaboración de los Términos de Referencia cuando así se requiera.

Artículo 41: Los proyectos serán categorizados según el grado de impacto que causen al ambiente, por la Dirección General de Impacto y Control Ambiental (DECA).

Criterios para determinar la categoría de los proyectos que solicitan una autorización ambiental

De conformidad con el Artículo 78 de la Ley General del Ambiente y sus reformas, los proyectos que por sus implicaciones ambientales deberán solicitar una Autorización previo al inicio de operaciones, serán clasificados conforme a la siguiente categorización:

Categoría 1: Estos proyectos son los de más bajo impacto ambiental, así como aquellos que forman parte del programa nacional de desarrollo rural y que mejoran el bienestar socio económico y ambiental de la comunidad, respondiendo normalmente a actividades que pueden realizarse sin incluir medidas ambientales particulares. Básicamente deberán enmarcarse dentro de la normativa general existente y cumplir con las regulaciones pertinentes a los procesos implícitos en su tipo de operación, generalmente bajo una regulación municipal o de las autoridades competentes en su materia.

Para cumplir con la legislación ambiental, estos proyectos deberán reportar sus actividades para ser introducidos en un registro ambiental con el objeto fundamental de conocer su ubicación y el giro de sus operaciones, pudiendo ser en cualquier momento objeto de control ambiental.

El resultado de su registro será una CONSTANCIA DE REGISTRO AMBIENTAL, sin perjuicio que a solicitud de la autoridad competente deba cumplir con algunas medidas especiales.

Categoría 2: Proyectos de mediano impacto o con algunos impactos mayores, pero totalmente predecibles, que de conformidad a las características propias de un tipo de proyectos pueden ser mitigados o compensados a través

de medidas estandarizadas, siempre y cuando se localicen en áreas previamente intervenidas o debidamente identificadas como apropiadas para ese tipo de actividad.

Estos proyectos deberán presentar en su solicitud de autorización un diagnóstico ambiental de su proyecto, identificando claramente su ubicación y las características de su entorno, con el objeto de poder dictaminar sobre su autorización para el inicio de operaciones, sin perjuicio a ser objeto de una posterior evaluación, cuando así se estime necesario.

El resultado de su gestión será una AUTORIZACIÓN AMBIENTAL acompañada de un contrato de medidas de mitigación conteniendo regulaciones estándares y posiblemente algunas medidas particulares, según criterio de la autoridad competente.

Categoría 3: Los proyectos identificados como Categoría 3 son aquellos de mayor impacto y que deberán ser objeto de una Evaluación de Impacto Ambiental conforme a lo establecido en el reglamento del SINEIA, siguiendo básicamente el mismo proceso acostumbrado hasta la fecha.

En apego a la metodología vigente se desprenden dos subcategorías, siendo estas: Categoría 3– I, siendo aquellos que no requieren de un Estudio de EIA; y la Categoría 3– II, que deberán presentar un Estudio de EIA, todo lo anterior de conformidad con lo establecido en el actual reglamento del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.

El resultado de esta gestión es el otorgamiento de la LICENCIA AMBIENTAL, y el contrato de medidas de mitigación correspondiente.

Categoría 4: Proyectos que no pueden ser desarrollados en nuestro país y que básicamente deberán responder a las políticas nacionales de desarrollo, ordenamiento jurídico y planificación territorial existente.

Con el objeto de identificar la categoría a que corresponde un proyecto en particular se ha elaborado una tabla de doble entrada, en donde se enlistan los principales proyectos con afectación ambiental agrupados por sector económico. Estableciéndose para cada actividad enlistada un criterio de clasificación que de conformidad a un rango numérico o una característica particular permiten ubicar un proyecto en su Categoría correspondiente, para ingreso al proceso de autorización.

Queda establecido que la tabla referida proporciona parámetros de referencia, pero no sustituye el buen juicio técnico de los analistas ambientales, pudiendo éstos definir bajo argumentos técnicos debidamente soportados la

recategorización de un proyecto particular cuando por sus características propias implique impactos mayores a los implícitos en su categoría original.

3. Procedimiento de categorización

El proponente deberá ingresar la solicitud para la autorización Ambiental correspondiente a la Secretaría General de la SERNA a través de un apoderado legal para los proyectos Categoría 2 y 3 ó directamente para proyectos Categoría 1, previa preclasificación del proyecto de conformidad con la Tabla de Categorización Ambiental. La solicitud se presentará bajo un formato predefinido y acompañando de la documentación requerida según la categoría identificada y la información listada en los anexos a este documento.

En todos los casos la Secretaría General ordenará la publicación de un aviso de inicio del proceso de Autorización Ambiental, cuyo contenido, forma y momento de publicación será indicado por esta entidad.

Los proyectos localizados dentro de los límites municipales de Tegucigalpa, San Pedro Sula y Puerto Cortés deberán ingresar su solicitud en la Unidades Ambientales (UNAS) de la alcaldía correspondiente y respetar lo establecido en el capítulo V de este mismo documento.

Categoría 1: Recibida la solicitud en la Secretaría General, conjuntamente con la forma DECA-004 (Ficha de Registro Ambiental) debidamente llenada y el resto de los documentos requeridos, el expediente será remitido a la DECA para que esta Dirección verifique la categorización del proyecto y haga su registro respectivo, y estando de conformidad se complementaran los tramites correspondientes para la emisión de la Constancia de Registro Ambiental.

Aunque el trámite administrativo no puede ser obviado, la simplicidad de los proyectos bajo esta categoría supone que no se requieren análisis detallados tanto en aspectos técnicos como legales. Se espera que el proceso completo desde su ingreso hasta la entrega de la constancia tome un máximo de 2 a 3 semanas.

Categoría 2: La solicitud ingresará a la Secretaría General de la SERNA, acompañada de un Diagnóstico Ambiental Cualitativo según lineamientos presentados en la Forma DECA-005 y los otros documentos requeridos según listado que se presenta en el anexo B de este documento.

El proceso es muy similar al que se realiza actualmente para las solicitudes de licencia, con la diferencia básica que no se requiere una inspección de campo por parte del SINEIA, ni de la SERNA. Una verificación de las condiciones en

campo deberá ser realizada por la autoridad municipal previo al otorgamiento de los permisos municipales correspondientes, debiéndose notificar a la SERNA sobre cualquier irregularidad con relación a la información incluida en la solicitud.

Con la omisión de la inspección de campo a través del SINEIA se espera reducir el tiempo del análisis técnico que se limitará a un trabajo de escritorio. No obstante debe considerarse que bajo esta categoría los proyectos son altamente predecibles con relación a sus posibles impactos, por lo que no debe verse dicha omisión como una debilidad que afecte en gran medida el resultado del sistema.

Se usaran como base de control, contratos estándares predefinidos, con la posible inclusión de algunas medidas particulares según el análisis de la documentación presentada. Con esta simplificación del análisis técnico se espera que el análisis legal se vea igualmente simplificado en consecuencia de la estandarización. Se espera que el proceso completo tome un máximo de 5 a 6 semanas.

Categoría 3: Al igual que los proyectos Categoría 2, la solicitud ingresará por la Secretaría General de la SERNA, acompañada de un Diagnóstico Ambiental Cualitativo según lineamientos presentados en la Forma DECA-005 y los documentos requeridos según listado que se presenta en el anexo B de este documento.

En tanto no se apruebe el nuevo reglamento de evaluación ambiental, el proceso a seguir para los proyectos Categoría 3 será el mismo que hasta la fecha se ha utilizado para completar el proceso de licenciamiento. Sin embargo al evacuarse más rápidamente las solicitudes bajo categoría 1 y 2, se espera que el proceso completo de evaluación de impacto ambiental pueda realizarse en el tiempo establecido en su reglamento, según la subcategoría correspondiente.

Se omite la publicación del Contrato de medidas de mitigación, pero se retoma la idea original del reglamento del SINEIA en el cual se ordena publicar un aviso informando sobre el inicio del proceso de evaluación.

4. Intervención municipal en el proceso de categorización

La simplificación de los procesos a través de la nueva categorización sienta las bases para que a corto plazo, al aprobarse el nuevo Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental, se permita una mayor participación de los gobiernos municipales, que de conformidad con su capacidad instalada estarían siendo certificados por la SERNA para la gestión de proyectos hasta una categoría determinada. Sin embargo, mientras se continúe el proceso en el marco del

actual reglamento del SINEIA, todas las autorizaciones de categoría 1, 2 y 3 deberán ser validados por la SERNA.

Aquellas municipalidades que ya tienen un convenio de cooperación firmado con la Secretaría, continuarán funcionando como entes receptores de todos los procesos de autorización que sean solicitados para proyectos dentro de sus límites municipales. No obstante, con el objeto de agilizar la autorización de los proyectos categoría 1 y 2, se crea una figura de autorización provisional con una validez no mayor de 2 semanas y que será extendida por las autoridades municipales en tanto se emite la autorización de la SERNA.

Las municipalidades que actualmente mantienen un convenio con la SERNA son San Pedro Sula, Puerto Cortés y Tegucigalpa, debiéndose entender que los proyectos dentro de estos municipios deberán ser gestionados obligatoriamente a través de las correspondientes Unidades Ambientales Municipales y que además de las disposiciones ambientales generales emitidas por la SERNA, el propo-

nente deberá sujetarse a las disposiciones que en carácter ambiental regulen las actuaciones municipales.

El resto de las municipalidades a nivel nacional tendrán bajo el nuevo esquema una mayor responsabilidad como entes comprometidos por el bienestar de los recursos naturales locales, particularmente en los proyectos categorizados 1 y 2, los cuales recibirán su autorización estatal sobre la información presentada, siendo obligación de las autoridades municipales la verificación *in-situ* de la viabilidad del proyecto como condición previa a la emisión de las autorizaciones municipales correspondientes (construcción, operación, explotación, entre otros)

Los proyectos que ingresen a través de las Unidades de Gestión Ambiental de los entes gubernamentales, con los cuales también la SERNA ha firmado un convenio de delegación de funciones, seguirán el mismo procedimiento anteriormente descrito para las Unidades Ambientales Municipales (UNAS).

Tabla de Categorización Ambiental

Tipo de Proyecto	Criterio	Categoría			
		1	2	3	4
1. Industria Química					
Jabones, detergentes y otros productos de limpieza fabricados mediante proceso industrial	Tamaño		P	M / G	
Envase o manipulación de Productos farmacéuticos	Tamaño	P	M	G	
Fabricación o procesamiento de Productos farmacéuticos	Tamaño		P	M / G	
Industria Cosméticas	Tamaño	P / M	G		
Destilerías	Tamaño		P	M / G	
Pinturas o Barnices	Tamaño			X	
Tintas	Tamaño		P	M / G	
Disolventes o diluyentes	Tamaño		P	M / G	
Resíneras	Tamaño			X	
Pegamentos o similares (base agua)	Tamaño	P	M / G		
Pegamentos o similares (base orgánica)	Tamaño		P	M / G	
Gases industriales	Tamaño		P	M / G	
Agroquímicos fertilizantes orgánicos	Tamaño	M	G		
Agroquímicos fertilizantes inorgánicos	Tamaño	P	M	G	
Agroquímicos biocida	Proceso		Envasado	producción	
Fabricas de Acumuladores	Tamaño		P	M / G	
Materia Prima o Componentes de Acumuladores	Tamaño			X	

Tipo de Proyecto	Criterio	Categoría			
		1	2	3	4
Fabricas de Pilas	Tamaño		P	M / G	
Refinamiento y/o regeneración de petróleo y derivados	Tamaño			X	
Fabricación de resinas de plástico, cauchos y similares	Tamaño			X	
Fabricación de productos de plástico, caucho y similares	Tamaño	P	M / G		
Textileras o hiladoras	Tamaño			X	
Curtiembres	Tamaño		P	M / G	
Sintetización de ácidos inorgánicos, bases o metales pesados	Todas			X	
Sintetización de productos orgánicos	Tamaño		P	M / G	
Procesos galvanoplásticos, a excepción de oro o plata	Tamaño		P / M	G	
Fabricación de pólvora y explosivos	Tamaño		P	M / G	
Producción y almacenamiento de productos pirotécnicos	Tamaño		X		
Beneficiado de metales	Tamaño			X	
Fabricación de papel, cartón y derivados	Tamaño		P	M / G	
Laboratorios industriales de análisis químicos y biológicos	Tamaño		X		

2. Industria de Alimentos

Procesadoras de productos lácteos	Lt Leche / día	>= 1,000 < 10,000	>= 10,000 < 50,000	>= 50,000	
Procesadoras de carne y derivados	Tamaño		P	M / G	
Torrefactoras y derivados del café	Tamaño		P / M	G	
Cervecerías			P / M	G	
Fabricación de bebidas no alcohólicas y similares	Tamaño	P	M / G		
Embotelladoras de agua y fabricación de hielo	Tamaño	P	M / G		
Alimentos concentrados para animales	Tamaño		X		
Empacadoras de mariscos	Tamaño		P	M / G	
Procesadoras y envasadoras de alimentos	Tamaño	P	M	G	
Procesamiento y envasado de condimentos	Tamaño	M	G		
Elaboración de Confites, churros, boquitas, etc.	Tamaño		P	M / G	
Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal	Tamaño			X	
Elaboración de azúcar	Tamaño			X	
Fabricación de Harinas y pastas para consumo humano	Tamaño	P	M / G		

Tamaño de las empresas: P= Pequeña; M= Mediana; G= Grande X = Empresas P,M y G





CAPÍTULO CUATRO

Nicaragua

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 200 personas, entre 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 Nicaragua:

- Se ha capacitado a 90 líderes y lideresas sindicales como promotores de la SSO, a través de 3 talleres de trabajo en los que participaron representantes de 20 federaciones sindicales, quienes han empezado a ejercer labor de multiplicación en su sector, y han fortalecido sus estructuras de promoción de la SSO, beneficiando a 69,859 trabajadores sindicalizados.
- Se ha desarrollado un plan de asistencia y acompañamiento al funcionamiento de 10 comisiones mixtas de SSO de empresas e instituciones de sectores productivos representativos y de diversas zonas del país, beneficiando a 6,602 trabajadores.
- Se han formulado, reproducido y difundido 9000 ejemplares de la Cartilla Educativa denominada “El ABC de la Seguridad e Higiene Ocupacional” y 2000 afiches promocionales, los cuales se han distribuido a empresas y organizaciones sindicales de diferentes zonas del país, como parte de una campaña de educación y sensibilización en el tema.
- En coordinación con la Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar”, PRODESSO ha participado en el espacio interinstitucional FONASE, en el cual se abordan temáticas referentes al Plan Nacional de Desarrollo, lo cual le ha dado proyección a escala nacional.
- También se ha difundido la SSO a través del sitio web www.fundeprodesso.org y el Boletín Electrónico en el que se han incluido 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 Nicaragua, 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	N/R

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
CNSHT 19 agosto 1994 (29)	Técnicos de la Dirección de Higiene y Seguridad (28), Inspectores de Trabajo (96).	Dep. de Estadística de Accidentes y Enfermedades Profesionales del Ministerio del Trabajo. ¹	2206 ²

(1) Incluye trabajadores que no cotizan la seguridad social. Se retroalimenta con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

(2) Este dato data de julio de 2008, no está actualizado por falta de acceso a la información

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
No existe.	Enero 2005-2010. ³	2007. Validado por el CNSHT.

(3) Instrumento de apoyo para la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo no. 618.

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- En su marco legal general en materia de SSO, se destaca la Ley 618 del 19/04/07 y su Reglamento, Decreto 96-2007, y la Normativa Aplicable a Generadores de Vapor.
- Se están haciendo esfuerzos en materia inspectiva de SSO, dando como resultado un aumento de las inspecciones realizadas por año, y un 44% de reducción de incumplimientos en las reinspecciones.
- Se ha publicado el Manual Básico de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para ser distribuido entre los empleadores y trabajadores.
- Se ha formulado, reproducido con el apoyo de PRODESSO, Herramientas Educativas para trabajadores a efecto de dar a conocer sus derechos y obligaciones en materia de SSO, las cuales se han difundido en diferentes zonas del país.
- Temas de Higiene y Seguridad industrial y Ergonomía son brindadas durante 84 horas a los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial en el tercer año diurno y cuarto nocturno durante la carrera en la Universidad Nacional de Ingeniería. En Medicina Ocupacional (del Trabajo) son las Universidades Nacionales Autónomas de León y Managua además de la Universidad Americana quienes durante la carrera de Medicina brindan a los estudiantes cursos de 80 horas donde reciben formación teórico práctica en esta rama de las ciencias médicas.
- A nivel de post grado, la Universidad Nacional Autónoma de Managua ha realizado maestrías en toxicología y en las maestrías de Epidemiología y Salud Pública del Centro de Investigaciones en Salud (CIES) se incorporan módulos de Epidemiología y Salud Ocupacional respectivamente.
- Por su parte la UNAN – León ha realizado dos ediciones del diplomado en Medicina Laboral con 45 graduados, uno en Higiene y Seguridad con 25 graduados, otro en Ergonomía con 12 y uno en Toxicología Ambiental con 7 egresados. Cuenta además con un programa de maestría en Salud Ocupacional del que han egresado 38 estudiantes en tres ediciones y en las maestrías de Epidemiología y Salud Pública se incorporan módulos de Epidemiología y Salud Ocupacional.
- En junio del corriente el ministerio del trabajo emitió el acuerdo ministerial JCHG-08-06-10, referido al trabajo Peligroso para Adolescentes y su listado.
- Que al cierre del 2009 se habían realizado 3632 inspecciones y 1670 reinspecciones para un total de 5302 actividades inspectivas.

Cartilla ABC de Seguridad e Higiene Ocupacional

Presentación

La presente cartilla ha sido posible su construcción y diseño por el auspicio y colaboración 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), en el Marco del Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centro América y República Dominicana (FUNDE/PRODESSO)

El presente trabajo es un esfuerzo dentro del marco de Acciones que la Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar” (CST-JBE) ha tenido con relación al tema de la prevención de los riesgos laborales en los centros de trabajo, es así enfocada en la seguridad y salud de los compañeros y compañeras trabajadores (as), que procuró la elaboración de esta cartilla, a la que a nombrado el “ABC” de higiene y seguridad en el trabajo.

Esta es una selección de los artículos más precisos de la ley general de higiene y seguridad del trabajo que deben conocer los y las trabajadores (as) y que están referidos a los derechos y obligaciones en esta materia de los trabajadores y empleadores, para su dominio y mejor gestión en sus cumplimientos.

Siempre, con el ajustado compromiso, hemos indicado que la salud, seguridad e higiene en el trabajo es una responsabilidad de cada uno, es un compromiso de todos, por lo tanto, es comprimido gubernamental, de las organizaciones sindicales, de los empleadores y de los trabajadores. En ocasión del tema señalamos que no hay riqueza sin una fuerza laboral sana y esto solo se logra con seguridad y salud y las requeridas medidas de seguridad en todos los centros de trabajo.

Esperando que con este manual cumplir con la prioridad del cuarto componente de este proyecto como es la DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN de la Seguridad y Salud Ocupacional a la población laboral nicaragüense como nuestra particularidad y a público más amplio y diverso.

Conceptos generales de higiene y seguridad del trabajo

Higiene Industrial es: Una técnica no medica dedicada a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones emanadas (ruido, iluminación, temperatura, contaminantes químicos contaminantes biológicos) o provocados por el lugar de trabajo que pueden ocasionar

enfermedades o alteraciones de la salud de las personas trabajadoras.

Seguridad del Trabajo es: El conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como objetivo principal la prevención y protección contra los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo.

Condición Insegura o Peligrosa es: Todo factor de riesgo que depende única y exclusivamente de las condiciones existentes en el ambiente de trabajo. Son las causas técnicas; mecánicas; físicas y organizativas del lugar de trabajo (máquinas, resguardos, órdenes de trabajo, procedimientos entre otros).

Condiciones de Trabajo: Conjunto de factores del ambiente de trabajo que incluyen sobre el estado funcional de la persona trabajadora, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral.

Actos Inseguros es: La violación de un procedimiento comúnmente aceptado como seguro, motivado por prácticas incorrectas que ocasionan el accidente de trabajo. Los actos inseguros pueden derivarse de a violación de normas, reglamentos, disposiciones técnicas de seguridad establecidas en el puesto de trabajo o actividad que se realiza, o bien el comportamiento y/o actitud de la persona trabajadora adoptada en la exposición de riesgo.

Salud Ocupacional: Tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras en todas las actividades; evitar el desmejoramiento de la salud caudado por las condiciones de trabajo; protegerles en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a las personas trabajadoras de manera adecuada a sus aptitudes físicas y mentales para desempeñar sus labores.

Ambiente de Trabajo es: Cualquier característica del mismo que puede tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud de la persona trabajadora, tales como: locales, instalación, equipos, productos, energía procedimientos, métodos de organización y ordenación del trabajo. Entre otros.

Ergonomía es: El conjunto de técnicas que tratan de prevenir la actuación de los factores de riesgos asociados a la propia tarea de la persona trabajadora. (E). Espacio, pues-

to de trabajo, iluminación, movimientos repetitivos entre otros). (Art. 3 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo LGHST).

¿Es lo mismo peligro que riesgo?

Peligro: Es una propiedad que tienen las sustancias, objetos o actividades de causar un daño a la salud. Por ejemplo: los plaguicidas o venenos pueden matar, el ruido puede causar sordera, el calor puede provocar desmayos, calambres y hasta la muerte. Sin embargo hace falta que haya alguien trabajando con ese plaguicida o en esas condiciones para que podamos hablar de que esto puede pasar.

Riesgo: Es la probabilidad de que es daño a la salud ocurra cuando alguien trabaja en presencia de un peligro.

Ley general de higiene y seguridad (LGHST)

Ley N° 618-aprobada el 19 de abril 2007

[Publicado en la Gaceta N°. 133 del 13 de julio del 2007]

Ya que los preceptos constitucionales traen consigo la necesidad de actualizar regulaciones en materia de higiene y seguridad del trabajo producto de las condiciones socio laborales en que se desarrollan los procesos de trabajo que operan en el país, que se hace necesario establecer mecanismos u procedimientos para la coordinación entre las entidades competentes en materia de seguridad y salud laboral para la promoción de políticas nacionales. Es lo que motiva compañero trabajador el surgimiento obligatorio de la ley #618 y con el siguiente objetivo y campo de aplicación:

- Es de orden público, tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.
- Su reglamento y las normativas son e aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se

realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

Es así, que preocupado por la salud de todos y cada uno de los ciudadanos trabajadores y Empresarios Nicaragüenses, el estado manda a imponer y publicar esta ley y de ese modo garantizarnos una verdadera salud física, mental y financiera en la que las empresas rebajen sus costos y aumenten su rendimiento.

Amigos trabajadores la ley # 618 (LGHST) obliga legalmente a los Empleadores y Trabajadores; por lo que en primer lugar mencionaremos las de tu empleador, que son las contenidas en el Art. 18 de esta ley:

1. Observar y cumplir con las disposiciones de la Ley, su reglamento (ley #185). Incumplir estas obligaciones conlleva sanciones que van desde la multa hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido al efecto.
2. Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. (Art. # 100 Ley 185 C.T.)
3. El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se exponen los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designará o nombrará a una o más personas, con formación en salud ocupacional o especialidad en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender la actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.
4. Para dar cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales, el empleador deberá:
 - a. Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales.
 - b. Garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos que estén expuestos los trabajadores. (Arto. 25 LGHST)
 - c. Planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:
 - Evitar los riesgos.
 - Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona.
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual.
 - Dar la debida información a los trabajadores.
5. Elaborar un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgos laborales específicos de la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. El diagnóstico deberá ser actualizado cuando cambien las condiciones de trabajo o se realicen cambios en el proceso productivo, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se haya producido.
 6. Para iniciar sus actividades laborales, la empresa debe tener licencia de apertura en materia de higiene y seguridad del trabajo, de acuerdo al procedimiento y requisitos que establezca el reglamento y las normativas.
 7. Constituir en su centro de trabajo una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, que deberá ser integrada con igual número de trabajadores y representantes del empleador, de conformidad a lo establecido en la presente ley.
 8. Elaborar el reglamento técnico organizativo en materia e higiene y seguridad del trabajo.
 9. Exigir a los contratistas y sub-contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad del trabajo. En caso contrario se hace responsable solidario por los daños que se produzcan por el incumplimiento de esta obligación.
 10. Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de los trabajadores.
 11. Notificar a la autoridad competente los datos de la actividad de su empresa, y entre ellos, los referidos a las materias y productos inflamable, tóxicos o peligrosos.
 12. Permitir el acceso a los lugares de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en cualquier momento, mientras se desarrolla la actividad laboral, debidamente identificados y suministrar la información que sea solicitada, bajo sigilo y estrictamente relacionada con la materia.
 13. Suspender de inmediato los puestos de trabajo, impliquen un riesgo inminente laboral, tomando las medidas apropiadas de evacuación y control.
 14. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal con los requerimientos técnicos específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite. (Art. 103 Ley 185 C.T.)
 15. Inscribir a los trabajadores desde el inicio de sus labores o actividades en el régimen de la seguridad social en la modalidad de los riesgos laborales.
 16. Se deberá mantener un botiquín con una provisión adecuada de medicinas y artículos de primeros auxilios y una persona capacitada en brindar primeros auxilios, según los disponga en su respectiva norma.

Tu empleador debe proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo. (Art. 19 LGHST y Art. 101 inciso c, ley 185 C.T.)

Por la salud de nosotros los trabajadores

Tu empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de sus trabajadores, cuando en su actividad laboral concurren algunos elementos o factores de exposición a riesgos Higiénicos industriales, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento o normativas.

Y los trabajadores tienen derecho a conocer y obtener toda información relacionada con su estado de salud, con respecto a los resultados de las valoraciones médicas practicadas, respetando siempre la confidencialidad en todos los casos.

También, el empleador debe garantizar la realización de los exámenes médicos pre empleo y periódico en salud ocupacional a todos los trabajadores que estén en exposición a riesgos o cuando lo indiquen las autoridades del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud. (Artos. 23, 24 y 25 LGHST y Arto. 113 inciso h, Ley 185 C.T)

De suceder algún accidente de tu centro de trabajo

Tu empleador debe reportar los accidentes leves en un plazo máximo de cinco días hábiles y los mortales, graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas hábiles más el término de la distancia, al MITRAB, sin perjuicio de su declaración al INSS y MINSA.

En caso de no registrarse accidentes, el empleador deberá, comunicarlo por escrito al Ministerio del Trabajo, mensualmente durante los primeros cinco días del mes siguiente.

Tu empleador debe investigar en coordinación con la comisión mixta de higiene y seguridad todos los accidentes de trabajo e indicar para cada uno de ellos las recomendaciones técnicas que considere pertinente con el propósito de evitar la repetición.

Tu empleador debe llevar el registro de las estadísticas de los accidentes ocurridos por período y analizar sus causas. (Art. 28, 29, 30 y 31 LGHST, Art. 110, 113 inciso a, 122, Ley 185 C.T.)

Ahora bien amigo trabajador conozcamos las obligaciones en materia de nuestra higiene, seguridad y salud en el trabajo que nos ordena la ley 618 (LGHST)

Tenemos la obligación de observar y cumplir con las siguientes disposiciones de la presente Ley, el Reglamento, el Código del Trabajo y las normativas:

1. Cumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encontraren en el entorno, observando las normas o disposiciones que se dicten sobre esta materia.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo a las instrucciones recibidas de éste.
3. Informar a su jefe inmediato y a la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un peligro grave e inminente, para la higiene y seguridad, así como, los defectos que hubiera comprobado en los sistemas de protección.
4. Seguir las enseñanzas en materia preventiva, tanto técnica como práctica que le brinde el empleador.
5. Colaborar en la verificación de su estado de salud mediante la práctica de reconocimiento médico.
6. Informar a su jefe acerca de todos los accidentes y daños que le sobrevengan durante el trabajo o guarden relación con él, así como suministrar la información requerida por los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.
7. Asistir en los eventos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que le convoque a parte empleadora, la organización sindical, Instituto

Nicaragüense de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo, entre otros.

8. Están obligados a participar en la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo y de elegir a sus delegados ante la comisión.

Todo esto sin perjuicio de los derechos adquiridos en el Código del Trabajo, Convenios Colectivos, Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y demás resoluciones ministeriales. (Art. 32 LGHST y Art. 102 Ley 185 C.t)

Qué son y para qué sirven en nuestros centros de trabajo las comisiones mixtas de higiene y seguridad (CMHST)

(Art. 40, 41 y 42, Ley 618)

- Es el órgano paritario constituido por la representación de los nombrados por parte de la empresa y los que nombren los trabajadores o por él o los sindicatos.
- Es la obligación del empleador o su representante, constituir en sus centros de Trabajo (empresa) una CMHST, con igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores.
- Toda empresa que tenga diferentes centros de trabajo, deberá formar CMHST, en cada uno de ellos.

(Art. 44, 45, 46, 47, Ley 618 y Art. 106 Ley 185 C.T.)

El número de representantes por cada sector representativo tiene una relación directa con el número de trabajadores:

- Hasta 50 trabajadores: 1
 - De 51 a 100 trabajadores: 2
 - De 101 a 500 trabajadores: 3
 - De 501 a 1000 trabajadores: 4
 - De 1001 a 1500 trabajadores: 5
 - De 1501 a 2500 trabajadores: 8
 - De 2501 a más trabajadores: 10
- (Art. 43, Ley 618)(cuadro)

- Los que representa en la comisión mixta al empleador debe ser elegida por éste, por un período de 2 años, los cuales pueden ser reelegidos al terminar el mandato.
- Los representantes y suplentes de los trabajadores, serán elegidos por los sindicatos con personería jurídica y, en caso que no tengan, serán elegidas por mayoría de votos de los trabajadores, por dos años.

- Cuando un representante de los trabajadores deje de laborar o renuncie a la CMHST, le suplirá el que le precedió en la elección o el que designe el Sindicato, si hubiere. Esto se notificará a la autoridad laboral competente.
- Durante el término de su mandato, los integrantes de la CMHST, no pueden ser despedidos por el cumplimiento de sus funciones en la esfera de la HST, si no lo autoriza el MITRAB.

(Art. 48, Ley 618)

El acta de constitución de la CMHST deberá contener los siguientes datos:

- Lugar, fecha y hora de la Constitución;
- Nombre de la empresa;
- Nombre del Centro de Trabajo;
- Nombre y apellido del Director del Centro de Trabajo;
- Número de trabajadores;
- Nombres y apellidos de los representantes del empleador y sus respectivos cargos; y
- Nombres y apellidos de los representantes de los trabajadores, especificando el cargo en el sindicato, si fueran sindicalizados.

(Art. 53, 54, 55, Ley 618).

- Toda reforma que se realice en la CMHST, debe informarse al Departamento de formación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, o a la Inspectoría Departamental correspondiente, quien lo remitirá en un plazo no más de 30 días, a la DGHST.
- El empleador debe inscribir la constitución de la CMHST en un plazo de 10 días, el incumplimiento de esta, obtiene sanción.
- La solicitud de la inscripción de la CMHST, deberá ir acompañada del acta de constitución de ésta, con sus respectivas firmas y sellos, el libro de actas que será aperturado y foliado por la autoridad laboral competente. (Art. 49, 50, 51, Ley 618)
- La Dirección General de HyST, por medio del Departamento de Normación, concederá un número de registro a las Comisiones Mixtas, el cual dará a conocer al empleador.
- Las inscripciones de CMHST que se realicen en las delegaciones departamentales, éstas deberán remitir las mismas 30 días máximo a la DGHST, asignarle el correspondiente número y transferírselo al empleador. (Art. 52)

- La CMHST deberá reunirse a más tardar 15 días después de registrada, para elaborar un plan de trabajo anual el que se presentará a la DGHST, para su aprobación y registro en el expediente de dicha Dirección.
- Toda modificación en la conformación de la CMHST, deberá notificarse al Departamento de Normación de DGHST o a la Inspectoría departamental correspondiente, quien la remitirá en un plazo no más de 10 días a la DGHST.
- La CMHST, será presidida por uno de los miembros elegidos por el empleador. Los miembros de estas comisiones elaborarán su propio reglamento de funcionamiento interno.

Funciones de la CMHST

Serán las siguientes:

(Art. 56, Ley 618)

- Cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales de la empresa o centro de trabajo a la que pertenezcan.
- Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles de protección y prevención de los riesgos laborales.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.
- Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas.
- Informar al empresario para que éste, en caso de ser necesario acuerde la paralización de las actividades que entrañen un riesgo laboral grave e inmediato para la salud de los trabajadores.
- Participar y ser informados de las actuaciones que la autoridad laboral competente realice en las empresas o centros de trabajo a los que pertenezcan, relativo a materia de higiene y seguridad.

(Art. 56, Ley 618)

- Conocer informes relativos a la higiene y seguridad ocupacional que disponga la empresa, que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

- Realizar cuantas funciones les sean encomendadas por la empresa o centro de trabajo en materia de su competencia.
- Coadyuvar, fomentar y promover la cultura de higiene y seguridad del trabajo.

(Art. 57, 58, 59, 60)

- Los miembros de la CMHST, deberán disponer del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con los términos que determine el Convenio Colectivo o lo que se establezca en el reglamento interno de funcionamiento de las CMHST.
- La empresa deberá proporcionar a los miembros de la CMHST, una formación especial en materia preventiva, por sus medios o por organismo o entidades especializadas en la materia.
- Los miembros de la CMHST, deben reunirse al menos mensualmente y cada vez que lo plantee uno de los sectores representativos. Los delegados Sindicales y responsables técnicos de las egresas podrán participar en la reuniones pero solo con voz y sin voto. También pueden participar personas con especial calificación o información respecto al tema que se debata, siempre y cuando lo solicite alguna de las representaciones de la CMHST.
- Los acuerdos de las reuniones de la CMHST se escribirán en un libro de Actas, que estarán a disposición de la autoridad laboral, cuando estas lo requieran.

Compañeros trabajadores, para consolidar y hacer más efectiva las medidas preventivas en higiene y seguridad para nuestra salud se debe elaborar en el centro de trabajo una herramienta denominada reglamento técnico organizativo que en muchos centros de trabajo se escucha del famoso R.T.O

(Art. 61, 62, 66, 67, 68, 69, 72 LGHST)

- Los empleadores o sus representantes están en la obligación de elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de higiene y seguridad del trabajo a fin de regular el comportamiento de los trabajadores como complemento a las medidas de prevención y protección, estableciendo los procedimientos de las diferentes actividades preventivas, generales y específicas de seguridad que se deben adoptar en los lugares de trabajo.

- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, deberá intervenir en la elaboración del Reglamento Técnico Organizativo en materia de higiene y seguridad de la empresa.
- Una vez aprobado el Reglamento, producirá plenos efectos legales para su implementación y se extenderá en dos ejemplares, para dar uno a la empresa y otro queda en el Ministerio de Trabajo, para su custodia.
- El Reglamento aprobado por el Ministerio del Trabajo, la empresa debe difundirlo y ser puesto en conocimiento a los trabajadores con treinta días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir.
- Los empleadores y trabajadores tienen la obligación de cumplir las medidas y regulaciones sobre prevención de riesgos laborales contenidas en el Reglamento Técnico Organizativo de su centro de trabajo. Los trabajadores deben de colaborar y exigir la implementación de las disposiciones contenidas en el Reglamento Técnico de Higiene y seguridad del Trabajo.
- Los empleadores y trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción conforme a lo regulado en la presente Ley.
- Los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad aprobados por el MITRAB tendrán una vigencia de dos años, pudiendo ser los mismos revisados o actualizados cuando se operen cambios o se introduzcan nuevos procesos.

Para reducir el grado de exposición a riesgo higiénico industrial en nuestros puestos de trabajo

Es obligación de nuestro empleador la evaluación y ésta deberá partir de:

1. Una evaluación inicial de riesgos que se deberá realizar con carácter general para identificarlos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la cual deberá realizarse con una periodicidad mínima de una vez al año.
2. La evaluación será actualizada cuando se produzcan modificaciones del proceso, para la elección de los equipos de protección personal, en la elección de sustancias o preparados químicos que afecten el grado de exposición de los trabajadores a dichos agentes, en la modificación del acondicionamiento de los lugares de trabajo o cuando se detecte en algún trabajador una intoxicación o enfermedad atribuible a una exposición de estos agentes.

3. Si los resultados de la evaluación muestran la existencia de un riesgo para la seguridad o salud de los trabajadores por exposición a agentes nocivos, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar esa exposición.

Trabajadores, sus empleadores deberán disponer de un registro de datos en los que se guarden:

- Los datos resultantes obtenidos de las evaluaciones.
- A los trabajadores expuestos a agentes nocivos, indicando el tipo de trabajo efectuado, el agente específico al que están expuestos, así como un registro de los accidentes que se hayan producido.
- Registro del historial médico individual realizado a los trabajadores expuestos a riesgos.
- Facilitar el acceso a estos archivos, a la autoridad laboral y a las autoridades competentes en higiene y seguridad. Cuando los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores contenga información personal de carácter médico confidencial, el acceso a aquellos se limitará al personal médico.

Los equipos de protección personal que usemos los trabajadores en nuestras actividades productivas deberán contar con los requerimientos técnicos específicos en función de las condiciones de utilización de un equipo de protección personal y en particular, su tiempo de uso, deberán determinarse teniendo en cuenta:

- La gravedad del riesgo,
- El tiempo o frecuencia de la exposición al riesgo,
- Las condiciones del puesto de trabajo, y
- Las bondades del propio equipo, tomando en cuenta su vida útil y su fecha de vencimiento.

Éstos serán administrados por el empleador de manera gratuita a todos los trabajadores; este debe de ser adecuado y brindar una protección eficiente de conformidad a lo dispuesto en la ley (Art. 135, inciso b, LGHST).

VIH-SIDA como factor de riesgo laboral

El Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA) es la etapa final de la infección con VIH. Es una enfermedad que

destruye el sistema inmunológico, la defensa principal del cuerpo contra las infecciones.

SIDA significa:

- S:** *Síndrome*, porque cuando la persona se enferma de SIDA puede padecer de un amplio espectro de diferentes enfermedades e infecciones oportunistas.
- I:** *Inmuno*, debido a que afecta al sistema inmunológico del cuerpo, nuestro sistema de defensas que lucha constantemente contra las invasiones de bacterias, gérmenes y virus.
- D:** *Deficiencia*, hace que el sistema inmunológico sea deficiente, le impide cumplir con sus funciones naturales, no puede defendernos de los agentes agresores externos e internos.
- A:** *Adquirida*, porque es una infección que uno puede contraer o adquirir, no se transmite genéticamente.

Cuando las personas se infectan con el VIH, el sistema inmunológico se va debilitando lentamente y la persona infectada no se da cuenta de las señales de su deterioro. Hasta el momento no se halló la forma definitiva de eliminar el VIH del cuerpo, solo se ha conseguido contener el avance de la infección y lo que se conoce como “progresión” hacia el SIDA.

La única forma de determinar si una persona está infectada o no es por medio de estudios de laboratorio.

¿La persona tiene SIDA al momento de infectarse?

No. El avance de la enfermedad toma su tiempo, en algunos casos puede llegar hasta 10 años o más. La persona pasa de VIH+ sin tener síntomas de la enfermedad (portador asintomático), a ser VIH+ con síntomas, hasta tener SIDA. Las personas con el SIDA pueden contraer graves infecciones que generalmente no afectan a las personas con síntomas inmunológicos sanos. Con un sistema inmunológico debilitado es más fácil desarrollar infecciones y cánceres.

Actualmente se define el avance de la enfermedad (infección y progresión del SIDA) de la siguiente manera:

1. **Enfermedad inicial.** Corresponde a la infección aguda. Abarca el período entre el momento de la infección y la seroconversión que puede acompañarse o no de manifestaciones clínicas.
2. **Enfermedad temprana.** Incluye el período de portación sintomática.

3. **Enfermedad moderada.** Comprende a los complejos relacionados con el SIDA y las infecciones menores no marcadoras.
4. **Enfermedad avanzada.** Comprende las infecciones oportunistas mayores, la demencia o encefalopatía subaguda, los tumores y el síndrome de adelgazamiento.

- La Pulmonía Neumocitis Carinii (PCP por sus siglas en inglés); es una infección protozoaria que puede causar una pulmonía fatal.
- Toxoplasmosis (TOXO); es una infección protozoaria del cerebro.
- La Tuberculosis (TB); es una infección bacteriana que ataca los pulmones y puede causar meningitis.

La definición del SIDA

Vamos a definir un poco más técnicamente como se define si una persona tiene SIDA o no. los parámetros se han redefinido con el transcurso de los años, debido al mejor conocimiento de la enfermedad y a los nuevos medicamentos disponibles que han cambiado significativamente el panorama.

Las personas que desarrollan síntomas recibirán un diagnóstico de SIDA si su situación entra dentro de ciertos criterios establecidos de acuerdo al avance de la infección y enfermedades que hayan tenido o tiene.

La definición se aplica a cualquier persona que:

- Sea VIH positiva y, además
- Tenga un conteo de células T de 200 o menos (las células que se encargan de defender nuestro cuerpo, nuestros soldados), o haber padecido de una o más de las llamadas “enfermedades oportunistas”, porque aprovechan la “oportunidad” de no encontrar un sistema de defensa fuerte.

¿Cuáles son las enfermedades oportunistas más comunes?

Esta es la lista de enfermedades oportunistas más comunes, la persona VIH positiva o con SIDA, puede padecer de una o varias de ellas, por separado o simultáneamente. Algunas son temporales, otras son padecimiento crónicos.

- Candidiasis; es una infección fungina (hongos) de la boca, garganta o vagina.
- El Citomegalovirus (CMV); es una infección viral que causa enfermedad del ojo o cerebral, que puede llevar a la ceguera.
- Los virus del herpes simplex pueden causar herpes oral o herpes genital. Estas son infecciones bastante comunes.
- El Complejo de Microbacterium Avium (MAC o MAI por sus siglas en inglés; es una infección bacteriana que puede causar fiebres recurrentes, un sentido de enfermedad general, problemas con la digestión y pérdida de peso seria.

Hay muchas enfermedades más, y el adquirirlas o no, depende de: el estado general del sistema inmunológico, exposición a la enfermedad o ser portador de ella.

VIH y SIDA ¿son la misma cosa?

El VIH es un virus que debilita el sistema inmunológico del cuerpo que combate infecciones y enfermedades. Cuando el sistema inmunológico se debilita, perdemos nuestra protección contra enfermedades y podemos contraer serias infecciones y cánceres, generalmente mortales.

El SIDA (Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida) es el nombre para la condición que las personas desarrollan después de tener una o más de las serias infecciones relacionadas con el VIH o cuando las pruebas de sangre muestran que el sistema inmunológico ha sido severamente afectado por el virus.

Usualmente toma varios años para que el VIH quiebre la resistencia del sistema inmunológico y cause el SIDA. Muchas personas tienen pocos o ningún síntoma por varios años después de estar infectados. Pero una vez que el VIH entra en el cuerpo, puede «escondarse» por meses o años y durante ese tiempo puede estar haciendo un daño serio al sistema inmunológico. Personas que parecen perfectamente saludables pueden tener el virus, sin saberlo, y pasarlo a otras personas.

¿Cuánto toma para pasar de VIH + a tener SIDA?

No se puede saber exactamente cuánto tiempo toma para que una persona caiga enferma y desarrolle SIDA después de ser infectada con el VIH, eso depende de muchos factores. Todos somos diferentes y nuestros organismos reaccionan de manera diferente, hay factores genéticos, enfermedades previas, cuidados personales, si hay adicciones o no, nutrición, tener acceso a los tratamientos eficaces, adherencia (seguimiento apropiado), etc.

¿Se puede curar el sida?

Por el momento no, y van a pasar muchos años para lograr la erradicación de la enfermedad.

Hay muchos tratamientos bastante efectivos. Son caros, a veces difíciles de mantener, por el costo y por las reacciones secundarias que estos medicamentos producen.

Si es cierto, que en este momento para algunas personas (con el tratamiento adecuado) se puede definir como una enfermedad crónica. Así que el diagnóstico de VIH + o SIDA, no siempre debe ser considerado como definitivamente mortal, como lo era hace unos años. Pero es mejor no tenerlo.

¿Qué hay de las vacunas?

Se trabaja en el tema, pero la verdad es que no hay un panorama muy esperanzador. No se espera tener un resultado totalmente efectivo en pocos años.

Se está trabajando en dos tipos de vacunas

Terapéutica, para los que ya están infectados y enfermos con el fin de erradicar el VIH o contenerlo de una manera más eficaz que los medicamentos actuales.

Preventiva, como todas las vacunas que conocemos, que no permitirían al VIH afincar se en el organismo, evitando la infección.

Es un tema difícil, por varias razones. Una de ellas es algo que mencionamos antes, el VIH muta, se transforma, hay tipos y subtipos y combinaciones y recombinaciones del virus, y deberían hacerse vacunas para cada uno de ellos y las nuevas «cepas» que se originen.

¿Cuáles son los síntomas más comunes de la enfermedad?

Los siguientes quizá sean signos de advertencia de la infección por le VIH:

- Manchas rojas, morenas o rosadas en, o bajo la piel, dentro de la boca, nariz o los párpados.
- Diarrea que dura para más de semana.
- Fatiga profunda e inexplicable.
- Fiebre o sudores nocturnos profusos y recurrentes.
- Glándulas linfáticas hinchadas en las axilas, ingle o cuello.
- Manchas blancas o manchas extrañas en la lengua, en la boca o en la garganta.
- Neumonía
- Pérdida de memoria, depresión y otros trastornos neurológicos.
- Pérdida de peso rápida.
- Tos seca.

Advertencia: Si tiene uno de estos síntomas no debe pensar que está infectado. Cada uno de estos síntomas puede estar relacionado con otras enfermedades. La única manera de determinar si uno está infectado es haciéndose la prueba del VIH.

De la misma manera usted no puede depender de los síntomas para establecer que una persona tiene el SIDA. Los síntomas del SIDA son similares a los síntomas de muchas otras enfermedades. El SIDA es un diagnóstico médico hecho por un doctor basado en criterios específicos establecidos por entidades de salud internacional y el Ministerio de Salud.

Es importante entonces, tener claro que no toda persona que adquiere la infección por VIH tiene SIDA. Se dice que un individuo infectado padece SIDA, sólo cuando el sistema inmunitario se encuentra limitado para ejercer su función de defensa. Por esto es tan importante tener controlado el índice de replicación del virus.

Mientras no exista una exagerada polifерación del virus y se conserve el buen funcionamiento del sistema inmunitario, la persona puede llevar una vida relativamente normal, sin sufrir manifestaciones de la enfermedad.

Ambiente de trabajo y VIH

El alto índice de aumento de casos en la población nicaragüense, con la infección del VIH, nos obliga a deducir que este virus ya es una verdad en los centros de trabajo y obligadamente debe de incluirse en la lista de las enfermedades profesionales y entre éstas como una de las más costosamente grave. Esta epidemia tiene que verse como tal, no sólo por el hecho de que afecta en la actualidad a centenares de hombres y mujeres trabajadoras de distintos sectores, más bien, por la sencilla razón que los diversos centros de trabajo son parte del engranaje de la sociedad y éstos tienen un importante papel que cumplir en la respuesta al virus en conjunto con otros sectores y los múltiples actores de la sociedad.

Este mal indistintamente del sufrimiento que da a la persona y su familia, afecta a un sector importante de la población, reduce los ingresos y aumenta los costos de las empresas y provoca la pérdida de la experiencia laboral y en muchos de alta calificación. Las personas más afectadas por esta enfermedad son los jóvenes entre 15 y 49 años, incremento de afectación de las mujeres cada vez más jóvenes, de la PEA, ocasionándoles a éstas personas pérdidas (a su familia, a la sociedad y a la economía del país).

Desde las estadísticas de la OIT, se deduce que en el mundo, ya hay más de 33 millones de trabajadoras y

trabajadores que viven con VIH o ya han pasado a la etapa del SIDA.

Según el convenio número 155 de la OIT (1981), el medio ambiente de trabajo tiene que ser sano y seguro. Este ambiente sirve también para prevenir la transmisión del VIH-SIDA.

Además, en Nicaragua ya se ha aprobado la **Ley de promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el SIDA Ley Número 238**, Aprobado del 26 de Septiembre de 1996, Publicada en La Gaceta Número 232 del 6 de Diciembre de 1996.

También la Atención y Prevención a esta Epidemia está normada en la Ley Número 618 (Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo).

El aseso VIH se puede contraer por varios accesos al fluido sanguíneo como son:

- Practicar sexo sin condón
- Compartir jeringas
- Agujas para tatuar
- Contacto con sangre infectada



CAPÍTULO CINCO

Costa Rica

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 311 personas, entre funcionarios de los Ministerios, representantes sindicales y empresariales, lo que se traduce en un total de 67891 beneficiarios de las entidades participantes a nivel nacional. A continuación se describen brevemente las actividades realizadas por PRODESSO en Costa Rica:

- Se impartió en coordinación con OIT el Plan de Formación sobre Aspectos Básicos de Salud Ocupacional en la Agricultura, en que participaron los 149 inspectores de trabajo a nivel nacional y ha aumentado la calidad de los servicios de inspección sobre la materia en este sector productivo.
- Se mejoró y editó nueva versión de la Guía de Salud Ocupacional en la Agricultura del Ministerio de Trabajo.
- Se ha formulado la propuesta de Ley Marco de Salud Ocupacional, la cual aborda lo referente a coordinación interinstitucional, y pretende otorgarle al Consejo de Salud Ocupacional la potestad para hacer revisión y aprobación de los diferentes alcances, contenidos y objetivos de los programas de Salud Ocupacional impartidos a nivel nacional.
- Se ha actualizado periódicamente el Mapa Nacional de SSO, y se ha distribuido entre los principales actores.
- Se han impartido talleres de capacitación a 26 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 23 comités bipartitos de SSO de diversos sectores productivos, en el fortalecimiento de su capacidad operativa a través de 3 talleres de capacitación y un proceso de seguimiento que se ha llevado a cabo con cada uno, siguiendo la normativa de ese país, habiendo beneficiado a 7,782 trabajadores de las empresas participantes en la iniciativa.
- Se ha apoyado a 5 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 59,960 trabajadores sindicalizados.
- En Costa Rica se concedieron entrevistas radiales, además del sitio web www.fundeprodeso.org, el Boletín Electrónico de PRODESSO, y el Boletín del Consejo de Salud Ocupacional en el que se han difundido artículos de opinión y los productos generados en el referido país, además de la entrega de carpetas de material educativo.

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 Costa Rica, 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	N/R

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
CSO* 09 marzo 1982 (8)	Inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (149)	Instituto Nacional de Seguros	4, 538

(1) Existe un proyecto de ley en la Asamblea Legislativa para la creación del Instituto de Seguridad Ocupacional

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
En proceso de promulgación oficial. ²	Marzo 1997. La Nueva Política Formulada contiene los diversos elementos de un Programa Nacional de SSO.	En proceso. La Nueva Política formulada contiene un Diagnóstico completo y actualizado de la situación actual de la SSO en Costa Rica, que contempla todos los elementos de un perfil nacional.

(2) En Costa Rica se ha formulado una Política Nacional 2008-216, la cual está en proceso de aprobación de parte del Consejo de Salud Ocupacional de ese país y contiene un Diagnóstico Nacional completo de la situación de la SSO, haciendo un análisis exhaustivo del marco legal, mecanismos de verificación y sistemas de inspección, así como lineamientos específicos sobre el Sistema Nacional de Gestión de la SSO; por lo que constituirá la principal herramienta de naturaleza diagnóstico- estratégica del país en la materia.

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- Mediante la Ley No. 6727 se establece la declaratoria de Interés Público de todo lo concerniente a la Salud Ocupacional e incluye logros obtenidos en función de la protección de los trabajadores y su familia tales como la universalización de los seguros de riesgos del trabajo; se establece de carácter obligatorio a todo patrono, asegurar a sus trabajadores; crea el Consejo de Salud Ocupacional como ente adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 274); pauta la integración del Consejo de Salud Ocupacional (Art. 285, 286 y 277) y crea la Junta Médica Calificadora como órgano dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- En total se poseen 33 leyes y reglamentos relacionados con Salud Ocupacional que incluye directamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con otras instituciones y 37 leyes y reglamentos relacionados con salud y seguridad en el trabajo emitidos por los Ministerios de Salud, Agricultura, Ambiente y Energía, Economía, Transportes, entre otros.
- En lo relativo a la inspección de trabajo y SSO, es de destacar esfuerzos de fortalecimiento de capacidades que se están desarrollando a nivel nacional a través de un Programa de Capacitación a todo el personal de inspección del Ministerio de Trabajo que funciona en diferentes puntos del país, específicamente en Materia de SSO en la agricultura, que se desarrolló con OIT y contó también con el apoyo técnico del Proyecto PRODESSO.
- Como consecuencia de los esfuerzos ejecutados en el fortalecimiento de la inspección en el área agrícola, el Consejo de Salud Ocupacional ha establecido como uno de los pilares principales de su Plan Operativo Anual 2010-2011 fortalecer la competencia de los Inspectores de Trabajo en áreas como la construcción, la industria médica entre otros.
- En materia de formación, Costa Rica cuenta con una estructura de capacitación y sensibilización integrada por instituciones públicas y privadas, quienes brindan programas de educación técnica, universitaria y de postgrados. Asimismo, se brinda capacitación a los miembros de las Comisiones de Salud Ocupacional por medio del Área de Formación, Promoción y Divulgación del Consejo de Salud Ocupacional, así como a través de organizaciones de trabajadores y empleadores.
- A través del Proyecto FUNDE/PRODESSO se obtuvo una alianza estratégica con la empresa de equipos de seguridad ocupacional SONDEL S.A. quienes son expertos en el tema y representantes de marca (3M, WALKLANDER) en el país. La alianza consiste en proporcionar capacitación permanente a los miembros del Consejo de Salud Ocupacional en materia de equipos de protección de vanguardia y nuevas tecnologías de prevención. Así como participar en talleres y actividades organizados por miembros del Consejo.
- Una de las experiencias exitosas más notables en la región es el Plan de Incorporación de la Salud Ocupacional al Sistema Formal de Educación de Costa Rica, el cual se implementa continuamente, tiene una cobertura nacional y está dirigido a todo tipo de personas que pase por el sistema educativo formal de orden estatal, sean niños, jóvenes y adultos. El plan está integrado por cuatro programas definidos: a) Programa de Educación Primaria; b) Programa de Educación del III Ciclo y Educación Diversificada, considerando la incorporación del tema de Salud Ocupacional a través de las materias de Artes Industriales, Educación para el Hogar y Tecnologías; c) Programa de Educación Técnica Profesional; d) Programa de Educación Superior.
- Cabe destacar la formulación de la propuesta de Ley Marco en Salud Ocupacional que pretende otorgarle al Consejo de Salud Ocupacional la potestad para hacer revisión y aprobación de los diferentes programas, alcances, contenidos y objetivos de los programas de Salud Ocupacional impartidos a nivel nacional.

Guía Salud Ocupacional en la Agricultura



PRINCIPALES ASPECTOS TÉCNICOS – JURÍDICOS

1. Fuentes de información

- 1.1 Constitución Política de la República de Costa Rica.
- 1.2 Ley No. 4229 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 1.3 Ley No. 2 Código de Trabajo.
- 1.4 Ley N° 5395 Ley General de Salud
- 1.5 Ley No. 6727 Ley Sobre Riesgos del trabajo (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)
- 1.6 Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo
- 1.7 Decreto N° 18323-S-TSS Disposiciones para personas que laboran con plaguicidas.
- 1.8 Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas.
- 1.9 Decreto N° 31520-MS-MAG-MINAE-MOPT-MGSPS. Reglamento para las actividades de la Aviación Agrícola.
- 1.10 Decreto N° 32327-MS. Reglamento para la Calidad del Agua Potable.
- 1.11 Decreto N° 33507-MTSS Reglamento de Salud Ocupacional en el Uso y Manejo de Agroquímicos
- 1.12 Decreto N° 33495-MAG-S-MINAE-MEIC. Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola
- 1.13 Decreto N° 34139-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.14 Decreto N° 34140-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.15 Decreto N° 34141-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.16 Decreto N° 34142-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.17 Decreto N° 34143-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.18 Decreto N° 34144-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.19 Decreto N° 34145-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.20 Decreto N° 34146-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.21 Decreto N° 34147-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.22 Decreto N° 34149-S-MAG-TSS-MINAE
- 1.23 Decreto N° 34782-S-MAG-TSS-MINAE

2. Responsabilidad en materia de salud ocupacional

2.1 Instituciones del Estado

2.1.1 Consejo de Salud Ocupacional

2.1.2 Ley No. 6727 Ley Sobre Riesgos del trabajo (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)

Art. 273 Declarase de interés público todo lo referente a salud ocupacional (...) (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

Art. 301. Todas las dependencias públicas o instituciones del Estado están obligadas a prestar la colaboración que solicite el Consejo de Salud Ocupacional para el mejor cumplimiento de sus funciones. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

2.1.3 Conclusiones del Pronunciamiento C-344-2005, Procuraduría General de la República:

1. La potestad Reglamentaria en materia de salud ocupacional, en este caso el dictar los reglamentos ejecutivos, corresponde, en forma prevalente, exclusiva y excluyente, al Poder Ejecutivo.
2. La potestad en dirección en materia de salud ocupacional también corresponde, en forma prevalente, exclusiva y excluyente, al Poder Ejecutivo.
3. En la materia de salud ocupacional, por regla general, quien conforma el Poder Ejecutivo es el Presidente de la República y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
4. Cuando existen competencias concurrentes el Poder Ejecutivo estaría conformado por el Presidente de la República mas los Ministros (as) de Trabajo y Seguridad Social y de Salud
5. Además, cuando se da el fenómeno de competencias concurrentes los órganos y entes de la Administración Pública tiene el deber de coordinar sus acciones para lograr una satisfacción optima de los intereses públicos.

2.2 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

2.2.1 Ley 2561 del 11 de mayo de 1960, Gaceta N° 118 del 26 de mayo de 1960 que ratifica el C81 Convenio sobre la inspección del Trabajo 1947,

2.2.2 Ley 4737 del 09 de marzo de 1971, Gaceta N° 29 de abril de 1971 , ratifica el C129 Convenio sobre la Inspección del Trabajo (agricultura) 1969, ambos convenios establecen que “los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de

las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”.

2.2.3 Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo Decreto Ejecutivo N° 28578-MTSS del 03 de febrero de 2000, en los siguientes artículos.

Art. 9. Para el logro de los propósitos, objetivos y fines que le asigna el ordenamiento jurídico, la Inspección de Trabajo actuará de oficio, por orden superior, por denuncia de parte o de cualquier otra persona. A tales efectos, tiene a su cargo las siguientes tareas, actividades, competencias, funciones y atribuciones:

Velar porque se cumplan y respeten las disposiciones contenidas en la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales ratificados, las leyes, las convenciones colectivas, los laudos, los acuerdos conciliatorios, los arreglos directos y los reglamentos relativos a condiciones salariales, de trabajo, de salud ocupacional y de seguridad social. (el resaltado es propio)

Art. 24. Para el logro de los propósitos, objetivos y fines de la Inspección de Trabajo, los Inspectores de Trabajo tienen las siguientes tareas, actividades, competencias, funciones y atribuciones:

- b) Velar porque se cumplan y respeten las disposiciones contenidas en la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales ratificados, las leyes, las convenciones colectivas, los laudos, los acuerdos conciliatorios, los arreglos directos y los reglamentos relativos a condiciones salariales, de trabajo, de salud ocupacional y de seguridad social. (El resaltado es propio)
- i) Visitar los centros de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en horas diurnas o nocturnas, según se requiera, para verificar el cumplimiento de las normas relativas a condiciones salariales, de trabajo y de seguridad social. En particular, velarán porque se acaten las disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional y prevención de riesgos del trabajo. (Lo resaltado es propio)
- m) Las demás establecidas en los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás normativa aplicable.

2.3 De las obligaciones de los Patronos

2.3.1 Constitución Política Art. 66.

Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.

2.3.2 Código de Trabajo Art. 70.

Queda absolutamente prohibido a los patronos: i) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

2.3.3 Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”) Art 282.

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros. (el resaltado no pertenece al texto original)

2.3.4 Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)

Art. 284 Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Código, será obligación del patrono:

- a) Permitir a las autoridades competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;
- b) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;
- c) Cumplir con las normas, y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional; y
- ch) Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.

2.3.5 Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo Decreto N° 1-MTSS

Art. 3 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los

centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores.

2.4 De las Obligaciones de los Trabajadores

2.4.1 Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)

Art. 285 Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional, que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes.

Serán obligaciones del trabajador, además de las que señalan otras disposiciones de esta ley, las siguientes:

- a) Someterse a los exámenes médicos que establezca el reglamento de la ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado;
- b) Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de salud ocupacional;
- c) Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; y
- ch) Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, que se le suministren. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

Art. 286. Ningún trabajador debe:

- a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;
- b) Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, útiles de trabajo e instalaciones;
- c) Alterar, dañar o destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos, sin motivo justificado;
- ch) Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos;
- d) Hacer juegos o dar bromas, que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros; y
- e) Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para los cuales no cuenta con autorización y conocimientos. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

2.4.2 Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo Decreto N° 1

Art. 6. Todo trabajador está obligado a cumplir con las normas jurídicas, así como con las reglas internas y las indicaciones e instrucciones emanadas de la empresa o de las autoridades competentes, tendientes a la protección de la vida, salud, integridad corporal y moralidad de los trabajadores. Especialmente están obligados a cumplir con las recomendaciones que se les den:

- a) Para el uso y conservación del equipo de protección personal que les sea suministrado;
- b) Para la ejecución del trabajo;
- c) Para el uso y mantenimiento del equipo que, para protección del trabajador, tiene la maquinaria.

Art. 7. Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad en las operaciones del trabajo; b) Remover de su sitio los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones, sin autorización y sin tomar las debidas precauciones;
- c) Dañar o destruir los equipos de protección personal, o negarse a usarlos sin motivo justificado;
- d) Alterar, dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones peligrosas;
- e) Entregarse a juegos o darse bromas que pongan en peligro la vida, salud o integridad corporal de los trabajadores;
- f) Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que sea absolutamente necesario, guardando en este caso todas las precauciones indicadas por la persona designada por el patrono al efecto; y manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas para las que no tenga expresa autorización.

3. Referencias generales

3.1 Ley No. 4229 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 11/12/68, publicada el 17/12/68

Art. 7 “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que lo aseguren en especial: b) La seguridad y la higiene en el trabajo”.

3.2 Definición de Salud Ocupacional

Ley No. 6727 Ley Sobre Riesgos del trabajo (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)

Art. 273 Disciplina que tiene por finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

3.3 Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo

Art. 2 Para los efectos de este Reglamento se entiende por Centro de Trabajo, todo aquél en que se efectúen labores industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole (el resaltado no pertenece al texto original).

4. Referencias de temas específicos

4.1 Estructuras de Prevención

4.1.1 Oficinas de Salud Ocupacional

Ley Sobre Riesgos del Trabajo Ley N° 6727

Art. 300 Toda empresa que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores esta obligada a mantener una oficina o departamento de salud ocupacional. Reglamentariamente y en consulta con el Consejo de Salud Ocupacional, se establecerán los requisitos de formación profesional que deben tener las personas encargadas de tal oficina o departamento, para lo cual se tomará en cuenta el número de trabajadores de la empresa, la actividad a la cual se dedica y la existencia de recursos humanos especializados en salud ocupacional en el mercado de trabajo.

Reglamento sobre oficinas o departamento de salud ocupacional. Decreto N° 27434-MTSS

Art. 1 El presente reglamento normará el funcionamiento de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional que deben existir obligatoriamente en todas aquellas empresas que ocupen permanentemente más de cincuenta trabajadores y establecerá los requisitos de formación profesional de sus funcionarios.

Art. 7 Las funciones de la oficina o Departamento deberán lograr un ambiente seguro y saludable con el fin prevenir accidentes y enfermedades laborales.

I. Tareas

- a) Realizar un inventario de los riesgos que existen en los centros de trabajo.
- b) Calificar el nivel de riesgo presente en cada proceso de trabajo.
- c) Evaluar el contenido y ejecución de sus propios programas que se están llevando a cabo en el área de la salud ocupacional.
- d) Realizar inspecciones técnicas periódicas para determinar, analizar las condiciones de riesgo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias.
- e) Asesor técnicamente a la gerencia y niveles superiores de administración de la empresa en el campo de la salud ocupacional.
- f) Efectuar la investigación minuciosa de cada accidente que ocurra en el centro de trabajo.
- g) Llevar al día las estadísticas correspondientes a la siniestralidad laboral de la empresa.
- h) Elaborar campañas de seguridad y salud ocupacional a todos los niveles de la empresa.

Art. 21 La oficina o departamento presentará trimestralmente al Consejo de Salud Ocupacional un informe del resultado de la aplicación de los siguientes indicadores (...)

4.1.2 Diagnóstico - programa de salud ocupacional

Reglamento sobre oficinas o departamento de salud ocupacional. Decreto N° 27434-MTSS

Art. 2 Para efectos del presente reglamento se entiende por:

- **Diagnóstico:** Evaluación detallada a lo interno de los centros de trabajo cuyo objetivo es determinar las condiciones de riesgo que puedan causar alteración en la salud de los trabajadores, pérdidas económicas, afectar la producción y el medio ambiente.
- **Programa de Salud Ocupacional:** Documento sistematizado que consiste en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones preventivas tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Art. 7 Las funciones de la oficina o Departamento deberán lograr un ambiente seguro y saludable con el fin prevenir accidentes y enfermedades laborales.

II. Diagnóstico

El programa de salud ocupacional, que se desarrolle en el centro de trabajo deberá contemplar como mínimo lo siguiente:

- a) Descripción detallada del proceso de trabajo e insumos utilizados.
- b) Evaluación del sistema de control estadístico.
- c) Evaluación de las condiciones de saneamiento básico, riesgos higiénicos, ergonómicos y de seguridad.
- d) Determinación de las necesidades de protección personal, colectiva o contra incendios.
- e) Almacenamiento, transporte, manipulación de mercancías peligrosas (intra y extramuros del centro de trabajo).

Art. 8 Las Oficinas o Departamentos están obligadas a realizar en un plazo no mayor de cuatro meses a partir de la promulgación del presente reglamento, un diagnóstico sobre las condiciones del medio ambiente de trabajo; el cual deberá ser complementado con la elaboración de un programa de Salud ocupacional acorde a las características de la empresa o institución..

Art. 9 Tanto el diagnóstico de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo como el Programa de Salud Ocupacional referidos en el artículo anterior, deberán ser elaborados por sus encargados en coordinación con el servicio médico de la empresa, en aquellos centros de trabajo que lo tengan.

Art. 10 Tanto el diagnóstico sobre condiciones y medio ambiente de trabajo como el programa de salud ocupacional, deberán ser ajustados sistemáticamente y actualizados con una frecuencia mínima de dos años y así sucesivamente.

4.1.3 Comisiones de salud ocupacional

Ley Sobre Riesgos del Trabajo Ley N° 6727

Art. 288 En cada centro de trabajo, donde se ocupen diez o más trabajadores, se establecerán las comisiones de salud ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias. Estas comisiones deberán estar integradas con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, y tendrán como finalidad específica investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que, en el

centro de trabajo, se cumplan las disposiciones de salud ocupacional.

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 8 En todo centro de trabajo en que se ocupen diez o más trabajadores habrá una Comisión de Seguridad, de integración obrero patronal.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 28. En todo centro de trabajo donde se ocupen diez (10) o más trabajadores deben constituirse las Comisiones de Salud Ocupacional y, si la cantidad de trabajadores supera los cincuenta (50), deben establecerse las Comisiones y las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional. Estas comisiones deben estar integradas con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, y tendrán como finalidad específica investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones de Salud Ocupacional.

4.2 Monitoreo biológico de exposición y de efectos de los trabajadores

“El ambiente ocupacional presentará siempre el riesgo de sobreexposición a varios químicos. El monitoreo biológico se usa con el ambiental, para estimar la dosis de agente tóxico y el riesgo de efectos adversos, siendo el monitoreo biológico mas de carácter preventivo que diagnóstico”¹

El riesgo tóxico potencial a largo plazo es una razón para llevar a cabo un control biológico estricto a fin de evaluar dicha exposición y el riesgo para la salud de los trabajadores que permitan mantener o mejorar sus condiciones de trabajo, evitar riesgos no aceptables y daños a la salud. Por otro lado, la vigilancia de la salud en su conjunto debe ser exhaustiva a fin de poder:

- Detectar si un trabajador (a) está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- Y comprobar si las medidas preventivas adoptadas en el centro de trabajo, evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores (as).

¹ Toxicología Manual Moderno. Darío Córdoba Palacios. 5ta edición. Bogotá, 2006

Con el fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores, en Costa Rica se han promulgado los siguientes decretos:

Decreto N° 18323-S-TSS Disposiciones para personas que laboran con plaguicidas

Un examen médico completo con análisis de laboratorio y gabinete, previo a la exposición al riesgo y controles médicos periódicos, son una medida necesaria para detectar tempranamente cualquier alteración de la salud de las personas que realicen actividades de manejo y aplicación de plaguicidas.

Art. 1 Las personas que realicen actividades de manejo y aplicación de plaguicidas, deben someterse a un examen médico periódico anual.

Art. 7 A todos los trabajadores que realizan actividades de manejo y uso de plaguicidas, se les debe realizar los siguientes exámenes.

2. Examen médico preexposición.
4. Examen médico periódico anual.
- 6.0.1 Exámenes de laboratorio para medir niveles de colinesterasa.
Cuando el nivel de colinesterasa eritrocítica de una persona haya descendido en un 25% de su nivel personal de preexposición, se deberá retirar temporalmente y por recomendación médica de dicha persona de aquellas actividades de manejo y aplicación de plaguicidas del tipo organofosforados.
Además de cumplir con el requisito legal, de notificar el Riesgo al Instituto Nacional de Seguros dentro de los ocho días del acaecimiento del riesgo.
- 6.0.3 Examen de laboratorio para medir “nivel personal” de colinesterasa
7. Frecuencia para realizar el examen de colinesterasa
 - Los trabajadores que laboran en actividades de formulaciones y reempaco de plaguicidas deben realizar el examen de colinesterasa cada dos semanas.
 - Los trabajadores que laboren en actividades de aplicación y manejo de plaguicidas tipo organofosforados y carbamatos, con un período de exposición igual o mayor a 30 horas al mes, deben realizar el examen de colinesterasa cada 4 semanas.
 - Los trabajadores que laboran en actividades de manejo y aplicación de plaguicidas en invernaderos y plantaciones de banano, deben realizar el examen de colinesterasa cada 2 semanas.

Art. 10 Ninguna persona puede ingresar a las actividades de manejo y aplicación de plaguicidas sin recomendación escrita de un médico que indique que la persona está en condiciones adecuadas de salud de acuerdo con lo que establece el Art. 7° de las presentes disposiciones.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos. Art. 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

2. Realizar los exámenes médicos preventivos, periódicos, de seguimiento y reintegro laboral a los trabajadores que realizan labores de manejo y uso de agroquímicos, de conformidad con el Reglamento Disposiciones para Personas que Laboren con Plaguicidas, Decreto Ejecutivo N° 18323 S-TSS del 11 de julio de 1988.

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

- 18.2.1 Las actividades de fabricación, formulación, reempacado y reenvasado deben efectuarse bajo **estrictas precauciones**, con el fin de **conservar la salud de las personas** que intervengan en dichas actividades, así como el medio ambiente. **El Poder Ejecutivo** de acuerdo con sus **respectivas competencias** dictarán las regulaciones correspondientes, para que tales actividades se cumplan apropiadamente por parte de los involucrados. (el resaltado no pertenece al texto original)
- 18.5.1 Todo establecimiento comercial que se dedique a la venta o almacenamiento de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvantes y sustancias afines, debe cumplir con las **disposiciones reglamentarias establecidas por el Poder Ejecutivo** de acuerdo con sus respectivas competencias conforme a la Legislación vigente. (el resaltado no pertenece al texto original)

Decreto N° 31520 MS-MAG-MINAE-MOPT-MGSPS. Reglamento para las actividades de la Aviación Agrícola

Art. 79 Obligatoriedad de examen médico. Todo titular de un CEA, y de permisos de operación es responsable de que el personal especializado y el personal auxiliar que participa en el manejo y uso de agroquímicos, como acti-

vidad de aviación agrícola, cumpla con lo establecido en el Decreto Número 18323-STSS.

4.3 Criterio y responsabilidad del Médico.

Decreto 18323-S-TSS Disposiciones para personas que laboran con plaguicidas.

Art. 2 Queda a criterio médico recomendar una mayor frecuencia para realizar el examen médico periódico de acuerdo con la toxicidad de los plaguicidas, la forma de exposición y la patología que presenten las personas que manejen y apliquen plaguicidas.

Art. 3 Los médicos que realicen los exámenes médicos preexposición y periódico, cualquiera sea su frecuencia, deben ser especialistas en Medicina de Trabajo y/o con entrenamiento específico en toxicología de plaguicidas.

Art. 9 Queda a criterio y responsabilidad médica recomendar el retiro temporal o permanente de personas que presenten lesiones derivadas del manejo y aplicación de plaguicidas o presenten condiciones patológicas que sean incompatibles en dicha actividad.

Art. 12 El médico debe informar por escrito al interesado y al patrono sobre el estado de salud del trabajador después de cada examen periódico, así como del resultado del examen médico realizado, previo ingreso a la actividad laboral después de haber sufrido una intoxicación.

4.4 Requisitos de la persona trabajadora

Con el fin de proteger la salud de los trabajadores que realizan labores de manejo y uso de plaguicidas se realizan labores de capacitación, se le suministra ropa de trabajo y equipo de protección personal, pero aunado a estos medios de protección es de vital importancia, la selección del personal que cumpla con los exigencias de salud, que la siguiente legislación establece:

Decreto 18323-S-TSS Disposiciones para personas que laboran con plaguicidas.

Art 10. Ninguna persona puede ingresar a las actividades de manejo y aplicación de plaguicidas sin recomendación escrita de un médico que indique que la persona está en condiciones adecuadas de salud de acuerdo con lo que establece el Art. 7º de las presentes disposiciones.

Art. 6 Se consideran personas no aptas para el manejo y aplicación de plaguicidas.

a) Los menores de 18 años.

- b) Las mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- c) Las personas declaradas mentalmente incapaces.
- ch) Quienes padezcan de retraso mental.
- d) Personas con enfermedades con las vías aéreas superiores e inferiores.
- e) Personas con enfermedades crónicas, hepáticas y renales.
- f) Personas analfabetas.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 7 Quedan absolutamente prohibidas las labores de manejo y uso de agroquímicos a las siguientes personas:

- a) Menores de 18 años.
- b) Mujeres embarazadas o en período de lactancia. c) Alcohólicos.
- d) Analfabetas que no comprendan los pictogramas y categorías toxicológicas.
- e) Declaradas mentalmente incapaces, y quienes padezcan de retraso mental.
- f) Con antecedentes de enfermedades broncopulmonares, cardíacas, epilépticas, neurológicas, gástricas (sin tratamiento médico que pueda ocultar o agravar una intoxicación, como por ejemplo la enfermedad péptica.
- g) Que sufran de queratoconjuntivitis, conjuntivitis u otras lesiones de los ojos.
- h) Alérgicas o sensibilizadas a algunas de las sustancias con productos químicos utilizados.
- i) Con lesiones en la piel.
- j) Con enfermedades crónicas hepáticas, renales, hematológicas e inmunológicas.

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

19.7 Se prohíbe la venta de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvantes y sustancias afines; a menores de edad, personas mentalmente incapaces, en estado de embriaguez o en estados de conducta anormal.

19.8 Se prohíbe la permanencia en los locales para el comercio de plaguicidas sintéticos formulados, coadyuvantes y sustancias afines, a las siguientes personas:

- a) Menores de edad.
- b) Personas alérgicas a estas sustancias.

- c) Mujeres embarazadas o en períodos de lactancia.
- d) Valetudinarios y otras personas que por su estado mental o cualesquiera circunstancias análogas estén expuestas a sufrir daños o a causarlos a otras personas.

Cada establecimiento comercial tendrá la responsabilidad de hacer cumplir esta regulación.

4.5 Capacitación.

La capacitación de los trabajadores en materia de salud ocupacional es de suma importancia para, para crear una cultura de prevención en el lugar de trabajo, con el fin de que los trabajadores cumplan con lo que se establece en el artículo 6 del Reglamento General de Seguridad e Higiene N°1-MTSS.

“Todo trabajador está obligado a cumplir con las normas jurídicas, así como con las reglas internas y las indicaciones e instrucciones emanadas de la empresa o de las autoridades competentes, tendientes a la protección de la vida, salud, integridad corporal y moralidad de los trabajadores. Especialmente están obligados a cumplir con las recomendaciones que se les den:

- a) Para el uso y conservación del equipo de protección personal que les sea suministrado;
- b) Para la ejecución del trabajo;
- c) Para el uso y mantenimiento del equipo que para protección del trabajador, tiene la maquinaria”.

Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)

Art. 284 (...) será obligación del patrono:

- b) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 4 Son también obligaciones del patrono:

- b) Promover la capacitación de su personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo;

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

3. Capacitar a los trabajadores, previo al ingreso y al menos una vez por año, en los siguientes temas:

- a) Las medidas de prevención y protección en el manejo y uso de los agroquímicos. b) Los riesgos a la salud asociados a los agroquímicos.
- c) Las medidas de primeros auxilios y emergencias.
 - Informar cada día a los trabajadores sobre el agroquímico que van utilizar en las labores de manejo y uso.
 - Tener siempre a disposición de los trabajadores las etiquetas y las Fichas de Seguridad Química de los agroquímicos utilizados.

Art. 6 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista por su exclusiva cuenta deben:

- c) Colocar en un lugar visible en las áreas edificadas, donde se realizan labores de manejo y uso de agroquímicos las medidas de seguridad.

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

18.5 ...De igual forma toda persona que labore en estos establecimientos comerciales, deberá haber aprobado *el curso de manejo de agroquímicos* expedido por el Ministerio o por el Colegio de Ingenieros Agrónomos, con el objetivo de que posea los conocimientos propios de seguridad e higiene para el desempeño de sus funciones. (el texto cursivo no pertenece al texto original).

Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas

Art. 6

- c) Los trabajadores del establecimiento deberán estar capacitados en el manejo seguro de agroquímicos.
- d) Contar con rótulos que indiquen claramente sobre los riesgos asociados a los agroquímicos.
- e) Contar con las Hojas de Seguridad, en español, de los productos que se almacenen.

4.6 Jornada de trabajo en labores de aplicación

Con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, se debe aplicar los siguientes reglamentos.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 4 Los términos y conceptos utilizados en este Reglamento serán definidos, interpretados y aplicados en la forma y sentido en que se indican seguidamente:

Horas de aplicación: Tiempo efectivo que utiliza el trabajador en asperjar directamente el plaguicida en el cultivo. (Así reformado mediante Decreto Ejecutivo N° 35124-MTSS de 18 de marzo de 2009)

Jornada de trabajo: Para efectos de los derechos de las personas que realizan labores de aplicación de plaguicidas, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo y remuneradas de igual forma que las “horas de aplicación”, todas las actividades que se enumeran seguidamente:

- a) Desde que ingresa al centro de trabajo;
- b) El tiempo que invierte en cambiarse su ropa, por la ropa de trabajo;
- c) Retirar el equipo de protección personal, revisarlo y colocárselo;
- d) Revisar el equipo de aplicación y;
- e) Trasladarse hasta el lugar de aplicación en la finca,
- f) De igual forma al finalizar las horas de aplicación, se debe trasladar al centro de trabajo, descontaminar el equipo de aplicación o dejarlo en el área destinada para este fin, descontaminar el equipo de protección personal y guardarlo en el área destinada para este fin, se debe bañar, dejar la ropa de trabajo para que sea lavada y después podrá ingerir sus alimentos. (Así reformado mediante Decreto Ejecutivo N° 35124-MTSS de 18 de marzo de 2009)

Art. 18. Las medidas de salud ocupacional que se deben seguir en la aplicación de agroquímicos son las siguientes:

- a) La aplicación de plaguicidas se hará en las horas frescas del día, en las primeras horas de la mañana o bien en las últimas horas de la tarde. Se debe evitar hacer las aplicaciones de plaguicidas en las horas donde prevalecen las temperaturas más altas.
- b) Se prohíbe la aplicación de plaguicidas de las diez (10) horas a las catorce (14) horas del día, utilizando bomba de espalda, spray boom o aspersores ma-

nuales y aquellos equipos mecánicos cuyas cabinas no estén herméticamente selladas, no se debe trabajar en forma continua más de cuatro (4) horas en la aplicación de plaguicidas.

- c) Después de cada aplicación el trabajador se debe bañar y cambiar la ropa de trabajo.
- d) Antes de proceder a la aplicación del agroquímico se debe constatar que el equipo se encuentre en buen estado y no presente derrames.

(Así reformado mediante Decreto Ejecutivo N° 35124-MTSS de 18 de marzo de 2009)

4.7 Equipo de Protección Personal

“Los elementos o el Equipo de Protección Personal (EPP) protege la salud o la seguridad de los trabajadores frente a un determinado riesgo que no haya sido posible evitar, controlar o limitarse por otros medios técnicos de protección colectiva o mediante métodos o procedimientos de organización del trabajo”. OIT 1989

Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 (Código de Trabajo. Título IV “De la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo”)

Art. 284 (...) Será obligación del patrono: ch) Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 81 Los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, según la clase de trabajo:

- h) Asimismo, cualquier otro elemento, dispositivo o prenda que pueda proteger al trabajador contra los riesgos propios de su trabajo, a juicio del Consejo. (Así reformado mediante Decreto Ejecutivo No. 11429 de 30 de abril de 1980)

Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas

Art. 4

- j) Disponibilidad y uso adecuado del equipo de protección personal, completo y en buen estado, para la carga, descarga y recolección de derrames, de los agroquímicos que se manejan en el establecimiento.

Art. 6

- a) El personal que efectúe las operaciones de carga, descarga y movilización de agroquímicos, deberá de utilizar como mínimo el siguiente equipo de protección personal: Ropa de trabajo (kimono o pantalón y camisa de manga larga), guantes protectores adecuados al tipo de riesgo y delantal impermeable.
- b) El personal de la sección de despacho deberá utilizar gabacha.

Art. 8

- b) Queda terminantemente prohibido a los trabajadores, llevarse la ropa de trabajo y cualquier otro equipo de protección personal, a su domicilio.

Decreto N° 31520 MS-MAG-MINAE-MOPT-MGSPS. Reglamento para las actividades de la Aviación Agrícola**Art 35** Normas de observancia por el personal auxiliar.

35.1 Usar el equipo de protección personal requerido de acuerdo a lo establecido en la Etiqueta, panfleto y la hoja de seguridad (MSDS) del producto utilizado.

35.2 Usar diariamente ropa limpia de uso exclusivo para el trabajo.

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

18.2.1 Las actividades de fabricación, formulación, reempacado y reenvasado deben efectuarse bajo *estrictas precauciones*, con el fin de *conservar la salud de las personas* que intervengan en dichas actividades, así como el medio ambiente. El Poder Ejecutivo de acuerdo con sus respectivas competencias dictarán las regulaciones correspondientes, para que tales actividades se cumplan apropiadamente por parte de los involucrados. (el texto en cursiva no pertenece al texto original)

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

- 1. Adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- d) El suministro, mantenimiento y sustitución de los equipos o elementos de protección personal, así como la ropa de trabajo.

El equipo de protección personal básico comprende: camisa de manga larga y pantalones largos con doble ruedo, guantes, botas impermeables (tipo bota de hule), sombrero de ala ancha o gorra con visera y cobertor en la nuca, delantal impermeable (para la mezcla del plaguicida), anteojos o escudo protector para la cara y un respirador con filtro adecuado para el agroquímico usado, de acuerdo a la peligrosidad del producto y las especificaciones de la etiqueta.

Ropa de trabajo es la que el patrono proporciona a los trabajadores para ser utilizada exclusivamente para ejecutar las labores asignadas en el manejo y uso de agroquímicos (pantalón, camisa de manga larga o kimono, botas impermeables (tipo bota de hule).

- 5. Llevar un registro de mantenimiento de los equipos según fabricante y asignación de los equipos de protección personal.

Art. 9 Se prohíbe a los trabajadores llevarse el equipo de protección personal, el equipo de aplicación y la ropa de trabajo a sus domicilios.

4.8 Áreas de almacenamiento**Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas****Art 5**

- a) Los estantes para el almacenamiento de los productos, deben ser de material resistente al fuego e impermeable. El almacenamiento de los productos en el estante debe permitir la circulación interna del aire. La altura máxima para colocar los productos no podrá ser mayor de las tres cuartas partes de la altura total del establecimiento. No deben existir instalaciones descubiertas o iluminación artificial, sobre los estantes. Estas deben estar sobre áreas del paso.
- b) Los productos deben almacenarse identificados con sus correspondientes etiquetas; ser agrupados de acuerdo a su afinidad físico química, atendiendo su grado de toxicidad y manteniendo una adecuada separación entre cada grupo, entre ellos y con la pared, de manera que se favorezca la ventilación.

Los productos inflamables deberán almacenarse en una zona especialmente diseñada para este tipo de materiales, que esté separada de los demás agroquímicos, por una pared de material incombustible, con una resistencia mínima al fuego de una hora.

- c) La separación entre los estantes y la pared será de la siguiente:
- En locales con área de hasta 200 metros cuadrados, 25 cm.
 - En locales con áreas mayores a 200 metros cuadrados, 50 cm.
 - Deben existir pasillos entre una estiba y otra, o entre los estantes; los cuales deben ser iguales o mayores a 80 cm.
 - Si el local se ubica en un terreno inundable, los agroquímicos se deberán colocar a una altura de un 20% mayor, que el nivel de la inundación más alta registrada.

Art 6.

- h) Todo producto deteriorado o sin etiqueta, deberá ser retirado y almacenado aparte, debidamente identificado y ser devuelto al fabricante, importador, formulador, reempacador o reenvasador, para su correcta disposición.

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

18.5.1 Todo establecimiento comercial que se dedique a la venta o almacenamiento de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvantes y sustancias afines, *debe cumplir* con las disposiciones reglamentarias establecidas por el Poder Ejecutivo de acuerdo con sus respectivas competencias conforme a la Legislación vigente.

19.10 Los plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines no podrán ser almacenados, transportados, ni reenvasados junto a los siguientes productos y artículos:

- a) Productos alimenticios para consumo humano o animal.
- b) Medicamentos de uso humano y veterinario.
- c) Utensilios de uso doméstico.
- d) Telas, ropas o cualquier otro artículo de uso personal.
- e) Cualquier otro producto que no sea afín a la actividad agrícola.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art 6 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista por su exclusiva cuenta deben:

- a) Utilizar sólo productos registrados ante el Servicio Fitosanitario del Estado, de conformidad con el artículo 23 de la Ley de Protección Fitosanitaria, que no estén vendidos o prohibidos, que sean autorizados para el cultivo y por medios de aplicación autorizados, siguiendo las instrucciones de la etiqueta para asegurar una aplicación correcta, para evitar los riesgos de contaminación a los operadores, trabajadores agrícolas y el ambiente.

Art. 13 Como medida de protección y prevención de los daños a la salud de los trabajadores, los agroquímicos se deben almacenar en un área destinada únicamente para este fin. Queda prohibido guardar alimentos, semillas, medicamentos de uso veterinario, utensilios domésticos, ropa protectora o cualquier otro equipo de uso personal en los locales destinados al almacenamiento de agroquímicos.

Art. 14 Los locales deben cumplir las siguientes medidas de salud ocupacional para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, mientras realizan las funciones propias de su trabajo:

1. La bodega de agroquímicos debe tener rotulación donde se advierta el peligro que corren las personas que se acerquen a este sitio, y la prohibición de estar en esa área si no se está autorizado. La rotulación debe ajustarse a la norma vigente INTE 31-07-02-2000: Señalización de seguridad e higiene en los centros de trabajo, en lo que respecta al color, el pictograma y la forma geométrica.
2. Se debe llevar un registro de los productos almacenados, manteniéndolo en un lugar seguro y separado dentro de la bodega, con el fin de que se pueda tener fácil acceso a él de producirse una situación de emergencia. Se deben tener las Fichas de Seguridad Química en español de cada uno de los productos que se almacenen.
3. Como medida de seguridad para los trabajadores que realizan otras labores, el equipo de aplicación, así como los medios de transporte, deben guardarse en un lugar donde el acceso sea restringido.
4. Las áreas de almacenamiento y de tránsito deben estar demarcados con franjas de color amarillo y de un

- ancho de diez a quince centímetros (10 a 15 cm). 5.
5. Conforme lo establece el Ministerio de Trabajo, se debe cumplir con las siguientes medidas de seguridad:
- a) La superficie del piso en los locales, no será inferior a dos metros cuadrados (2 m²) libres para cada trabajador, ni la altura de los locales será inferior a dos metros y medio (2,5 m).
 - b) Los pisos deben ser de material no inflamable, parejos y no resbaladizos, fáciles de asear, los cuales deberán mantenerse en buen estado de conservación.
 - c) Los pisos, paredes y techos, deben ser de materiales resistentes al fuego, lisos, no porosos, que no retengan el polvo y que no se reblandezcan al entrar en contacto con el agua o los productos que se almacenen.
 - d) La superficie de trabajo o piso debe ser plano y uniforme. Si hay diferencias de nivel se utilizarán únicamente rampas con una pendiente no mayor de quince grados (15°) para salvar estas diferencias en el nivel del piso.
 - e) Los pasillos principales que conduzcan a las puertas de salida no deben ser inferiores a un metro con veinte centímetros (1,20 m) de ancho, los pasillos que se formen entre áreas de almacenamiento no serán inferiores de noventa centímetros (90 cm), para permitir una evacuación segura en caso de emergencia.
 - f) Debe disponer de salidas de emergencia, no estarán cerradas con llave u otro mecanismo que dificulte abrirlas fácilmente, estarán libres de obstáculos de cualquier clase, que se abran hacia fuera siempre que sea posible. Siempre deben estar rotuladas.
 - g) El aire deberá mantenerse en condiciones que no resulte nocivo para la salud del personal. La renovación del aire podrá hacerse mediante ventilación natural y/o artificial, que tenga salida al exterior, pero en ningún caso a un lugar de trabajo.
 - h) Los locales deben disponer de iluminación natural y/o artificial de acuerdo con las labores que se realizan, no se debe permitir que la luz del sol dé directamente sobre los agroquímicos. La iluminación artificial debe colocarse sobre áreas de paso o tránsito, nunca sobre los estantes donde se almacenan los productos para evitar la transmisión de calor.
 - i) Las luces y los interruptores eléctricos deben estar situados de manera que se eviten los daños por golpes. Las instalaciones eléctricas deben estar entubadas.
 - j) Estos locales deberán aislarse con el objeto de evitar riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores que realizan otras labores, entre las que se pueden mencionar, corrales de animales, instalaciones donde se realizan las actividades familiares, depósitos de agua potable y de riego, fuentes de calor y comedores.
 - k) El área de saneamiento básico debe estar separado de la bodega y contener las siguientes facilidades para uso de los trabajadores: lavatorio o pileta, agua, jabón, cepillos y toallas (de preferencia toallas desechables), vestidores, duchas, servicios sanitarios y el botiquín de emergencias.
 - l) Un botiquín de emergencias, con los materiales, equipos y medicamentos necesarios para dar primeros auxilios; que esté a disposición de los trabajadores, de fácil acceso, sin candados o dispositivos que dificulten el acceso a su contenido. El personal debe estar capacitado en su uso, según el artículo 220 del Código de Trabajo.
 - m) Se deben ubicar en el almacén, extintores cuyo agente supresor sea acorde al riesgo de fuego y compatibles con los productos almacenados. El tamaño y el número de extintores se establecerán de acuerdo con el tipo de riesgo (ligero, mediano y extra). Reglamento Técnico 226 de: 1997 Extintores portátiles contra fuego. Decreto N° 25986 –MEIC–TSS del 6 de mayo de 1997.
- Art. 15** Para prevenir daños a la salud de los trabajadores, los agroquímicos deben ser almacenados en su envase original, quedando absolutamente prohibido vaciar o depositar estos productos en botellas, frascos o recipientes utilizados para cocinar o envasar alimentos. También, queda prohibido pesar o medir y hacer la mezcla en utensilios de uso doméstico o de cocina; todos los productos deben tener la etiqueta en español. Deben permanecer completamente cerrados cuando no se usan.
- 4.9 Transporte de agroquímicos en el lugar de trabajo**
- Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola**
- 19.9** El transporte de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines sólo podrá realizarse en vehículos autorizados por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes para tal fin, de conformidad con la legislación vigente.

19.10 Los plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines no podrán ser almacenados, transportados, ni reenvasados junto a los siguientes productos y artículos:

- a) Productos alimenticios para consumo humano o animal.
- b) Medicamentos de uso humano y veterinario.
- c) Utensilios de uso doméstico.
- d) Telas, ropas o cualquier otro artículo de uso personal.
- e) Cualquier otro producto que no sea afín a la actividad agrícola

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 10. Se prohíbe transportar agroquímicos junto con ropa, juguetes, medicamentos y alimentos para el consumo humano o animal. Los agroquímicos deben estar bien sujetos, cerrados, en buen estado, deben protegerse de la lluvia y estar en un compartimiento separado del chofer y de los pasajeros, conforme lo establece el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Art. 11. Si en los lugares de trabajo existe la necesidad de transportar un agroquímico a pie, en bicicleta o a caballo, como medida de seguridad para prevenir los riesgos laborales, se deben envolver los envases en material impermeable y asegurarlos bien para disminuir los riesgos de derrame.

Art. 12. Como medida de prevención y protección para proteger la salud y seguridad de los trabajadores que realizan las labores de transporte, carga y descarga, los envases o empaques que contienen agroquímicos deben estar en buenas condiciones (sin golpes o rajaduras), bien cerrados, con las etiquetas en buen estado, en español y acompañados de las respectivas Fichas de Seguridad Química.

4.10 Labores de preparación de la mezcla

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

20.1 Toda persona física o jurídica que fabrique, formule, reempaque, reenvase, almacene, transporte, manipule, comercialice y utilice plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines será responsable por la recolección de derrames, la destrucción de remanentes, envases vacíos y plaguicidas no utilizables, lo cual debe realizarse de conformidad con lo indicado por el registrante del producto.

20.2 Se prohíbe dejar abandonados en el campo, patio u otros lugares, residuos de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines o envases vacíos que hayan contenido plaguicidas.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art 16. Para prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores en las labores de preparación de las mezclas, se deben seguir las siguientes medidas de seguridad:

- a) Las labores se realizarán siempre utilizando el equipo de protección personal. De preferencia en compañía de otro trabajador con equipo de protección personal.
- b) Se deben realizar en áreas de trabajo destinados únicamente para este fin, abierto, ventilado pero no ventoso e iluminado, lejos de las proximidades de fuentes o corrientes de agua que sirvan para el uso humano, animal o que se destinen a riego.
- c) Estas áreas de trabajo deben estar acondicionadas con las medidas de saneamiento básico y atención de emergencias (duchas y fuentes lavajos).
- d) Los residuos deberán tratarse conforme lo dispone la etiqueta del producto, el cual ha sido registrado en el Servicio Fitosanitario del Estado, conforme lo establece el artículo 23 de la Ley de Protección Fitosanitaria.
- e) Las aguas o residuos del producto de estas labores, deben ser recolectadas y dirigidas a un sistema de tratamiento conforme lo establece el Ministerio de Salud.

Art 17. Las labores de mezcla y dilución de los agroquímicos se deben realizar por medios mecánicos. Si se hacen en forma manual, se deben seguir las siguientes medidas de seguridad:

- a) Los recipientes que se utilizan en esta labor deben ser de uso exclusivo para esa función y garantizar la seguridad de los trabajadores.
- b) Como medida de prevención para evitar que el trabajador se vea expuesto a salpicaduras y derrames, los recipientes utilizados para la mezcla y dilución no deben llenarse más arriba de las tres cuartas (3/4) partes de su capacidad.
- c) Como medida de prevención y protección de los riesgos laborales y los daños a la salud, el trabajador no debe agitar la mezcla con la mano.

4.11 Manipulación de desechos y envases vacíos

Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas

Art. 6

- h) Todo producto deteriorado o sin etiqueta, deberá ser retirado y almacenado aparte, debidamente identificado y ser devuelto al fabricante, importador, formulador, reempacador o reenvasador, para su correcta disposición.
- i) Todo desecho de agroquímicos y sus envases, incluyendo el producto de los derrames y los materiales de limpieza contaminados, deberán ser dispuestos y tratados, de acuerdo a lo dispuesto en el Plan de Manejo de Desechos de la Empresa y en la correspondiente Hoja de Seguridad.

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

19. Toda persona física o jurídica que importe, fabrique, formule, reempaque, reenvase, almacene y comercialice plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvantes y sustancias afines, debe llevar un registro de todos aquellos productos que se deterioraron y sea necesario destruir y será responsable directo de la disposición final de dichos productos
- 20.1 Toda persona física o jurídica que fabrique, formule, reempaque, reenvase, almacene, transporte, manipule, comercialice y utilice plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines será responsable por la recolección de derrames, la destrucción de remanentes, envases vacíos y plaguicidas no utilizables, lo cual debe realizarse de conformidad con lo indicado por el registrante del producto.
- 20.2 Se prohíbe dejar abandonados en el campo, patio u otros lugares, residuos de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines o envases vacíos que hayan contenido plaguicidas.
- 20.3 Se prohíbe la destrucción por incineración no controlada de empaques, envases o remanentes de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvantes y sustancias afines. Los procedimientos y autorizaciones para este tipo de

destrucciones deben ser solicitados a los Ministerios de Salud y Ambiente y Energía.

- 20.4 Las operaciones de descontaminación del equipo de aplicación y de desnaturalización de remanentes de plaguicidas sintético formulado, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines, deben ser realizadas por personas debidamente entrenadas para ese fin, bajo la responsabilidad del patrono, **conforme con las medidas de seguridad e higiene** establecidas por el Poder Ejecutivo de acuerdo con sus respectivas competencias. Las aguas utilizadas en el lavado del equipo de aplicación deben recogerse en instalaciones adecuadas que cuenten con sistemas de tratamiento, conforme lo estipula el Ministerio de Salud en su legislación (el texto resaltado es propio).
- 20.5 El sistema para la disposición de remanentes de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvantes y sustancias afines no utilizables, o de residuos contaminados con tales sustancias, deberá contar con la autorización del Ministerio de Salud y cualquier otro Ministerio competente. Lo anterior conforme la normativa nacional vigente en esa materia.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 22. Los envases vacíos de agroquímicos no se deben utilizar para almacenar alimentos, agua u otras sustancias que puedan consumir las personas o los animales.

Por seguridad de los trabajadores que realizan otras labores, los envases no deben dejarse en el campo, bodega o lugar de mezcla.

Art. 23. A los envases que contenían agroquímicos y que deban ser manipulados por los trabajadores, se les debe aplicar el triple lavado para eliminar los residuos, como medida de protección y prevención de los daños a la salud.

Art. 24. Para prevenir y controlar los riesgos laborales en la ejecución de la labor del triple lavado, esta se debe realizar en un área destinada para este fin, para lo cual el trabajador debe usar la ropa de trabajo y el equipo de protección personal necesarios (delantal, guantes, botas impermeables, lentes, etc.).

Una vez finalizada la operación, se debe perforar el envase vacío para que no se utilice en otra labor y se deposita en un lugar de almacenamiento temporal, para su posterior devolución a la casa comercial respectiva.

El lugar de almacenamiento temporal debe estar cercado con malla, bajo techo, rotulado y con llave.

4.12 Área tratada con plaguicidas

Decreto N° 31520 MS-MAG-MINAE-MOPT-MGSPS. Reglamento para las actividades de la Aviación Agrícola

Art. 70 Las aplicaciones aéreas de plaguicidas pueden llevarse a cabo si entre el campo a tratar y cualquier carretera, centros de población, casas de habitación, **edificios donde permanezca personal laborando**, fuentes de agua y cultivos aledaños o fincas vecinas susceptibles a efectos negativos derivados del plaguicida aplicado, se deja una franja de no aplicación aérea no menor de 100 metros, de tal manera que no se contaminen personas, animales, casas, poblados, carreteras, pastizales, fuentes de agua, abrevaderos y los cultivos o fincas antes citados por efectos de la deriva o el arrastre de plaguicidas. “La distancia podrá reducirse de 100 hasta 30 metros si se dispone de una zona de amortiguamiento y se cumplen las siguientes condiciones...” (el resaltado no pertenece al texto original)

Decreto No.33495-MAG-S-MINAE-MEIC Reglamento sobre Registro, Uso y Control de Plaguicida, Sintéticos Formulados, Ingrediente Activo Grado Técnico, Coadyuvantes y Sustancias Afines de Uso Agrícola

21.2 Con el propósito de minimizar los riesgos por el uso de plaguicidas sintéticos formulados, ingrediente activo grado técnico, coadyuvante y sustancias afines, se debe observar lo siguiente:

- b) Toda persona que aplique plaguicidas sintéticos formulados, coadyuvante y sustancias afines debe colocar rótulos que prohíban el paso por las plantaciones recién tratadas con estos. Dichos rótulos deben colocarse a la entrada de los pasos comúnmente utilizados por peatones para ingresar al área tratada, así como a retirar dichos rótulos después de cumplirse el tiempo de espera para el reingreso de personas o animales.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 19. En el área tratada, únicamente se puede ingresar con el equipo de protección personal y se debe respetar el tiempo de reingreso o tiempo de espera conforme lo indica la etiqueta del producto.

Art. 20. Durante las labores de aplicación, solo deben permanecer los aplicadores en el área tratada. Es responsabilidad del patrono impedir que haya otras personas no relacionadas con esta labor. Además, deberá prohibirse la entrada de animales domésticos a ese campo.

Art. 21. Se deben colocar letreros con la advertencia “PELIGRO ÁREA TRATADA CON PLAGUICIDAS” y con el período de tiempo en el que no se deberá ingresar en los terrenos donde se aplicó plaguicidas. Los letreros se deben retirar al momento de cumplirse el período para el reingreso.

4.13 Instalaciones de bienestar (condiciones de saneamiento básico)

Se puede definir como Saneamiento Básico el mejoramiento y la preservación de las condiciones sanitarias óptimas de:²

- Fuentes y sistemas de abastecimiento de agua para uso y consumo humano.
- Disposición sanitaria de excrementos y orina, ya sean en letrinas o servicios sanitarios, mingitorios o urinarios.
- Manejo sanitario de los residuos sólidos, conocidos como basura.
- Control de la fauna nociva, como ratas, cucarachas, pulgas, etc.
- Mejoramiento de las condiciones sanitarias y limpieza de la vivienda.

«Disponer de saneamiento y de agua de bebida adecuados mejora la salud de la población y aumenta su productividad económica y social»,

4.13.1 Agua Potable

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos. Art 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

- 8) Proporcionar condiciones de saneamiento básico adecuadas para los trabajadores de acuerdo al número, género y lugares de trabajo, conforme lo establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:
- d) Agua potable y abundante, disponible durante toda la jornada para el consumo de los trabajadores, para lavarse las manos y rostro antes de ingerir los alimentos. Debe garantizar la potabilidad del agua realizando los análisis bacteriológicos y fisicoquímicos, como lo establece el Reglamento para la Calidad del Agua Potable, Decreto Ejecutivo N° 32327-S del 10 de febrero de 2005.

2 Dr. LEE Jong-wook, Director General de la OMS.

En el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, en el Capítulo 1, en el apartado denominado “**de la temperatura y humedad**” en los artículos 22 y 23, se menciona la obligatoriedad de “**proteger al trabajador**” de estas condiciones.

Como medida de protección en ambientes calurosos, es lograr que los trabajadores mantengan la regulación de la temperatura corporal y que no sufran de deshidratación; lo cual se puede lograr si el trabajador ingiere agua cada vez lo requiera.

El agua que los trabajadores deben consumir cuando están realizando las labores propias de su trabajo no debe causarle daño a la salud, por lo tanto esta debe ser potable, para lo cual deben cumplir con los parámetros establecidos en el Reglamento para la Calidad del Agua Potable. Decreto Ejecutivo N° 32327-MS

4.13.2 Servicios Sanitarios.

Ley General de Salud N°5395

Art. 305. Todo campamento de trabajo y finca rural deberá estar provisto de los **elementos de saneamiento básico** para proteger la salud y bienestar de sus trabajadores y para evitar la constitución de focos de infección, o de contaminación del ambiente. (el resaltado es propio).

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Artículo 2° Para los efectos de este Reglamento se entiende por Centro de Trabajo, todo aquél en que se efectúen labores industriales, **agrícolas**, comerciales o de cualquier otra índole,... (el resaltado es propio)

Artículo 3° Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la **integridad corporal y moral de los trabajadores**, ... (el resaltado es propio)

La integridad moral³ es el derecho a la identidad individual, el equilibrio psicofísico, la autoestima, es el derecho al equilibrio bio-psico-social de cada ser humano en atención a sus propias circunstancias, es

el derecho a vivir como ser humano, como el ser humano que se es.

El ser humano tiene derecho a una vida digna, esto es, ser respetado como un ser vivo de la especie humana. Tiene derecho a su incolumidad física, y psíquica tiene derecho al honor, esto es, a la autoestima personal y a ser respetada esa autoestima por los demás.

“..Integridad Moral, dado que ésta -*como manifestación directa de la dignidad humana*- comprende tanto las facetas de la personalidad como las de la identidad individual, el equilibrio psicofísico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano..”

Artículo 85. Todo centro de trabajo⁴ estará provisto de inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios separados para cada sexo, y que deberán dotarse de: (el resaltado es propio)

- a) Agua abundante;
- b) Papel higiénico suficiente; y
- c) Descarga automática, de ser posible.

Artículo 86° Se dispondrá por lo menos de un inodoro por cada veinte trabajadores, y de uno por cada quince trabajadoras, cuando el total de trabajadores sea menor de cien; cuando exceda de este monto deberá instalarse un inodoro adicional por cada veinticinco trabajadores más; y existirá por lo menos un mingitorio o urinario por cada veinte trabajadores.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art 5. Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

8. Proporcionar condiciones de saneamiento básico adecuadas para los trabajadores de acuerdo al número, género y lugares de trabajo, conforme lo establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- b) Lavamanos.
- c) Servicios sanitarios fijos o portátiles.

3. STC 120/1990, de 2 de Julio: “derecho a ser tratado como un ser humano libre y digno, que conlleva la exigencia de respeto por parte de todos”. TS 2°, S 06-04-2000, núm. 588/2000, rec. 4665/1998. Pte: García-Calvo y Montiel, Roberto

4 Centro de trabajo se define en el artículo 2 del Reglamento General de Seguridad e Higiene e incluye labores agrícolas.

4.13.3 Baños o duchas

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 90. En aquellos trabajos que por su especial naturaleza resulten peligrosos para la salud, sea porque los trabajadores están expuestos a calor excesivo o contaminación de la piel con sustancias o polvos venenosos, infecciosos o irritantes, así como en aquellos especialmente sucios, se deberá disponer de lavamanos y duchas provistas de agua corriente fría y caliente. En estos centros de trabajo el mínimo de lavamanos y duchas será uno por cada diez trabajadores que cesen en su trabajo simultáneamente, y las duchas deberán instalarse en cabinas unipersonales.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 5. Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

8. Proporcionar condiciones de saneamiento básico adecuadas para los trabajadores de acuerdo al número, género y lugares de trabajo, conforme lo establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:
 - a) Locales destinados al aseo del personal, dotados con duchas provistas de agua corriente fría o caliente de acuerdo a las condiciones climáticas donde está ubicado el centro de trabajo. Estos locales deben ser de circulación continua y tener dos áreas, una para la ropa sucia y otra para la limpia. Los locales deben contar con iluminación y ventilación adecuada, paredes y pisos impermeabilizados que permitan su limpieza, los pisos deben ser antideslizantes, estos locales deben reunir características que brinden privacidad a cada trabajador. (Así reformado mediante Decreto Ejecutivo N° 35124-MTSS de 18 de marzo de 2009).

Área de ropa sucia: en esta área se depositará la ropa que se utilizó en las labores de manejo y uso de agroquímicos. También estarán ubicados las pilas u otros medios adecuados para el lavado de la ropa de trabajo y del equipo de protección personal.

Área de ropa limpia: se ubicarán los vestidores donde estarán los casilleros para que los trabajadores se cambien de ropa y la guarden. Esta área debe estar dotada de casilleros, buenas condiciones de iluminación, de aislamiento contra el ruido y ventilación.

4.13.4 Comedores

La Organización Internacional del Trabajo define **lugar de trabajo**, como cualquier lugar al que el trabajador pueda acceder, en razón de su trabajo. El término «lugar de trabajo» incluye cualquier local, pasillo, escalera, vía de circulación, servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios, comedores, centros de transformación de energía eléctrica, etc. situados dentro de la amplia gama de instalaciones industriales, fábricas, oficinas, centrales eléctricas, subestaciones, obras temporales, campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o **centro de trabajo agrícola** o forestal o a campo abierto, a las que el trabajador pueda acceder, en razón de su trabajo.

Como lo muestra el estudio de la OIT⁵, “*existe un claro vínculo entre una alimentación de calidad y una productividad elevada. El ofrecer una alimentación decente a los trabajadores no sólo es importante a nivel social y desde una perspectiva de viabilidad económica, sino que es una práctica rentable para las empresas. El suministro de comidas de calidad adecuada en el lugar de trabajo es una solución con la que todos salen ganando: el gobierno, los empleadores y los trabajadores*”, concluye François Eyraud, director del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT.

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 97 Cuando por la índole de las labores, los trabajadores deban comer en los **lugares de trabajo**, contarán con locales adecuados destinados a ese propósito.

Los comedores deberán, además de mantenerse en las mejores condiciones de limpieza, reunir las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarias, estar amueblados convenientemente y dotados de medios especiales para guardar alimentos y recalentarlos y lavar utensilios. (el resaltado no pertenece al texto original)

En la aplicación del presente artículo el Consejo deberá, por lo menos, ajustarse a las normas que sobre el particular señale la Organización Internacional del Trabajo.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

5 Una alimentación decente en el trabajo para mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores. OIT

10. Poner a disposición de los trabajadores un lugar apropiado para utilizarlo como comedor, donde puedan calentar y guardar sus alimentos a salvo de toda contaminación, cuando por la índole de las labores o jornada de trabajo estos deban comer en su lugar de trabajo. Este lugar debe estar fuera del área donde aplican los agroquímicos. La empresa debe definir los horarios de alimentación antes o al término de la aplicación.

Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas

Art. 8

- d) Queda terminantemente prohibido comer, fumar, beber en las áreas de venta y almacenamiento de los agroquímicos.

4.13.5 Instalaciones para el lavado de ropa

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 93 Todos los centros de trabajo, que así lo justifiquen por la naturaleza de las funciones que en ellos se ejecuten, dispondrán de instalaciones suficientes y apropiadas para que los trabajadores cambien de ropa, la guarden y en su caso, la sequen. Tales locales deberán estar próximos a los lugares de trabajo, pero completamente independientes, amueblados convenientemente, en número proporcional al de trabajadores, con buenas condiciones de iluminación, de aislamiento contra el ruido, ventilación y cubicación, así como separados los del sexo femenino de los del masculino.

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art. 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

11. Instalaciones para el lavado y el almacenamiento de:

- a) Ropa de trabajo.
b) Equipo de protección personal.

4.13.6 Instalaciones auxiliares y de emergencia.

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 98 Deberán estar provistos de un botiquín de primeros auxilios:

- a) “ (...) todo centro o lugar de trabajo que, por la índole sus propias actividades, ofrezca peligro de accidente, ...”

Decreto N° 33507-MTSS. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.

Art 5 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, por su exclusiva cuenta deben:

- 9) En todo lugar de trabajo debe existir a disposición de los trabajadores un botiquín con los materiales, equipos y medicamentos que se utilizan para aplicar los primeros auxilios a una persona que ha sufrido un accidente, el cual debe ser de fácil transporte, visible y de fácil acceso, sin candados o dispositivos que dificulten el acceso a su contenido. El personal debe estar capacitado en su uso, conforme lo establece el artículo 220 del Código de Trabajo.

Art. 6 Todo patrono o su representante, intermediario o contratista por su exclusiva cuenta deben:

- d) Proporcionar a los trabajadores agua y jabón, para que laven cuidadosamente la parte afectada en caso de contaminación y tener a disposición ropa de trabajo extra para que el trabajador cambie su ropa contaminada.
e) Detener la labor y que el trabajador en forma inmediata sea atendido por el médico de la empresa, la clínica u hospital más cercano, en caso de síntomas de intoxicación (dolor de cabeza, mareo, malestar en el pecho, ganas de vomitar, vista nublada, diarrea, dolor de estómago, sudor, calambres, vómitos, secreciones por la boca y nariz, parálisis, dificultad para respirar o convulsiones). Se le debe entregar al médico la etiqueta o la ficha de seguridad química del agroquímico al que estuvo expuesto el trabajador

Decreto N° 28659-S Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas

Art. 6

- a) Poseer un botiquín de emergencias con los elementos acordes a la actividad y sus riesgos. Además, se deberá contar con personal capacitado en su uso.
b) Existencia de duchas de emergencia y fuente lavajos, debidamente rotuladas y accesibles, para su rápida utilización.

4.13.7 Dormitorios y casas de habitación

Decreto N° 1-MTSS Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo

Art. 94 Los Dormitorios permanentes para los trabajadores estarán debidamente provistos de los implementos necesarios, y deberán reunir las condiciones convenientes de iluminación, ventilación, cubicación y protección. Las paredes y pisos deberán estar contruidos de materiales lisos de fácil limpieza. Cerca de los mismos, satisfactoriamente distribuidos, deberán colocarse a disposición de los trabajadores servicios sanitarios.

En la aplicación del presente artículo, el Consejo por lo menos deberá ajustarse a las normas que sobre el particular dicte la Organización Internacional del Trabajo.

Al tenor de lo anterior y en concordancia con el artículo 15 del Código de Trabajo, la Recomendación 115 sobre la Vivienda de los Trabajadores, de la Organización Internacional del Trabajo adoptada en la sesión de Conferencia 45, con fecha de adopción 28 de junio de 1961, reza así:

“Con el fin de garantizar la seguridad de la construcción y un nivel razonable de decoro, higiene y comodidad.

Cuando la vivienda destinada a trabajadores solteros o a trabajadores separados de sus familias sea colectiva, la autoridad competente debería establecer ciertas normas de habitación que dispongan, como mínimo:

- a) *que cada trabajador tenga una cama a su disposición para uso individual;*
- b) *que existan locales separados para hombres y mujeres;*
- c) *que haya suficiente abastecimiento de agua potable;*
- d) *que existan adecuadas instalaciones sanitarias y de desagüe;*
- e) *que existan medios convenientes de ventilación y, si fuere apropiado, de calefacción;*
- f) *que se disponga de comedores, cantinas, salas de descanso y recreo y servicios de salud, si tales servicios no existieren en otra forma en la comunidad”.*

Art. 96 Las casas de habitación proporcionadas por los patronos a los trabajadores deberán llenar todos los requisitos de seguridad e higiene indispensables para protección de la vida y conservación de la salud y la moral de los trabajadores.

5. Plaguicidas de uso agrícola

“Las buenas practicas agrícolas pueden ayudar a promover la agricultura sostenible y contribuir a un mejor

desarrollo medioambiental y social tanto a nivel internacional como nacional”, “Por ejemplo, las mejoras en las prácticas agrícolas, como la producción y el manejo integrado de plagas, pueden conducir a mejoras sustanciales, no solamente en términos de rendimiento y eficacia en la producción, pero también a nivel de salud y seguridad para los trabajadores”.⁶

5.1 Con restricciones

Decreto N° 34139-S-MAG-TSS-MINAE Regula el registro, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola **bicloruro de paraquat** VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL” La Gaceta N° 247 — Lunes 24 de diciembre del 2007.

Decreto N° 34141-S-MAG-TSS-MINAE regula el registro, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola **etoprofos**. La Gaceta N° 248 — Miércoles 26 de diciembre del 2007.

Decreto N° 34142-S-MAG-TSS-MINAE regula el registro, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola **clorpirifos**. Jueves 27 de diciembre del 2007.

Decreto N° 34143-S-MAG-TSS-MINAE regula el registro, la importación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la importación, comercialización, mezcla y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola **Terbufos Granulado**. “VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL”. La Gaceta N° 249 — Jueves 27 de diciembre del 2007.

Decreto N° 34145-S-MAG-TSS-MINAE Regula el registro, la importación, el redestino, la fabricación, la formulación, reempaque, el almacenamiento, comercialización, mezcla y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola **Me-tomil**. “VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL”. La Gaceta N° 249 — Jueves 27 de diciembre del 2007.

Decreto N° 34146-S-MAG-TSS-MINAE Regula el registro, la importación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, comercialización, mezcla y uso, de materia prima o producto formulado, de

⁶ Paola Termine, Programa de Agricultura Sostenible y Desarrollo Rural de la FAO.

los productos que contengan el plaguicida agrícola Fosforo de Aluminio. “VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL”. La Gaceta N° 249 — Jueves 27 de diciembre del 2007.

Decreto N° 34147-S-MAG-TSS-MINAE regula el registro, la importación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola Aldicarb. “VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL”. La Gaceta N° 1 — Miércoles 2 de enero del 2008.

Decreto N° 34149-S-MAG-TSS-MINAE regula el registro, la importación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el plaguicida agrícola carbofurán. “VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL”. La Gaceta N° 1 — Miércoles 2 de enero del 2008.

Decreto N° 34782-S-MAG-MTSS-MINAET regula el uso, venta, manipulación, formulación y reempaque de materia prima o producto formulado, que contenga el plaguicida **endosulfán**. VENTA BAJO RECETA PROFESIONAL LA GACETA N° 195 del 9 de octubre del 2008.

5.2 Con prohibición

N° 34140-S-MAG-TSS-MINAE prohíbe el registro, la importación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso, de materia prima o producto formulado, de los productos que contengan el ingrediente activo metil paratión o paratión metílico.

Se exceptúa de lo dispuesto en el artículo anterior el registro, la fabricación, la formulación, el reenvase, la importación, el redestino, el almacenamiento, la comercialización y uso de formulaciones micro encapsuladas que contengan el ingrediente activo metil paratión o paratión metílico que se encuentren en las categorías II, III y IV, según la clasificación toxicológica de la Organización Mundial de la Salud. La Gaceta N° 247 — Lunes 24 de diciembre del 2007

⇒ **N° 34144-S-MAG-TSS-MINAE** prohíbe para uso agrícola, del registro, la importación, redestino, fabricación, la formulación, el reenvase, el reempaque, el almacenamiento, la comercialización y el uso, de materia prima o producto formulado que contenga Monocrotofos. La Gaceta N° 249 — Jueves 27 de diciembre del 2007.

6. Labores agrícolas con salario diferenciado

Acta de la sesión ordinaria N° 4515 del 16-6-99, del Consejo Nacional de Salarios. MTSS

a) *Resolución sobre las labores agrícolas pesadas “considerando que:*

1. *Se ha presentado una consulta sobre las labores a las que se refiere el párrafo segundo de las notas aclaratorias del Capítulo 1 del Decreto de Salarios Mínimos.*
2. *El Consejo Nacional de Salarios en la actualidad no tiene facultades para determinar cuales son labores pesadas, insalubres o peligrosas, asunto que compete al Consejo de Salud Ocupacional.*
3. *Existe un grupo de labores del sector agrícola a las que cuando el Consejo Nacional de Salarios tenía competencia para ello, se le aplicó un salario diferenciado. Labores que se encuentran comprendidas en la Definición número 50 de este Consejo de fecha 1 de octubre de 1986 y las cuales se encuentran vigentes.*

Por tanto el Consejo Nacional de Salarios resuelve:

- 1° *Aclarar a los consultantes que las labores agrícolas a que hace referencia el párrafo segundo de las notas aclaratorias del Decreto de Salarios Mínimos, son las contenidas en la definición número 50 de fecha 1 de octubre de 1986 en el acta N°. 3322, las cuales son las siguientes:*
 - *Aporca*
 - *Limpia de desagües*
 - *Hechura de tanques de abono Desaterra de tanques de abono Labores de hacha*
 - *Labores de motosierra (operar motosierra)*
 - *Descumbra para sombra*
 - *Hoyada*
 - *Tareas de pico o pala Chapea a ras de suelo Corte de todo tipo de caña*
 - *Arranca de almácigo de café**En “caña India”:*
 - *Preparación del terreno*
 - *Siembra (incurre acarreo de material vegetativo) Aplicación de fertilizantes*
- 2° *Lo anterior hasta que el Consejo de Salud Ocupacional no determine lo contrario”*

7. Serie “Estudios Técnicos sobre Seguridad y Salud en la Agricultura”

La primera versión de la serie de “Estudios Técnicos sobre Seguridad y Salud en la Agricultura”, fue ela-

borada en el período 1996-1998, por el Proyecto de la OIT “Promoción de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Agricultura en América Central”, RLA/93/M03/DAN, en colaboración con funcionarios del Consejo de Salud Ocupacional (CSO), del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), del Instituto Nacional de Seguros (INS) y representantes de las empresas del sector agrícola.

A raíz de la aplicación de los materiales en el programa de capacitación del CSO, se decidió elaborar una segunda versión de la serie revisada y actualizada en coordinación entre la Oficina de la OIT en San José, el Consejo de Salud Ocupacional y otras instituciones gubernamentales, los trabajadores y productores de Costa Rica, que apoyaron con sus conocimientos y experiencias la validación de los materiales para lograr los objetivos planteados. La misma fue auspiciada por el programa Trabajo Seguro y el Programa de Agricultura del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT

El objetivo de los documentos consiste en ofrecer herramientas concretas que desde la perspectiva del diagnóstico de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), les permita un enfoque integral para establecer medidas de prevención y control de los riesgos en el trabajo agrícola teniendo en cuenta los riesgos y las exigencias del proceso productivo y de la organización del trabajo.

Esta serie se compone de 10 fascículos:

1. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo e industrialización de la caña de azúcar.
2. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo e industrialización del café.
3. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo e industrialización de la palma de aceite.
4. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo y el empaque de la piña
5. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo y empaque del banano.
6. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo de granos básicos.
7. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo de horticultura.
8. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo y empaque de flores y follaje.

9. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo y empaque de melón.
10. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo y empaque de yuca.

Por la importancia y la necesidad que tiene el conocer los procesos de trabajo y hacer un estudio sistemático de los métodos de trabajo, con el fin de identificar las diferentes tareas y operaciones que realiza el trabajador y los riesgos laborales a los que está expuesto como consecuencia del trabajo que realiza. Por lo anterior el Área de Agricultura del Consejo de Salud Ocupacional, realizó cinco estudios de proceso de trabajo, en diferentes cultivos agrícolas, solicitando la colaboración a instituciones gubernamentales que atienden el sector agropecuario, productores y trabajadores del país.

11. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo del chile dulce
12. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo de tomate
13. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias en el cultivo del culantro coyote
14. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias laborales en los viveros con ambiente protegido
15. Estudio del proceso de trabajo y operaciones, su perfil de riesgos y exigencias laborales en el cultivo de Fresas.

Los documentos del 1 al 10 están disponibles en la página web de la Organización Internacional del Trabajo en San José, Costa Rica. Programa Trabajo Seguro, Agricultura.

Los documentos del 1 al 15 están disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo de Salud Ocupacional. Serie de Estudios técnicos.

8. Guía de Criterios Técnicos para la inspección de salud ocupacional en la agricultura

Criterios técnicos para la inspección de salud ocupacional en la agricultura

Requisito	Referencia normativa	Criterio técnico de interpretación
1 Oficina de Salud ocupacional.	Código de Trabajo Art. 66	Toda empresa que ocupe permanentemente más de 50 trabajadores está obligada a mantener una Oficina o Departamento de Salud Ocupacional.
	Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. 300.	El empleador está en la obligación de registrarla ante el Consejo de Salud Ocupacional.
	Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional Decreto. 27434-TSS	Deberá presentar un informe trimestral de las acciones emprendidas / ejecutadas en el periodo de reporte
2 Programa de Salud Ocupacional	Código de Trabajo Art. 66, 70 i)	Las Oficinas o Departamentos están obligadas a realizar un diagnóstico sobre las condiciones del medio ambiente de trabajo; el cual deberá ser complementado con la elaboración de un programa de Salud ocupacional acorde a las características de la empresa o institución.
	Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional Decreto 27434-TSS. Art. 7, 8, 9 y 10, 15 i) y 16 c)	El diagnóstico de las Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo, como el Programa de Salud Ocupacional, deberán ser elaborados por sus encargados en coordinación con el servicio médico de la empresa, en aquellos centros de trabajo que lo tengan.
		Deberá tener Planes de emergencia y evaluación de los mismos.
		Deberán ser ajustados sistemáticamente y actualizados con una frecuencia mínima de dos años, al igual cuando se introduzca una actividad o proceso nuevo y cuando se hagan variaciones de los procesos ya analizados y así sucesivamente.
		Para la evaluación de los programas de salud ocupacional por parte de entidades competentes se tendrá como indicador el cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional
3 Comisión de Salud Ocupacional	Código de Trabajo Art. 66, 70 i)	En cada Centro de Trabajo donde se ocupen 10 o más trabajadores, debe organizarse y funcionar una Comisión de Salud Ocupacional. Debe ser bipartita.
	Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. 288.	La Comisión debe sesionar una vez al mes, en horas laborales y llevar un libro de actas
	Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional. Decreto 18379-TSS.	La Comisión debe elaborar un programa de trabajo Presentar en enero de cada año al Consejo de Salud Ocupacional, un informe anual de labores.

Evidencias objetivas	Si	No	N/A
1.1 Boleta de Registro ante el Consejo de Salud Ocupacional debidamente firmada por el gerente con las calidades del encargado y otros integrantes			
1.2 La boleta debe tener un número de registro asignado por el Consejo y una fecha de registro o de actualización de la integración de la oficina			
1.3 Informes técnicos trimestrales de los periodos de enero, abril, julio y octubre, debidamente sellados y firmados por el Consejo de Salud Ocupacional.			
2.1 Copia del Programa de salud ocupacional (diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo, programa de salud ocupacional, plan de emergencias).			
2.2 La fecha de elaboración o de actualización no debe ser mayor a dos años.			
2.3 Cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional de acuerdo al cronograma de actividades del mismo.			
3.1 Boleta de registro ante el Consejo de Salud Ocupacional, la cuál debe tener un número de registro asignado por el Consejo y una fecha de registro.			
3.2 Libro de actas con la información básica (Lugar y fecha de reunión, hora de inicio y finalización, participantes y ausentes, puntos tratados, acuerdos tomados, observaciones y firmas del secretario y el presidente).			
3.3 Programa de trabajo de la Comisión de SO			
3.4 Informe anual de labores debidamente sellado y firmado por el Consejo de Salud Ocupacional.			

Requisito	Referencia normativa	Criterio técnico de interpretación
4 Monitoreo biológico de exposición y efectos de los trabajadores que realizan labores de manejo y uso de plaguicidas.	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. 214 b)</p> <p>Reglamento disposiciones para personas que laboran con plaguicidas.</p> <p>Decreto 18323-S-TSS Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 5 inciso 2.</p>	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. 214 b) Reglamento disposiciones para personas que laboran</p> <p>Cuando la colinesterasa desciende un 25% de la colinesterasa basal, significa que hay absorción, un cambio bioquímico, una alteración como resultado de la exposición a plaguicidas inhibidores de colinesterasa (organofosforados y carbamatos)</p>
5 Programa de capacitación	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art., 284b)</p> <p>Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 4,b)</p> <p>Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 5 incisos 3,4 y 5</p> <p>Reglamento de Expendios y Bodegas de agroquímicos. Decreto No. 28659-S c)</p>	<p>La empresa debe contar con un programa de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación básica en salud ocupacional dirigida a todos los trabajadores • Capacitación específica sobre los riesgos en el proceso de trabajo. • Capacitación en el uso, limpieza, mantenimiento, y almacenamiento del Equipo de Protección Personal (EPP). • Capacitación dirigida a los trabajadores que realizan labores de manejo, almacenamiento y uso de agroquímicos, previo al ingreso y al menos una vez por año, en los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> a) Las medidas de prevención y protección en el manejo y uso de los agroquímicos. b) Los riesgos a la salud asociados a los agroquímicos. c) Las medidas de primeros auxilios y emergencias. • Personal capacitado sobre el uso y conservación de los equipos de extinción
6 Jornada de trabajo en labores de aplicación	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 4, 18 y sus modificaciones.</p>	<p>Como medida de seguridad esta prohibida la aplicación de plaguicidas de las 10:00 y las 2:00 p.m. utilizando bomba de espalda, spray boom o aspersores manuales y aquellos equipos mecánicos cuyas cabinas no estén herméticamente selladas.</p>
7 Equipo de protección personal (EPP)	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. 282, 284 ch)</p> <p>Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 3 c), 81 h)</p> <p>Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art.1 d)</p>	<p>El patrono esta obligado a :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dotar a los trabajadores de EPP, según las labores que realizan. • Establecer la obligatoriedad del uso y mantenimiento.

Evidencias objetivas	Si	No	N/A
<p>4.1 Listado de todos los trabajadores que realizan labores de manejo y uso de plaguicidas, los cuales deben tener recomendación por escrito de un médico.</p> <p>4.2 A todos los trabajadores se les debe haber realizado el examen médico preexposición y periódicos (exámenes de laboratorio y gabinete). Deben tener el valor de la colinesterasa basal eritrocítica y plasmática.</p> <p>4.3 A los trabajadores que realizan labores de manejo y uso de plaguicidas inhibidores de colinesterasa (organofosforados y carbamatos) se les realiza el examen de laboratorio para medir la colinesterasa con la frecuencia establecida vía reglamento.</p> <p>4.4 Cuando un trabajador desciende del 25% de la colinesterasa basal, aunque este entre los rangos normales, es denunciado al INS como Riesgo del Trabajo y enviado para su atención médica.</p>			
<p>5.1 Cronograma de capacitación en el que se indiquen: los temas (contenido temático), las fechas de realización, instructores, duración.</p> <p>5.2 Boletas de registro de capacitaciones que incluyan: lugar y fecha, tema, nombre del responsable de impartirla, firmas de los participantes e instructores.</p> <p>5.3 Entrevista de los trabajadores capacitados e incluidos en las listas de registro.</p>			
<p>6.1 Listado de trabajadores que realizan labores de aplicación de plaguicidas.</p> <p>6.2 Entrevista de los trabajadores que realizan esta labor.</p> <p>6.3 Horario de aplicación establecido por la empresa</p>			
<p>7.1 El EPP es acorde a los riesgos que esta expuesto el trabajador.</p> <p>7.2 Registro de la entrega de los equipos de protección personal.</p> <p>7.3 Verificar el uso adecuado del EPP por parte de los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo</p> <p>7.4 Observar los lugares donde los trabajadores guardan el EPP y las cantidades existentes en bodega (stock).</p> <p>7.5 Rotulación y señalización sobre el uso del EPP.</p> <p>7.6 Entrevista de los trabajadores</p>			

Requisito	Referencia normativa	Criterio técnico de interpretación
8 Áreas de Almacenamiento	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art.282, 284 ch)</p> <p>Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 14, 15 y 16</p> <p>Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas. Decreto N° 28659-S art. 5 y 6</p>	<p>Los locales destinados al almacenamiento de agroquímicos deben reunir los requisitos de seguridad e higiene adecuadas.</p>
9 Manipulación de deshechos y envases vacíos	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art.282, 284 ch)</p> <p>Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 14, 15 y 16</p>	<p>Los envases vacíos de agroquímicos no se deben utilizar para almacenar alimentos, agua u otras sustancias que puedan consumir las personas o los animales.</p> <p>Los envases no deben dejarse en el campo, bodega o lugar de mezcla.</p> <p>Se les debe aplicar el triple lavado para eliminar los residuos, como medida de protección y prevención de los daños a la salud.</p> <p>Se depositan en un lugar de almacenamiento temporal, para su posterior devolución a la casa comercial respectiva, debe estar cercado con malla, bajo techo, rotulado y con llave</p>

Evidencias objetivas	Si	No	N/A
8.1 Guardar una distancia mínima de 3 metros de otras edificaciones existentes en el mismo terreno, excepto cuando el edificio o locales vecinos estén dedicados a actividades afines o compatibles.			
8.2 La bodega esta señalizada y rotulada.			
8.3 Las paredes son de material no inflamable.			
8.4 Los pisos son lisos, impermeables, y no son de madera.			
8.5 El piso tiene un desnivel de 1% o dispone de algún sistema para controlar derrames.			
8.6 La altura mínima del local es de 2.5 metros.			
8.7 Presenta buena ventilación.			
8.8 No deben existir instalaciones descubiertas o iluminación artificial, sobre los estantes. Estas deben estar sobre áreas del paso.			
8.9 El extintor de incendios, tipo A-B-C.			
8.10 El sistema eléctrico esta entubado.			
8.11 Existe en la bodega ducha de emergencias y una fuente lavajos.			
8.12 Los estantes de almacenamiento son de material incombustible.			
8.13 Se almacenan las sustancias tóxicas debidamente identificados con su respectiva etiqueta hacia el frente en forma visible.			
8.14 Se tiene la hoja de seguridad química de todo los producto (MSDS).			
8.15 Se agrupan los productos acorde a sus afinidades físico-químicas.			
8.16 Se dispone de un kit especial para casos de derrame (material absorbente como piedra pómez, o arena, palas, cubetas), acorde al volumen que se maneja.			
8.17 Se cuenta con equipo de protección personal.			
8.18 El personal que tiene contacto con los productos químicos, esta capacitado sobre los efectos y las medidas de seguridad sobre el uso y la manipulación correcta de los mismos.			
8.19 Se tienen en un lugar visible los números emergencia (Cruz Roja, Centro Nacional de Intoxicaciones, Hospital más cercano, Centro de Salud de la localidad, Bomberos).			
9.1 Todos los envases vacíos se les aplica el triple lavado.			
9.2 Son almacenados temporalmente en un lugar cercado con malla, bajo techo, rotulado y con llave			

Requisito	Referencia normativa	Criterio técnico de interpretación
10 Locales de trabajo (Talleres, bodegas de materiales u otras instalaciones existentes en la empresa).	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. 282, 284.</p> <p>Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 3 a), 10.</p> <p>Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 13, 14 y 15</p> <p>Reglamento de Expendios y Bodegas de plaguicidas. Decreto N° 28659-S art. 5 a), b) y c)</p>	Los locales de trabajo deberán cumplir lo relativo a ubicación, construcción y acondicionamiento y los requisitos básicos de seguridad e higiene.
11 Maquinaria, equipos y herramientas agrícolas	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art.282, 284</p> <p>Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Arts 3 d) y 4 a)</p>	El patrono esta en la obligación de inspeccionar periódicamente la maquinaria, equipos, herramientas y mantenerlas en perfecto estado de funcionamiento.
12 Condiciones de higiene ocupacional (ruido, iluminación y temperatura)	<p>Código de Trabajo Art. 66, 70 i)</p> <p>Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art.</p> <p>Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, Art 21 al 24.</p> <p>Reglamento para el control de ruido y vibraciones. 18</p>	<p>El patrono tiene la responsabilidad de brindar un ambiente de trabajo conforme a los requisitos de seguridad e higiene que demanden la seguridad, integridad, salud, moral y comodidad de los trabajadores.</p> <p>Según sea aplicable, el patrono debe tener los estudios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveles de ruido para conocer los niveles de presión sonora • Niveles de iluminación acorde a la tarea que se realiza. • El ambiente térmico en el que se encuentra el trabajador para determinar si esta expuesto a estrés térmico.

Evidencias objetivas	Si	No	N/A
10.1 Los locales de trabajo disponen de salidas de emergencia y rutas de evacuación.			
10.2 El sistema eléctrico presenta buenas condiciones.			
10.3 La superficie del piso de los locales no son inferiores a 2 metros cuadrados libres para cada trabajador y la altura no es inferior a 2 metros y medio.			
10.4 Los techos tienen las características de seguridad para soportar la acción de los fenómenos naturales, así como las condiciones internas que originan las actividades de los centros de trabajo.			
10.5 Los pisos son de material resistente, parejos y no resbaladizos, fáciles de asear; con declives y desagües apropiados en caso de que el método de limpieza sea el lavado y se mantienen en buen estado de conservación.			
10.6 Los pisos de las escaleras, accesos principales, pasillos y sitios que se encuentren desprotegidos de la lluvia, son de materiales antiderrapantes.			
10.7 Los pasillos generales y los de uso común, tienen un ancho mínimo de 1,20m. salvada por rampa y están señalizados.			
10.8 El espacios libres de las puertas tienen un ancho mínimo de 0,90m y son fáciles de abrir.			
10.9 Las escaleras presentan un diseño adecuado: huella de 0,30m y contrahuella de 0,14m. máximo y pasamanos en todos los tramos a 0,90m. de altura.			
10.10 Las trampas, pasos y aberturas en general que existen en el suelo están cerrados o tapados (si el trabajo amerita esta abertura, existen barandillas para cercar los mismos y señalar el peligro).			
10.11 Los locales de trabajo disponen de adecuadas condiciones de orden y limpieza (programa, responsables, disposición de desechos, basureros, letreros sobre la conservación del orden y aseo, entre otros).			
11.1 Las calderas existentes en la empresa, disponen de los permisos (tarjetas del CSO) vigentes.			
11.2 Verificar que las partes móviles de motores, maquinaria, equipos y herramientas, están provistos de cobertores de seguridad señalizados de amarillo.			
11.3 Las palas, motosierras, palines y demás herramientas filosas cuentan con protectores.			
11.4 Los operadores de los tractores tienen las licencias vigentes y conocen las normas de seguridad vial.			
11.5 Verificar que la maquinaria (tractores) cuenta con condiciones mínimas (llantas, extintor, caseta, espejos, luces, gradas de acceso antiderrapante, otros).			
12.1 Estudios de las condiciones ambientales.			
12.2 Las fuentes generadoras de ruido son evaluadas con equipo de medición y reciben algún control.			
12.3 Los trabajadores que se exponen por encima de los valores permitidos a ruido disponen de protección auditiva y se realizan audiometrías.			
12.4 En los locales de trabajo cuya intensidad de ruido sea superior a 85 dB (A) no se permitirá una exposición mayor a los trabajadores de 8 horas en el día y de 6 horas en la noche.			
12.5 El trabajador utiliza ropa de trabajo que lo proteja de las radiaciones ultravioleta (sombrero, camisa y pantalón) y dispone de agua potable.			
12.6 Las áreas de trabajo cuentan con iluminación adecuada (existencia de iluminación natural y artificial, altura, ubicación, distribución, tipo de luminarias).			
12.7 Los locales de trabajo cuentan con ventilación (entradas de aire, aberturas, sistemas mecánicos).			

Requisito	Referencia normativa	Criterio técnico de interpretación
13 Respuesta a emergencias	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art. Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, Art. 18 y 19. Reglamento de escaleras de emergencia Decreto No. 7538-SPPS).	El patrono debe brindar los medios necesarios para que se garantice la protección de los trabajadores en caso de emergencias de carácter natural, tecnológico o antrópico.
14 Sistema de extinción de incendios.	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 79 y 80. Reglamento técnico Extintores portátiles contra el fuego. Decreto No.25986- MEIC-MTSS	Los centros de trabajo que ofrezcan riesgo de incendio o explosión, dispondrán de sistemas fijos y portátiles de extinción de incendios.
15 Servicios sanitarios	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley General de Salud Art. 305 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art 85, 86 Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 5 inciso 8.	Todo centro de trabajo estará provisto de inodoro, letrinas y mingitorios o urinarios separados por sexo (se dispondrá de un inodoro por cada 20 trabajadores y de uno por cada 15 trabajadoras cuando el total de trabajadores sea menor de 100; cuando exceda de este monto deberá instalarse un inodoro adicional por cada 28 trabajadores y existirá por lo menos un urinario por cada 20 trabajadores). Todos los trabajadores deben tener acceso garantizado a los servicios sanitarios
16 Comedor	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art., 296. Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 10 y. 97	Cuando por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono debe instalar locales que sirvan como comedor.

Evidencias objetivas	Si	No	N/A
13.1 Se dispone en el centro de trabajo de escaleras y salidas de emergencia, rutas de evacuación.			
13.2 Plan y procedimientos de emergencia			
13.3 Zonas de seguridad.			
13.4 Equipo de primeros auxilios (botiquín, camilla, férulas).			
13.5 Lámparas de emergencia (locales y puestos que se labora durante la noche).			
13.6 Las salidas, escaleras, rutas, zonas de seguridad y equipos de emergencia están señalizadas.			
13.7 Se realizan simulacros de incendio, rescate y evacuación para los diferentes tipos de emergencia.			
14.1 Si aplica , se dispone de sistemas fijos de extinción (gabinetes, tomas de agua, mangueras, pitones).			
14.2 Se cuenta con extintores acordes a la clase de riesgo de la empresa y distribuidos convenientemente.			
14.3 Están ubicados a la altura adecuada (1,20m medidos del suelo a la altura de la manija).			
14.4 Se encuentran debidamente señalizados (franjas rojas y blancas y con la leyenda EXTINTOR).			
14.5 Se brinda mantenimiento a los equipos de extinción (tarjetas de control al día y marchamos, limpios y libres de obstáculos, manómetros e instrucciones en buen estado).			
15.1 Se ubican en las cercanías de los lugares de trabajo			
15.2 Se encuentran separados por sexo.			
15.3 Lugares cerrados y brindan privacidad al trabajador			
15.4 Los servicios disponen de agua y lavamanos.			
15.5 Cuentan con jabón lavamanos.			
15.6 Están provistos de papel higiénico.			
15.7 Funcionan adecuadamente.			
15.8 Se mantienen en buen estado de higiene y limpieza.			
15.9 Disponen de la debida ventilación e iluminación.			
15.10 Se encuentran libres de deterioros o daño físico.			
15.11 Entrevista de los trabajadores (para verificar que todos tienen acceso a los servicios sanitarios, durante la jornada de trabajo).			
16.1 Están debidamente amueblados y equipados.			
16.2 Buenas condiciones de orden y limpieza.			
16.3 Adecuada iluminación, ventilación y cubicación			
16.4 Agua potable para el consumo humano y para lavar los utensilios.			
16.5 Medios para guardar y recalentar los alimentos.			
16.6 Verificar que los trabajadores no consumen los alimentos en las áreas de trabajo.			

Requisito	Referencia normativa	Criterio técnico de interpretación
17 Agua potable	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley General de Salud Art. 305 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art 22, 23 Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 5 inciso 8 d)	La empresa tiene la obligación de dotar a todos los trabajadores de agua potable y abundante, disponible durante toda la jornada para el consumo, para lavarse las manos y rostro antes de ingerir los alimentos. Debe garantizar la potabilidad del agua realizando los análisis bacteriológicos y fisicoquímicos, como lo establece el Reglamento para la Calidad del Agua Potable, Decreto Ejecutivo N° 3232-S del 10 de febrero de 2005
18 Instalaciones para el lavado de ropa	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 93. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 5 inciso 11	Es obligación del empleador tener sus propias instalaciones donde se lave la ropa de trabajo y uniformes de los trabajadores que realizan labores de manejo y uso de agroquímicos.
19 Duchas y vestuarios	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 89 90, 91, 92 y 93 Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos Decreto N° 33507-MTSS. Art. 5	Todos los centros de trabajo que así lo justifiquen por la naturaleza de sus funciones, dispondrán de instalaciones suficientes y apropiadas para que los trabajadores se cambien de ropa, la guarden y en su caso la sequen. En los centros de trabajo donde se realicen labores de manejo y uso de agroquímicos, deben existir Locales destinados al aseo del personal. Estos locales deben ser de circulación continua y tener dos áreas, una para la ropa sucia y otra para la limpia. Los locales deben contar con iluminación y ventilación adecuada, paredes y pisos impermeabilizados que permitan su limpieza y ser antideslizantes. Estos locales deben reunir características que brinden privacidad a cada trabajador.
20 Viviendas	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art., 297. Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 96	Las casas de habitación proporcionadas por los empleadores, deberán cumplir todas las condiciones de seguridad e higiene, que garanticen la protección de la vida y la conservación de la salud y la moral de los trabajadores.
21 Dormitorios	Código de Trabajo Art. 66, 70 i) Ley Sobre Riesgos del trabajo No. 6727 Art., 295. Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 94 y 95	Si por la índole del trabajo, los trabajadores deben dormir en los centros de trabajo o en instalaciones accesorias, el patrono deberá instalar locales específicos e higiénicos para tal efecto.

Evidencias objetivas	Si	No	N/A
17.1 Resultado de los análisis de la potabilidad del agua.			
17.2 Verificar que los trabajadores tienen acceso al agua potable durante toda la jornada de trabajo.			
17.3 Entrevista de los trabajadores de campo.			
18.1 Instalaciones debidamente equipadas para realizar el lavado de la ropa de trabajo.			
19.1 Se ubican en las cercanías de los lugares de trabajo, pero completamente independientes.			
19.2 Amueblados convenientemente en número proporcional al de trabajadores.			
19.3 Esta dotado duchas provistas de agua corriente fría o caliente de acuerdo a las condiciones climáticas donde está ubicado el centro de trabajo.			
19.4 Reúnen características que brinden privacidad a cada trabajador			
19.5 Son de circulación continua (área de ropa sucia – área de ropa limpia).			
19.6 Adecuada iluminación, ventilación y cubicación.			
19.7 Se encuentran separados por sexo y señalizados.			
19.8 Se mantienen en buen estado de higiene y limpieza.			
19.9 Se encuentran libres de deterioros o daño físico.			
20.1 Adecuada iluminación, ventilación y cubicación.			
20.2 Disponer de servicios básicos (agua potable, servicios sanitarios, duchas, áreas de lavado de ropa, cama, cocina).			
20.3 Adecuado sistema para la disposición de aguas y excretas.			
20.4 Se mantienen en buen estado de higiene y limpieza.			
20.5 Se encuentran libres de deterioros o daño físico (piso, techo, paredes, sistema eléctrico).			
20.6 Se ubican en las cercanías de los lugares de trabajo, pero completamente independientes.			
21.1 Cada trabajador dispone de una cama individual.			
21.2 Adecuada iluminación, ventilación y cubicación.			
21.3 Las paredes y pisos deberán estar contruidos de materiales lisos de fácil limpieza.			
21.4 Se encuentran libres de deterioros o daño físico.			
21.5 Cuentan con señalización apropiada.			
21.6 Están provistos de servicios sanitarios.			

Propuesta de Ante Proyecto de Ley Marco en Salud Ocupacional Exposición de motivos:

PRINCIPALES ASPECTOS TÉCNICOS – JURÍDICOS

Nuestra Constitución Política establece una serie de normas inspiradas en los principios cristianos de justicia social con el fin de brindar protección a las y los ciudadanos.

En ese mismo sentido proteccionista, del Título 5° Derechos y Garantías Sociales, Capítulo único, artículos 56,57,58 y 66 se desprende que nuestra Carta magna encomienda al Estado, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por los derechos de nuestros ciudadanos.

Igualmente, existe una serie de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por Costa Rica, dirigidos a la protección de las personas trabajadoras durante su jornada laboral.

En dicho cuerpo normativo se configura el marco legal en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en forma coordinada con las partes involucradas en este proceso, es decir, el Estado, las personas trabajadoras y las empleadoras.

Además, este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo encontrando, en la presente Ley, su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas políticas estatales y acciones preventivas en concordancia con los Planes Nacionales de Desarrollo, Planes Nacionales de Salud Ocupacional y el Sistema Nacional de Salud Ocupacional que se llegare a crear, con el fin de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones laborales en Costa Rica.

Los citados actores sociales, sea los Empleadores, Trabajadores y el Estado, son los que mediante leyes precedentes han expresado su intención de mejorar progresivamente las condiciones y ambiente de trabajo en Costa Rica, con el fin de conseguir un mejoramiento en el progreso sociolaboral y económico, armonizando en forma paulatina esas condiciones en las diferentes actividades laborales desarrolladas en nuestro país.

La iniciativa de ley pretende incorporar en la legislación costarricense disposiciones dirigidas a reformular la salud ocupacional, dentro de las competencias de nuestras instituciones, con la finalidad de reorientarla hacia las acciones preventivas mediante la creación de un diseño organizacional, tanto en las empresas como en las instituciones públicas de nuestro país, cuyo propósito se enmarca en el desarrollo de las políticas sobre las condiciones y ambiente de trabajo y, por ello, para que las decisiones

y dictámenes sean vinculantes en todos los procesos de prevención en el ámbito laboral, de conformidad con los principios del Plan Nacional de Desarrollo y de Salud Ocupacional, que informan la creación de la presente ley.

En la exposición de motivos se refleja que el proyecto es especialísimo, por cuanto pretende modificar la legislación ordinaria sobre la competencia concurrente en el tema de la salud ocupacional que tienen las instituciones públicas costarricenses, proponiendo una nueva normativa para los casos en que se prevea la aplicación de la teoría del foro más conveniente, estableciendo con ello las normas que regularán esta especialísima materia.

De los Convenios de la OIT

El artículo 7 de nuestra Constitución Política regula, entre otros, lo relativo a los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa por lo consiguiente, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por nuestra Asamblea Legislativa, son de acatamiento obligatorio.

La gran importancia que juega la salud ocupacional de las personas trabajadoras de nuestro país, hace que se deban replantear sus metas y objetivos, se debe actualizar la normativa nacional especializada en salud ocupacional; así como repensar la estructura administrativa institucional mediante la cual se podrán lograr tales metas y objetivos.

Aunado a lo anteriormente expuesto, las nuevas actividades desarrolladas en el sector empresarial costarricense y el desarrollo tecnológico, así como también los diferentes cambios que se han dado en las condiciones y ambiente laborales, han creado una urgente necesidad de generar un cambio a fin de que la salud ocupacional de las personas trabajadoras de nuestro país se vea fortalecida con la creación de una Ley en Salud Ocupacional.

El desarrollo económico y social de nuestro país requiere de un cambio dirigido a concienciar a personas empleadoras y trabajadoras sobre la necesidad de incorporar en nuestras vidas una conducta preventiva en salud ocupacional dentro de un ambiente laboral sano y ecológicamente equilibrado.

La reingeniería, tanto temática de la salud ocupacional como institucional, debe darse a la luz de un cambio esencial, técnica y administrativamente, sobre la base de lo que requieren actualmente las partes involucradas dentro del proceso laboral del país, sean el Estado, los Empresarios y los Trabajadores.

Tanto la globalización como los diversos Tratados de Libre Comercio, son las otras aristas que se deben tomar en consideración a fin de mantener una fuerza laboral sana, productiva y acorde con las necesidades de la empresa y los requerimientos internacionales.

Para lograr una fuerza laboral competitiva, se debe implementar la capacitación necesaria que le permita acceder a las personas trabajadoras, tanto a la educación como a la formación técnica que vaya en armonía con los intereses de la empresa, siendo que los empleadores son los llamados a estructurarlo, con la cooperación estatal, tomando en consideración las características individuales de cada actividad económica dentro de las necesidades de la empresa.

Por su lado el Estado al crear esta Ley especializada en el tema de la salud ocupacional, está permitiéndole tanto a las personas trabajadoras como a la parte empresarial, poder contar con un sistema que sea técnicamente ágil y eficiente que responda a los cambios laborales actuales, que venga a complementar el esfuerzo tripartito que busca resultados positivos para la sociedad en su conjunto.

Se debe destacar el hecho de que la globalización trae consigo la obligada calidad y competitividad empresarial, por lo que las personas trabajadoras deben desarrollar sus actividades laborales con el fin de dar un excelente producto final pero sin menoscabo de su propia salud, a fin de que tanto el Estado, los empresarios como los trabajadores se vean beneficiados social y económicamente.

Así las cosas, la salud ocupacional debe ser valorada como una inversión que permitirá, a los diferentes actores, redituar de los beneficios que produce una salud laboral plena y en armonía con los intereses de las partes involucradas dentro del proceso.

Por lo consiguiente, una salud ocupacional en armonía con los intereses de las partes involucradas, valga decir del Estado, de la parte empresarial y de las personas trabajadoras, permitirá desarrollar una cultura preventiva en salud ocupacional, de manera tal que los agentes económicos estarían en capacidad de enfrentar los nuevos retos de la globalización.

El estancamiento hace necesaria y urgente la creación de una ley que, mediante una nueva conceptualización temática, permita la implementación, el desarrollo, y actualización de la salud ocupacional en Costa Rica.

Tal normativa debe contener aspectos tanto técnicos como administrativos en forma separada, sin dejar de lado la obligación estatal de velar por los derechos de sus ciudadanos, para el caso, debe buscarse un punto de equilibrio entre los empleadores y los trabajadores a efecto de conciliar intereses entre las partes y así cumplir con el mandato constitucional de proteger tales derechos ciudadanos.

liar intereses entre las partes y así cumplir con el mandato constitucional de proteger tales derechos ciudadanos.

Por lo tanto, la idea de crear una Ley que le de respuesta positiva a la creación de normas preventivas en salud ocupacional, abarcando las distintas actividades económico-laborales en que se desenvuelven las personas trabajadoras con la finalidad de que tenga impacto en el medio laboral costarricense, que le permita cumplir con su cometido, con su finalidad, con su razón de ser, por lo cual, esta problemática debe ser abordada de inmediato.

Por ello se hace necesario crear una Ley en Salud Ocupacional, dentro de un marco jurídico preventivo, para que se desarrolle por medio de una institución especializada en salud ocupacional y que mantenga su autonomía financiera, funcional, de gobierno y administración, para que se puedan desarrollar las políticas estatales en esta materia y que permita mantenerse actualizada, con un crecimiento debidamente planificado acorde con los cambios tecnológicos y laborales de nuestro país.

Lo supra expuesto permite concluir, que es imperativo modernizar nuestra legislación laboral especializada en salud ocupacional y que, dentro de la misma Ley, se debe crear una estructura administrativa y organizacional que le permita cumplir con los fines propios de su competencia en el tema de su exclusivo dominio: La salud ocupacional.

Tal legislación debe tener el impacto requerido en el medio socio-laboral costarricense, el cual podrá darse mediante la regulación para garantizar adecuadamente no solo los intereses de los empleadores y de los trabajadores, sino que también los del Estado como responsable de nuestra sociedad.

En virtud de lo anterior, se somete al conocimiento y aprobación de las y los señores diputados el presente Proyecto de Ley Marco en Salud Ocupacional.

La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreta:

Ley Marco en Salud Ocupacional

Título I

Capítulo I. Disposiciones Generales

Definición

Artículo 1º. La Salud Ocupacional es un conjunto de actividades multi e interdisciplinarias dirigidas a la promoción y protección del bienestar físico, mental y social de las

personas trabajadoras, mediante la prevención, identificación, valoración y control de las condiciones y ambientes de trabajo que encierren la capacidad potencial de originar un accidente o enfermedad laboral.

Sección I. Naturaleza

Artículo 2°. Se declara de interés público todo lo referente a la legislación laboral especializada en salud ocupacional, la cual tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora y, en general, prevenir todo daño causado a su salud por la naturaleza y las condiciones de trabajo, protegerla de los riesgos laborales, colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Sección II. Objeto

Artículo 3°. El objeto de la presente Ley es garantizar las condiciones de trabajo, aplicables a todo lugar de trabajo, en toda empresa, nacional o extranjera y, en general, a toda actividad económica laboral; que aseguren la salud, bienestar y seguridad de la persona trabajadora, sea permanente u ocasional, nacional o extranjera, independientemente de su condición migratoria, aprendices y otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario.

Lo anterior, sin perjuicio de las normas especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Artículo 4°. El cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior es obligación, tanto de los empleadores, contratistas y subcontratistas como de los intermediarios y cualquiera que se mantenga en una situación similar, sean públicos o privados.

Artículo 5°. Se entenderá como condición y ambiente de trabajo desfavorables para la salud de la persona trabajadora, cualquier situación que pueda tener una influencia en la generación de riesgos, dentro de las cuales se contemplan las siguientes:

1. Las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas al contenido y organización, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona trabajadora.

Además de las anteriores condiciones, podrán ser establecidas cualesquiera otras por vía del reglamento.

Artículo 6°- El Estado, por medio de sus instituciones, deberá garantizar el cumplimiento de la presente Ley.

Capítulo II

Sección I. Ámbito de Aplicación

Artículo 7°. Las disposiciones de la presente Ley son aplicables a todo tipo de trabajo que se efectúe por cuenta de un empleador, sea público o privado, independientemente del lugar donde se ejecute, con fines de lucro o sin ellos, con las excepciones que procedieren según leyes vigentes.

Sección II. Definición y principios de la acción preventiva

Artículo 8°.

Definición: Se deberá entender por acción preventiva el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todo lugar de trabajo, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de las condiciones y ambiente de trabajo.

Principios:

Sin perjuicio de otras disposiciones, en todo lugar de trabajo, sea público o privado, para la implementación de la acción preventiva se deben aplicar, como mínimo, la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que se derivan con ocasión o por consecuencia de las condiciones y ambientes de trabajo desfavorables.

Título II. De las Obligaciones

Capítulo I. De las obligaciones de las Personas Empleadoras y Trabajadoras

Sección I. De los Empleadores

Artículo 9°. Son obligaciones de la parte Empleadora:

Sin perjuicio de cumplir con lo establecido en otras normas de la presente Ley, cuando la empresa inicie sus actividades, deberá incorporar las acciones de prevención de riesgos laborales en los procesos de diseño, distribución, construcción, remodelación, traslado, ampliación y equipamiento de los lugares y puestos de trabajo, tomando en cuenta la naturaleza de la actividad y cualesquiera otros que llegaren a establecerse.

Sin perjuicio de cumplir con lo establecido en otras normas de la presente Ley, cuando la empresa inicie sus actividades, el empleador deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la salud de las personas traba-

adoras. Si los resultados de la evaluación evidencian situaciones de riesgo, deberá realizar todas aquellas actividades preventivas o correctivas necesarias para eliminar, reducir o controlar tales riesgos.

El empleador, sea físico o jurídico, público o privado, deberá desarrollar e implementar un sistema de gestión de salud ocupacional, el cual garantizará a las personas trabajadoras las condiciones y ambiente de trabajo favorables para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

El sistema de gestión de salud ocupacional, antes citado, deberá contener al menos, lo siguiente:

- a) Política
- b) Planeación:
 - Registro de Peligros/Riesgos
 - Requerimientos legales
 - Objetivos y Metas
 - Administración del Programa.
- c) Implementación y Operación:
 - Estructuras y Responsabilidades
 - Capacitación
 - Comunicación
 - Documentación
 - Control de Documentos
 - Control Operacional
 - Preparación y Respuesta de Emergencias.
- d) Verificación y Acción Correctiva:
 - Monitoreo y Medición
 - Accidentes, Incidentes, No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas.
 - Registros
 - Auditorías.
- e) Revisión de la Administración:
 - Revisión Gerencial

Este sistema deberá desarrollarse de conformidad con los reglamentos que se emitan al efecto.

Instruir y capacitar a las personas trabajadoras acerca de los riesgos existentes, tanto desde la naturaleza misma de la actividad como de las propias condiciones del trabajo. Los contenidos mínimos que deberá reglamentar serán los que determine el Ente Rector.

Por lo anterior, deberá garantizar que no se ocultará a las personas trabajadoras el riesgo al que podrán ser expuestos durante el ejercicio de su trabajo.

Todo empleador, sea de Derecho Público o Derecho Privado, que cuente con diez o más trabajadores, están obligados a crear, organizar, mantener en los diferentes lugares de trabajo, las estructuras preventivas de salud ocupacional

previstas en esta Ley, así como capacitar a las personas que las integren y cualesquiera otras que llegaren a crearse.

Atender, por medio de las personas encargadas de las estructuras preventivas de salud ocupacional, los planteamientos de las personas trabajadoras y tomar por escrito las denuncias que éstos formulen en relación a las condiciones y ambiente de trabajo. Lo establecido en este numeral no impide que las personas trabajadoras puedan presentar directamente al empleador sus quejas o planteamientos.

El empleador en ningún caso podrá despedir a la persona trabajadora o aplicarle cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley.

Colocar en sitios visibles de la Empresa y lugares de trabajo los registros e índices de accidentes y enfermedades vinculadas con el trabajo, de conformidad con la periodicidad establecida por la empresa.

Deberá permitir la colocación de cualquier otro tipo de información, impresa o cualquier otro medio tecnológico, que remitan las autoridades competentes.

El empleador deberá crear un reglamento, en el cual quedará establecido el funcionamiento, estructura, deberes, funciones, requisitos académicos o de idoneidad de las personas que conformarán la oficina de salud ocupacional, tomando en cuenta las normas legales, reglamentarias en salud ocupacional, las recomendaciones del Ente Rector y las características propias de cada empresa o institución.

Proporcionar, sin costo para la persona trabajadora, los equipos y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar el uso y funcionamiento de los mismos.

Son de cumplimiento obligatorio, para todo empleador, las medidas de salud ocupacional establecidas en la presente Ley, en su reglamento, así como en todos los reglamentos vigentes y en los que se llegaren a promulgar.

Sección II. De las Personas Trabajadoras

Artículo 10°.-Son obligaciones de la parte trabajadora:

Ejercer las funciones específicas derivadas de su contrato de trabajo, cumpliendo con las normas preventivas en salud ocupacional, no sólo en defensa de su propia salud y seguridad sino también con respecto a los demás trabajadores.

Dar cuenta inmediata al Superior Jerárquico o al Jefe Inmediato, según corresponda, y a uno de los miembros de la estructura preventiva de salud ocupacional existente en su centro de trabajo, sobre cualquier situación que constituya una condición de riesgo que amenace tanto la

integridad física como la mental y la salud de las personas trabajadoras.

Someterse a exámenes médicos preventivos que le ordene el empleador, autoridad competente o reglamentaria, con el fin de realizar una evaluación sistemática de la salud del trabajador a efecto de ubicarlo, mantenerlo o reubicarlo en una actividad acorde con sus capacidades fisiológicas y psicológicas de cuyos resultados deberá ser informado, con las excepciones de ley.

Obligatoriamente, las personas trabajadoras deben usar, reclamar, aceptar y mantener en buenas condiciones los implementos de protección, tanto personal como colectiva, dando cuenta inmediata al responsable de tales suministros, de la pérdida, deterioro o vencimiento de los mismos.

La persona trabajadora deberá informar a los representantes de la estructura preventiva de Salud Ocupacional existente cuando, con fundadas razones, los implementos a que se refiere esta disposición no correspondiesen a los daños que se pretenden evitar.

Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico del lugar de trabajo; así como también las instalaciones de descanso, esparcimiento, recreación, actividades culturales, deportivas, consumo de alimentos, y en general, todas las instalaciones en el lugar de trabajo donde permanecerán las personas trabajadoras.

Cumplir con las instrucciones y advertencias que se le impartan en materia de salud ocupacional. También deberá asistir, participar y colaborar en los programas que procuren su capacitación.

Respetar las disposiciones de los carteles, avisos y advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su lugar de trabajo, en materia de salud ocupacional.

Acatar las disposiciones del servicio médico de la empresa y de los representantes de las estructuras preventivas existentes en materia de la prevención en salud ocupacional.

Participar activamente en el desarrollo de las actividades preventivas de promoción, elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional; así también deberán participar en la elección de los representantes de las estructuras preventivas.

Los trabajadores que ejerzan una función de Jerarquía están obligados a vigilar el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional por el personal bajo su dirección y, para tal acción, podrá solicitar a sus inmediatos superiores los implementos correspondientes.

Cuando observe o tenga conocimiento de la existencia de una condición de riesgo que afecte la salud o la vida en forma evidente, deberán informar de inmediato a cualquiera de los miembros de las estructuras de prevención y a su jefe inmediato, absteniéndose de realizar la tarea propuesta, hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.

Denunciar ante las autoridades competentes cualquier violación a las condiciones y ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en cualquier caso en que el empleador no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

Título III

Capítulo I

Sección I. De los Riesgos del Trabajo

Artículo 11°.- Además de lo establecido en la Ley N°6727 “De la Protección de los Trabajadores en el Ejercicio del Trabajo”, deberá entenderse por riesgos del trabajo, al accidente y a la enfermedad, según lo establecido en los artículos subsiguientes:

Sección II. Accidentes de Trabajo

Artículo 12°.- Se entiende por accidente de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenido en las mismas circunstancias.

Artículo 13°.- Se debe calificar de accidente de trabajo, el que ocurra a la persona trabajadora bajo las siguientes condiciones:

En el trayecto acostumbrado de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúe no haya sido interrumpido o variado por motivo de su interés personal.

Cuando en el acceso al lugar de trabajo deban afrontarse peligros de una especial naturaleza, que sean considerados inherentes al trabajo y que no se hayan podido evitar.

Como excepción a las regulaciones de los incisos precedentes, si no le han sido canceladas a la persona trabajadora algún tipo de prestaciones otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente, tiene derecho a que se le paguen las indemnizaciones previstas por el Código Laboral, para los riesgos del trabajo.

En los demás casos de accidente en el trayecto, que vendrían a ser todos aquéllos en que el patrono o su representante no le hayan ordenado directamente al trabajador ejecutar su actividad para la que fue contratado fuera de la jornada laboral.

Que su recorrido habitual haya sido interrumpido o variado por motivo de su interés personal; que ejecute un acto temerario, imprudente o ilegal que signifique un aumento del riesgo creado; cuando en el acceso al lugar de trabajo no tengan que afrontarse peligros de naturaleza especial y cualquiera otros que pudieran darse dentro del presente marco jurídico, en todos estos casos no se pagarán las indemnizaciones previstas por el Código Laboral para los riesgos del trabajo, en razón de no tipificarse como tales, por lo que deberán ser cubiertos por el Régimen de Seguridad Social de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Son regímenes de seguridad social los que gestiona y administra la Caja Costarricense de Seguro Social, el Seguro Obligatorio de Vehículos Automotores, los sistemas de pensiones, generales y especiales, y las prestaciones que se otorguen a las personas trabajadoras como beneficios incorporados e instrumentos colectivos de trabajo, y los previstos en convenios que suscriban organismos gremiales o profesionales con instituciones aseguradoras, sean públicas o privadas.

Será calificado de accidente de trabajo aquél que le suceda a la persona trabajadora, tanto fuera como dentro del lugar de trabajo o cuando labore fuera de la jornada laboral por órdenes del patrono o su representante, sea público o privado.

En cualquiera de los eventos que determina el inciso e) del artículo 71 del Código de Trabajo.

Igualmente será calificado accidente de trabajo, el que suceda a la persona trabajadora en el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, con el consentimiento expreso o tácito del empleador o su representante.

Sección III. Enfermedades del Trabajo

Artículo 14°.- Se entiende por enfermedad del trabajo, a los efectos de esta Ley, a todo estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición a las condiciones del lugar en donde se desarrolle la actividad laboral, vinculadas con aquellos elementos imputables a la acción de factores de riesgo, sean físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, psicológicos y emocionales que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bio-

químicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes y las que se llegaren a añadir, tanto por la reglamentación de la presente Ley como las aprobadas por el organismo competente.

Artículo 15°.- En aquellas enfermedades de especial carácter progresivo, en la que el proceso patológico no se detiene, aún cuando al trabajador se le separe de su ambiente de trabajo a efecto de impedir el contacto con las causas generativas de la enfermedad, la responsabilidad del empleador continúa vigente hasta que pudiere establecerse su carácter estacionario y se practicare una evaluación definitiva.

No se extiende dicha responsabilidad en el caso de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones que no tengan relación con el mismo, o sobreviniere el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

Artículo 16°.- Cuando se practicaren exámenes de despistaje, es decir, de un tipo específico de prueba, dedicado a un grupo de especial riesgo o diagnóstico precoces de las enfermedades y se concluyera que se han manifestado las primeras fases del proceso patológico, se deberá practicar una exhaustiva investigación de las condiciones ambientales, y se tomarán las medidas pertinentes de corrección del medio, y las acciones necesarias para la recuperación del trabajador.

Artículo 17°.- Las secuelas o deformidades permanentes, provenientes de enfermedades o accidentes del trabajo que vulneren la facultad humana alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador lesionado, serán indemnizadas según tabla que se creará al efecto.

Título IV

Capítulo I

Sección I. Estructuras preventivas de salud ocupacional

Artículo 18°.- Se denominan estructuras preventivas a todo tipo de organización humana desarrollada dentro del lugar de trabajo para la realización de las actividades de prevención y control en función de las características propias de cada empresa o institución, tales como las condiciones de riesgo a que están expuestas las personas trabajadoras o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Artículo 19°.- En cada lugar de trabajo se deberán constituir, mantener las estructuras preventivas en salud ocupacional, así como capacitar a las personas que las conforman, tales como lo son las Comisiones, las Oficinas y los Comités de Apoyo del Centro de Trabajo.

Artículo 20°.- De las Comisiones de Salud Ocupacional.

En todo centro de trabajo en donde se ocupen diez o más trabajadores en forma permanente, se deberán constituir, mantener y capacitar las Comisiones de Salud Ocupacional en cada jornada o, cuando sin llegar a ese número, por la especial condición de las actividades que se realicen, según calificación que hará la autoridad rectora en salud ocupacional.

Si la razón social tuviera en forma desconcentrada otros lugares de trabajo y se mantuvieran los requisitos antes dichos, igualmente se deberán crear, en cada uno de ellos, una Comisión de Salud Ocupacional.

Lo anterior sin detrimento de establecer nuevos requisitos vía reglamentaria.

Estructura de las Comisiones:

Estas Comisiones estarán constituidas, exclusivamente, por personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo y deberán ser conformadas mediante ternas, electas por medio del sufragio libre, personal, secreto y directo, de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento de Comisiones que se creará al efecto.

Artículo 21°.- De las Oficinas de Salud Ocupacional.

Además de la Comisión, se deberá crear y mantener una Oficina de Salud Ocupacional en todo centro de trabajo en donde se ocupe, en forma permanente, cincuenta o más personas trabajadoras.

El empleador deberá crear un reglamento de conformidad con lo establecido en la presente Ley, así como lo establecido en el Código de Trabajo, teniendo como obligatorio el incorporar en dicho reglamento como mínimo, el funcionamiento, estructura, deberes, funciones, requisitos académicos o de idoneidad de las personas que conformarán dicha oficina, tomando en cuenta las normas legales, reglamentarias en salud ocupacional, las recomendaciones del Ente Rector y las características propias de cada empresa o institución.

Dicho Reglamento deberá ser aprobado por la Junta Directiva, de conformidad con los diversos protocolos que deberá crear la Secretaría Técnica del Ente Rector en Salud Ocupacional.

Artículo 22°.- De los Comités de Apoyo en el Centro de Trabajo:

Los Comités de Apoyo son estructuras básicas de protección conformadas por los diferentes equipos de personas trabajadoras, de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo con la finalidad de prevenir y atender una situación de emergencia.

En todo centro de trabajo se deberán crear y mantener los Comités de Apoyo de conformidad con los requisitos, organización, funcionamiento, competencias y procedimiento establecidos en el Reglamento respectivo que se deberá crear al efecto.

Título V

Capítulo Único

Sección I. Sanciones del Empleador

Artículo 23°.- Constituyen infracciones a la presente Ley, así como a los Reglamentos de Salud Ocupacional y a los acuerdos emitidos por el Ente Rector, las acciones u omisiones que afecten su cumplimiento.

Cuando el empleador, sea físico o jurídico, por no cumplir con las disposiciones ordenadas en la presente Ley, a sabiendas de que las personas trabajadoras están expuestas a cualquier peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionare su muerte, serán castigados con pena de prisión de 7 a 8 años.

Cuando el empleador, actuando en las mismas circunstancias, haya ocasionado a la persona trabajadora:

1. Incapacidad total permanente o gran invalidez, la pena será de 5 años de prisión.
2. Incapacidad parcial permanente, la pena será de 4 años de prisión.
3. Incapacidad menor permanente, la pena será de 3 años de prisión.
4. Incapacidad temporal, la pena será de 2 años de prisión.

Artículo 24°.- Dadas las situaciones de hecho contempladas en este artículo y en el 23 de la presente Ley, cuando se hubiere ocasionado la muerte de la persona trabajadora y el empleador no lo hubiese asegurado contra los riesgos del trabajo, el empleador, sea físico o jurídico, deberá cubrir el pago de todas las prestaciones dinerarias establecidas en esta Ley, así como las indemnizaciones previstas por el Código de Trabajo para los riesgos del trabajo, y aquellas prestaciones que haya suministrado el ente asegurador al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, o a sus causahabientes, deberá ser cubierto, exclusivamente, por el empleador.

Artículo 25°.- Igualmente el empleador, sea físico o jurídico, queda obligado a indemnizar a la persona trabajadora cuando se sucedan las situaciones de hecho contempladas en los artículos precedentes y no lo tuviese

asegurado contra los riesgos del trabajo, de conformidad con lo siguiente:

En caso de la incapacidad total permanente o gran invalidez, pagará al trabajador una indemnización equivalente al triple del salario devengado en el mes anterior a la fecha de acaecida la incapacidad;

En caso de la incapacidad parcial permanente, pagará al trabajador una indemnización equivalente al doble del salario devengado en el mes anterior a la fecha de acaecida la incapacidad;

En caso de la incapacidad menor permanente, pagará al trabajador una indemnización equivalente al salario mensual devengado en los tres años anteriores a la fecha de la incapacidad;

En caso de la incapacidad temporal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al doble del salario devengado a la fecha anterior a la incapacidad y correspondiente al tiempo que se mantuvo incapacitado.

Artículo 26°.- Cuando el empleador sea una persona jurídica, será enjuiciada penalmente del acto criminal tipificado en este artículo, la persona física que resulte responsable y que haya actuado como representante legal, administrador, apoderado, mandante o gerente del empleador.

Artículo 27°.- El empleador queda exonerado de toda pena y responsabilidad, cuando concurran las siguientes situaciones de hecho:

1. Cuando el daño sufrido a la salud hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima.
2. Cuando el daño sufrido haya sido causado por caso fortuito, fuerza mayor o extraños al trabajo, siempre que no se haya comprobado la existencia de un riesgo especial.
3. Cuando las acciones u omisiones, previamente demostradas, generen daño a la salud del trabajador por causas imputables a él, salvo excepciones de Ley.

Título VI

Capítulo I

Sección I. De los Auditores en Salud Ocupacional

Artículo 28°.- El Ente Rector deberá crear un cuerpo de auditores especializados en salud ocupacional, cuyos fines exclusivos serán garantizar el cumplimiento de la presente Ley, así como los reglamentos en salud ocupacional.

Artículo 29°.- La función de los cuerpos de auditores especializados en salud ocupacional, existentes o que se llegaren a crear, tendrán por objeto aportar su conocimiento especializado cuando se tenga que demostrar el incumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normas vigentes en la materia especializada en salud ocupacional por parte de los empleadores en los estrados judiciales, cuando lo haya solicitado al Presidente del Ente Rector el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Además, estos cuerpos especializados de auditores tendrán la autoridad, el derecho, las facultades, las obligaciones y los deberes suficientes para el cumplimiento de su labor.

Artículo 30°.- Además de lo anterior, el cuerpo de auditores especializados en salud ocupacional tendrán las funciones que reglamentariamente o por medio de los acuerdos del Ente Rector se le otorguen.

Título VII

Capítulo I

Sección I. Potestad reglamentaria

Artículo 31°.- El Ente Rector en Salud Ocupacional tendrá la potestad exclusiva para dictar tanto los reglamentos autónomos de servicio y de organización; así como la reglamentación técnica en las materias propias de su competencia legalmente otorgada, siendo, por lo tanto, que dentro de un plazo no superior a un año contado a partir de la vigencia de la presente ley deberá emitir los reglamentos técnicos especializados en salud ocupacional. También tiene competencia para crear y presentar ante la Asamblea Legislativa los proyectos de ley propios de su especialidad orgánica, siendo por lo consiguiente, obligado colaborador del Poder Legislativo. Asimismo, deberá emitir y aprobar los reglamentos de salud ocupacional que sean necesarios, ya sea para actualizar o crear las condiciones requeridas por las personas trabajadoras y que tengan por objetivo directo:

1. La protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores;
2. La prevención y control de los riesgos del trabajo y
3. Cualesquiera otros objetivos propios de la salud ocupacional, a criterio del Ente Rector.

Sección II. Requisitos Mínimos Reglamentarios

Artículo 32°.- La reglamentación deberá cubrir, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Planificación, edificación, acondicionamiento, ampliación, mantenimiento y traslado de los centros de trabajo e instalaciones accesorias.
2. Método, operación y procesos de trabajo.
3. **Condiciones ambientales y sanitarias que garanticen:**
 - 3.1 La prevención y el control de las causas químicas, físicas, biológicas y psico-sociales capaces de provocar riesgos en el trabajo;
 - 3.2 El mantenimiento en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones sanitarias, lavabos, duchas y surtidores de agua potable;
 - 3.3 El mantenimiento en buen estado de conservación, uso, distribución y funcionamiento de las instalaciones eléctricas y sus respectivos equipos;
 - 3.4 El control, tratamiento y eliminación de desechos y residuos, de forma tal que no representen riesgos para la salud del trabajador y la comunidad en general.
 - 3.5 Los depósitos y el control en condiciones de seguridad de sustancias peligrosas.
4. Suministros, uso y mantenimiento de los medios de trabajo, tales como máquinas, motores, materiales, artefactos, equipos, útiles y herramientas, materias primas, productos, vehículos, escaleras, superficies de trabajo, plataformas, equipo contra incendio y cualquier otro siniestro, calderas, instalaciones eléctricas o mecánicas y cualesquiera otros equipos, dispositivos y maquinaria que pueda usarse.
5. Identificación, distribución, manejo y control de sustancias y productos peligrosos, así como su control en cuanto a importaciones.
6. Señalamiento y advertencias de condiciones peligrosas, en los centros de trabajo e instalaciones accesorias.
7. Características generales y dispositivos de seguridad de maquinaria y equipo de importación.
8. Características generales de comodidad y distribución de áreas de trabajo.
9. Manejo, carga y descarga de bultos y materiales.
10. Determinación de jornadas, horarios, ritmos y turnos de trabajo.
11. Creación de los servicios de salud ocupacional que permitan el desarrollo de las normas y disposiciones reglamentarias contempladas en la presente ley.
12. Disponer, en los centros de trabajo, de los recursos humanos y materiales para el suministro de los primeros auxilios.
13. Disposiciones relacionadas con edad y sexo de los trabajadores.
14. Características y condiciones de trabajo de las personas con capacidades especiales al amparo de la Ley 7600; de las mujeres en estado de embarazo y de las personas trabajadoras menores de edad.
15. Garantizar la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y también profesional
16. Cualesquiera otros que, a juicio de la Junta Directiva del Ente Rector, se llegaren a establecer como prioridades dentro de su especialidad orgánica.

Título VIII

Capítulo 1

Sección I. Definiciones

Artículo 33°.- Para los efectos de la presente Ley, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

Riesgo: Probabilidad de que en una actividad o condición de tipo laboral se produzca una pérdida determinada con capacidad de daño en términos de lesiones a la persona trabajadora, así como daños a la propiedad y al medio ambiente.

Peligro: Situación que excede y rebasa el límite de riesgo aceptable, lo cual conlleva la idea de que una situación considerada como de riesgo potencial ha pasado a convertirse, por alteraciones de tipo técnico o humano, en riesgo inminente con grandes posibilidades de que se suceda el evento.

Factor de Riesgo: Es la agrupación de diversos elementos que tienen características en común, existentes en los diferentes centros y lugares de trabajo, que contienen la capacidad potencial de producir un daño, sea material o humano.

Protección: Acciones encaminadas a evitar, reducir o minimizar las consecuencias originadas por un suceso.

Lugar de trabajo: Son las áreas destinadas a la realización de la actividad laboral, situados en áreas edificadas o no del centro de trabajo, incluida cualquier otra instalación a la que la persona trabajadora tenga la obligación de trasladarse como consecuencia de la prestación de los servicios para los cuales fue contratado.

Centro de Trabajo: Es la unidad productiva o de servicios con organización propia, según las características de la empresa, pública o privada, así como las Instituciones-

Empresa: Es la razón social, sea pública o privada, que tiene por objetivo promover en la sociedad el intercambio o circulación de bienes o servicios que pueden ser con o sin fines de lucro.

Título IX

Capítulo I. Reformas y derogatorias legales

Sección I. Reformas

Artículo 34°.- Quedan reformados específicamente del Título Cuarto del Código de Trabajo, Ley sobre la protección a los Trabajadores durante el Ejercicio del Trabajo N°6727 del 24 de marzo de 1982, lo siguiente:

Del **artículo 205, párrafo segundo**, lo referido al financiamiento del Consejo de Salud Ocupacional respecto de los excedentes del Régimen de Riesgos del Trabajo, debiendo quedar de la siguiente manera:

“.....

El Instituto Nacional de Seguros, así como todas las empresas e instituciones, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, comercializadoras de las pólizas de riesgos del trabajo, deberán **presupuestar anualmente un tres por ciento de todas sus utilidades** que obligadamente serán depositadas directamente en las cuentas corrientes del Ente Rector en Salud Ocupacional, según reglamento que se emitirá al efecto”.

Se reforma totalmente el **artículo 274**, quedando de la siguiente manera: “Créase **un Ente Rector en Salud Ocupacional** como Institución Semi Autónoma, por lo que, al ser un ente de Derecho Público, con personalidad jurídica, gobierno y patrimonio propios, tendrá su domicilio legal en la capital de la República en donde se ubicará su sede principal, pudiendo establecer direcciones y unidades regionales y realizar actividades propias de su exclusividad orgánica, en todos los centros de trabajo del país, sean públicos o privados con las siguientes competencias:

1. Proponer al Poder Legislativo los proyectos de ley en su especialidad orgánica.
2. Crear sus propios reglamentos, tanto para regular su estructura administrativa, así como el Autónomo de Servicios para su funcionamiento y los reglamentos de salud ocupacional sobre las diversas actividades

económicas que requieren normas generales o especiales en materia propia de su competencia.

3. Crear y coordinar un Sistema Nacional de Salud Ocupacional con sus componentes orgánicos y funcionales que actúen armónicamente de acuerdo a su ámbito de acción y la legislación vigente, para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo.
4. Crear y actualizar las políticas, planes y programas nacionales de Salud Ocupacional, que articulan el desarrollo e implementación del Sistema Nacional de Salud Ocupacional.
5. Determinar, por la especialidad que le otorga su ley constitutiva, cuáles entes, órganos o empresas, deberá darle obligada colaboración, así como determinar el marco y la oportunidad dentro de los cuales se realizará dicha colaboración y el conjunto razonable de medios técnicos, humanos y materiales que deberán emplear.
6. Diseñar, organizar, divulgar y coordinar campañas, talleres y cursos de capacitación a nivel nacional en su especialidad orgánica, que deberán ser ejecutadas por las confederaciones de trabajadores, debidamente inscritas y actualizadas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada e instituciones públicas.
7. Promover las mejores condiciones de salud ocupacional a través de la aplicación y cumplimiento de un sistema de gestión en salud ocupacional en todas las empresas, públicas y privadas, así como en toda Institución Pública del país.
8. Coordinar y promover la propuesta de los programas de estudio que conlleven a la formación técnica, profesional y de especializaciones en las diversas ramas de la salud ocupacional con las diferentes instancias académicas e instituciones de educación.
9. Coordinar con organismos internacionales especializados en salud ocupacional o con los entes que conforman el Sistema Nacional de Salud Ocupacional, los proyectos, estudios e investigaciones considerados prioritarios para el país.
10. Desarrollará, reglamentariamente, el procedimiento para certificar la implementación del sistema de gestión en salud ocupacional en todo tipo de actividades económicas y centros de trabajo;
11. Revisar y aprobar, previo a su promulgación, todo proyecto de reglamento, ley o cualquiera otro estudio y documento referido a salud ocupacional que haya

sido propuesto por cualquier Institución u organismo público o privado;

12. Emitir acuerdos en su especialidad orgánica y funcional, con carácter de acatamiento obligatorio para los empleadores y trabajadores, sean públicos o privados;
13. Crear y mantener actualizado un diagnóstico nacional de los recursos públicos y privados de atención especializada en salud ocupacional, desarrollando una Red Nacional de Información Epidemiológica en Salud Ocupacional. Igualmente, deberá crear y mantener actualizada una Base de Datos especializada en la materia propia de su competencia;
14. Ordenar por medio de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuando exista peligro inminente o subsistan situaciones perjudiciales que deban ser corregidas, el cierre temporal o definitivo de la empresa; la suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa;
15. Deberá solicitar, a quien corresponda, la creación y ampliación de la tabla de enfermedades del trabajo cuando así lo estime necesario, de previo a las investigaciones que efectúe.
16. Cualesquiera otras actividades propias de la materia, otorgadas por la presente Ley.”

De la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982, se reforma el artículo 275 quedando de la siguiente manera:

“**Artículo 275.-** El Ente Rector estará integrado por ocho miembros propietarios con sus respectivos suplentes.

Uno representará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y será quien lo presida, uno al Ministerio de Educación Pública, uno al Ministerio de Salud, uno al Ministerio de Agricultura y Ganadería, dos a los empleadores y dos a los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo designará a los dos representantes de los empleadores, escogidos de las ternas enviadas por la **UCCAEP** según elección realizada por ella, mediante asamblea interna con la participación de todas las cámaras patronales que la conforman.

Igualmente, deberá seleccionar a los dos representantes de los trabajadores, en forma rotativa, de las ternas enviadas por las Confederaciones de Trabajadores debidamente inscritas en la instancia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cuales deberán tener la personería jurídica al día.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social deberá solicitar mediante acuerdo ministerial, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, la Personería Jurídica de las personas

que hayan sido nombradas en cada uno de los ministerios antes citados.

También deberá solicitar, por ese mismo procedimiento, los nombres de los representantes, tanto de las Cámara Patronales como de las Confederaciones de Trabajadores que integrarán las ternas que hayan sido previamente seleccionadas.

Los representantes del Estado ejercerán el cargo en calidad de miembros ex officio. Los miembros ex officio tendrán esta calidad solamente durante el tiempo que ocupen dichas posiciones y no devengarán dietas.

Los suplentes serán los respectivos Viceministros de cada uno de los ministerios antes dichos, que tendrán los mismos deberes y derechos que tendría su titular.

Se reforma el artículo 276 de la Ley N°6727 para que se lea de la siguiente forma:

“**Artículo 276.-** Los miembros del Ente Rector serán electos por períodos de cuatro años y podrán ser reelectos en forma sucesiva o alterna, por una única vez.

Las sesiones que deberá celebrar el Ente Rector serán dos ordinarias por mes y, extraordinariamente, cuando sea necesario y sean convocadas por quien ejerza la presidencia del Ente.

Sin embargo, solo podrán remunerar un máximo de dos sesiones ordinarias y dos extraordinarias al mes. El quórum para la validez de las sesiones del Ente lo formarán con la presencia de cinco de sus miembros.

Se reforma el artículo 277 de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982, para que se lea de la siguiente manera:

“**Artículo 277.-** El Ente Rector contará con un Director General y será quien ostente la Representación Judicial y Extrajudicial del Ente. Su nombramiento será por tiempo indefinido.

Reglamentariamente se deberá establecer el procedimiento para su nombramiento.

Todo lo relativo a la estructura administrativa del Ente, sus dependencias, el funcionamiento de la Secretaría Técnica y su personal de planta, será determinado en el reglamento de la ley. Este reglamento deberá contener previsiones especiales relativas a la contratación, sea temporal o permanente, del personal profesional especializado nacional o extranjero para el mejor desempeño de sus competencias.”

Se crea el artículo 277 bis.

“**Artículo 277 bis.-** El Ente Rector en Salud Ocupacional contará con los servicios de una persona que ejercerá como su secretario, con derecho a voz y deberá asistir a todas las sesiones. Tendrá derecho al pago de las dietas correspondientes.

Se reforma el artículo 278 de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 de la siguiente manera:

“Artículo 278.- Los recursos del Ente Rector estarán constituidos por:

Los aportes del artículo 205 párrafo segundo, que será el tres por ciento (3%) que deberán presupuestar anualmente, de todas sus utilidades, las empresas e instituciones, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, comercializadoras de las pólizas de riesgos del trabajo.

El dos por ciento de los presupuestos de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Agricultura y Ganadería, Salud y Educación Pública.

Las donaciones que le hagan las personas físicas y jurídicas.

Por las sumas que, en virtud de convenios nacionales e internacionales, se destinen a programas específicos para engrosar sus recursos de cualquier ejercicio.

Para los fines del inciso c) del presente artículo, todas las instituciones del Estado quedan autorizadas para hacerle donaciones al Ente.”.

Se reforma el artículo 279 de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 en lo conducente:

“Artículo 279.- Con los recursos a que se refiere el artículo anterior, el Ente Rector preparará en cada período fiscal su presupuesto ordinario, el cual deberá ser sometido por el Director General a la aprobación de la Contraloría General de la República.

Igual trámite se seguirá en lo referente a los presupuestos extraordinarios del Ente.”.

Se reforma el Artículo 282 de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 que en adelante dirá:

“Artículo 282.- Corre a cargo de todo empleador la obligación de adoptar en los lugares de trabajo las medidas para garantizar la salud ocupacional de las personas trabajadoras conforme a los términos de la presente Ley, su reglamento, las normas del Código de Trabajo, en lo que le fuere aplicable, del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, los Reglamentos de Salud Ocupacional vigentes y los que se llegaren a promulgar, las resoluciones que, en esta materia, formulen las autoridades públicas y los acuerdos que llegue a emitir el Ente Rector en Salud Ocupacional por su carácter de vinculantes.

Se reforma el Artículo 294 de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 que en adelante dirá:

“Artículo 294°.- Para los efectos de la presente Ley, se deberá entender lo siguiente:

INSALUBRE: Se entiende por insalubre a todo aquello que pueda originar progresivamente efectos capaces de amenazar o dañar la salud de las personas trabajadoras o de vecinos.

PELIGROSO: Se debe entender por peligroso a todo aquello que dañe o pueda dañar en forma inmediata la vida de las personas trabajadoras que en ellas laboran o la de sus vecinos.

POR SU NATURALEZA: Se deberá entender que son insalubres, peligrosas o ambas, las empresas, centros y lugares de trabajo que, por su propia naturaleza, empleen para el desarrollo de su actividad, materiales o medios técnicos que posean la capacidad y un alto grado de probabilidad de dañar a las personas trabajadoras.

POR SU CONDICIÓN: Se deberá entender que son insalubres, peligrosas o ambas, las empresas, centros y lugares de trabajo que por su propia condición posean factores de riesgo que dañen o puedan dañar a las personas trabajadoras.”.

Se crea el artículo 294 bis que dirá lo siguiente:

“294 bis).- El Ente Rector en Salud Ocupacional, con fundamento en lo establecido en los incisos precedentes del artículo 294 determinará de oficio o a solicitud de las instituciones públicas que tengan competencia para ello, cuáles empresas, centros o lugares de trabajo son insalubres, peligrosos o ambos, ya sea por su propia naturaleza, condiciones o ambas.

Es obligación del Ministerio de Salud establecer cuál tipo o clase de sustancias queda prohibida la elaboración o distribución o si éstas se restringen o se someten a determinados requisitos especiales.”.

Del artículo 327 se reforma el párrafo segundo, debiéndose leer de la siguiente forma:

“Artículo 327.-“

Las multas se deberán cancelar en los bancos en donde tenga el Ente Rector sus cuentas corrientes, quien las destinará a financiar los gastos operativos para cumplir con sus fines. Todo pago de las multas hecho en forma distinta de lo aquí establecido, se tendrá por no efectuado, facultando al Ente Rector a iniciar el proceso de cobro judicial.

Los Jueces y Juezas de Trabajo deberán consignar en sus sentencias condenatorias la distribución de las multas, sean a favor del Ente Rector en materia de salud ocupacional, o a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según corresponda.”.

Del artículo 329 se reforma de la siguiente forma:

“Artículo 329.- De toda sentencia que se dicte en materia de faltas o infracciones contra esta Ley, reglamentos de salud ocupacional, convenios en materia de salud ocupacional y las demás normas previstas al efecto en el Código de Trabajo y leyes de seguridad social, se deberá remitir copia literal al Ente Rector en Salud Ocupacional y a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”.

Se reforma el artículo 66 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 26 de agosto de 1943, en lo siguiente:

“Artículo 66.- El empleador obligatoriamente deberá crear un Reglamento de Trabajo de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse, tanto él como las personas trabajadoras con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Dicho reglamento deberá contener las normas preventivas en salud ocupacional.”.

Sección II. Derogatorias

Artículo 35.- Se derogan, de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 y sus reformas, lo siguiente:

Del artículo 254 de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 y sus reformas, se deroga el último párrafo.

Se derogan de la Ley N°6727 del 9 de marzo de 1982 y sus reformas los artículos siguientes:

196, 273, 280, 281, 283, 288, 289, 290, 291, 293, 299 y 300 y el párrafo tercero del artículo 327.

Capítulo II. Reformas y derogatorias reglamentarias

Sección I. Reformas

Artículo 36.- Se reforma parcialmente el Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo N°13466-TSS del 24 de marzo de 1982, en lo siguiente:

En todo artículo del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo N°13466-TSS del 24 de marzo de 1982 se reformará, en cuanto diga Consejo de Salud Ocupacional, por lo que deberá leerse de la siguiente manera: “Ente Rector en Salud Ocupacional”.

El artículo 25 del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo N°13466-TSS del 24 de marzo de 1982 se reforma quedando de la siguiente manera:

“Artículo 25.- El Ente Rector en Salud Ocupacional dispondrá los cambios al Reglamento General de los Riesgos del Trabajo que considere pertinentes en cuanto a la lista de artículos y medicamentos del artículo 24 del presente reglamento, que deberá contener el botiquín del centro de trabajo de conformidad con las recomendaciones que le darán las autoridades médicas especializadas.

Se reforma, del artículo 39 del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, únicamente lo siguiente:

“Artículo 39.- Para los efectos del artículo 275 del Código de Trabajo, ...”.

Del artículo 40 del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo se reforma de la siguiente manera:

“Artículo 40.- Las sesiones que deberá celebrar el Ente Rector, serán dos ordinarias por mes y, extraordinariamente, cuando sea necesario.

Solamente podrán devengar dietas los representantes de los empleadores y trabajadores.

En el caso de que los representantes de los trabajadores sean empujados públicos, no devengarán dietas, salvo que una ley distinta expresamente los faculte para ello.

Las sesiones no podrán celebrarse durante la jornada laboral ordinaria.

Sección II. Derogatorias

Artículo 37.- Quedan derogados los siguientes artículos del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo N°13466-TSS del 24 de marzo de 1982:

Artículos 3°, 4°,5°,6° y 41.

Queda totalmente derogado el Reglamento para el Régimen Interno del Consejo de Salud Ocupacional, Decreto Ejecutivo N°16620-TSS del 4-11-1985 y sus reformas, publicado en La Gaceta Número doscientos diez del año mil novecientos ochenta y cinco, por lo cual, en un plazo no mayor a los dos meses, el Ente Rector en Salud Ocupacional deberá crear su propio Reglamento Autónomo de Servicios.

Disposiciones Transitorias

TRANSITORIO I: Al entrar en vigencia esta Ley todos los recursos, ya sean económicos o bienes muebles o inmuebles y todos los activos propiedad del Consejo de Salud Ocupacional registrados a nombre del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pasarán a integrar el patrimonio del Ente Rector; por tanto, de

ser necesario a causa del tipo de bienes por traspasar, deberán cumplirse los trámites pertinentes que la legislación ordena para la respectiva inscripción en el Registro Nacional.

TRANSITORIO II.- El Instituto Nacional de Seguros tiene la obligación de realizar el depósito del capital principal conjuntamente con los intereses custodiados en la reserva de reparto por él creada a favor del Consejo de Salud Ocupacional en la cuenta corriente del Ente Rector que deberá crearse al efecto inmediatamente después de la entrada en vigencia de la presente Ley.

TRANSITORIO III.- Todas las Instituciones Educativas Privadas deberán coordinar con el Ente Rector sus planes y programas en materia de educación especializada en salud ocupacional por medio del Ministerio de Educación Pública a más tardar seis meses después de haber entrado en vigencia la presente Ley.

TRANSITORIO IV.- En cualquier tipo de documento, sean normativos o didácticos, anteriores o posteriores a la vigencia de esta Ley, en los que se refieran al Consejo de Salud Ocupacional, se deberá sustituir, adecuar o actualizar dicho nombre al de “Ente Rector en Salud Ocupacional”.

Igualmente se deberá utilizar el término salud ocupacional para sustituir los que se refieran al término

de Seguridad e Higiene, en todos los documentos, sean legales, reglamentarios o didácticos, anteriores o posteriores a la vigencia de esta Ley.

TRANSITORIO V.- Esta ley deberá adecuarse cuando se llegare a crear un Instituto Rector en Salud Ocupacional, por lo que todas sus competencias y demás regulaciones establecidas en esta Ley para el Ente Rector se deberán otorgar a dicho Instituto, debiéndose entender que en todo aquello que diga “Ente Rector” se debe adecuar al Instituto que se llegare a crear.

Artículo 38.- El Ente Rector en Salud Ocupacional deberá preparar y emitir el proyecto de Reglamento de esta ley, dentro de los dos meses posteriores a su vigencia, sin que su inexistencia sea causa para su no aplicación.

Artículo 39.- A partir de la vigencia de esta Ley, se debe adecuar o actualizar el articulado del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 15 de setiembre de 1943. Igualmente, se deberá corre el articulado del Reglamento General de Los Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo N°13466-TSS del 24 de marzo de 1982.

Artículo 40.-Esta ley es de orden público y deroga o modifica en lo pertinente cualquier otra norma de igual o inferior rango, sea que se le oponga o que se deba reformar para su adecuación a la presente Ley.

Rige a partir de su publicación en el Diario oficial La Gaceta.

Informe Final

PROGRAMA FORTALECIMIENTO Y SEGUIMIENTO
A COMISIONES DE SALUD OCUPACIONAL

1. Objetivo general

Asegurar que los participantes en procesos de capacitación aplican los conocimientos y herramientas proporcionadas por el Consejo de Salud Ocupacional.

2. Objetivos específicos

- 2.1. Revisión de la aplicación de las herramientas aprendidas durante el proceso de capacitación.
- 2.2. Revisión de Planes de Trabajo – Verificación cultura de gestión/administración por parte de las Comisiones de Salud Ocupacional.
- 2.3. Verificar cumplimiento de estructuras de planificación–METAS-OBJETIVOS-ACTIVIDADES-RECURSOS-RESPONSABLES-CUMPLIMIENTO COMPROMISOS.
- 2.4. Proporcionar soporte técnico sobre los contenidos del taller impartido por el Consejo de Salud Ocupacional.
- 2.5. Detectar necesidades de capacitación específica que tengan las Comisiones de Salud Ocupacional
- 2.6. Proporcionar material de carácter técnico por parte de los miembros de las Comisiones de Salud Ocupacional.
- 2.7. Realizar procesos de inspección por las áreas de trabajo.
- 2.8. Participar de sesiones de trabajo de las Comisiones de Salud Ocupacional.
- 2.9. Atención de consultas varias según el marco legal aplicable a cada Institución y/o Empresa.

3. Contexto

- 3.1. A inicios del 2010 el país experimenta un reajuste en su estructura política con el cambio de gobierno; cambio que influye en la formación de las contrapartes hacia la Fundación. Ejerce como Vice ministro de trabajo el Lic. Alvaro Sojo Mendieta.
- 3.2. El nombramiento del siguiente Director del Consejo de Salud Ocupacional se ve retrasado, hasta mediados de agosto cuando se nombra a la Licda. Olga Umaña en el puesto.
- 3.3. Las extremas condiciones climáticas han afectado las principales carreteras del país, por lo que el traslado hacia las diferentes Comisiones de Salud Ocupacional se ve incrementado por la necesidad de recurrir a vías alternas.
- 3.4. El Programa de Fortalecimiento y Seguimiento a Comisiones de Salud Ocupacional da inicio en Julio 2010, por lo que se considera la limitación de tiempo por parte de las empresas al presentarse cierre de año fiscal en setiembre, lo que indica cierre de resultados financieros y planificación estratégica y operativa para el siguiente periodo.

4. Metodología

El programa se fundamenta en ejecutar 3 visitas a 17 diferentes empresas dedicadas a distintas actividades económicas y localizadas en distintas provincias del país. A continuación el proceso de convocatoria e implementación de las visitas:

5. Programación

Las empresas incluidas dentro del Programa fueron:

Hotel Presidente Gudes & Scriba S.A.	Ministerio de Justicia (Reforma)
Club Cetrenss S.A.	Ministerio de Salud
Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica	Municipalidad de Oreamuno
Comisión Nacional de Emergencias	Registro Nacional
Condovac La Costa	Acueductos Y Alcantarillados
Cruz Roja Costarricense (Miramar)	Ministerio de Salud – Área Rectora Región Central Sur Hatillo
Desarrollo La Costa S.A.	Ministerio de Seguridad. Pública Guarda Costas
Empresa de Buses Lared	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
Fondo Mutual beneficio Social Vendedores de Lotería	Inversiones Bravata Pao (Pasoca)
Grupo Mutual Alajuela	Inversiones Oridama
Hospital Clínica Metropolitana	Marina Herradura

Sin embargo el Programa sufrió cambios durante el proceso de implementación, que estuvieron fuera del alcance tanto del Consejo de Salud Ocupacional como de la Facilitadora Nacional de FUNDE. **(Ver Anexo 1. Justificaciones reajustes en el Programa Fortalecimiento y Seguimiento a Comisiones de Salud Ocupacional)**

6. Resultados

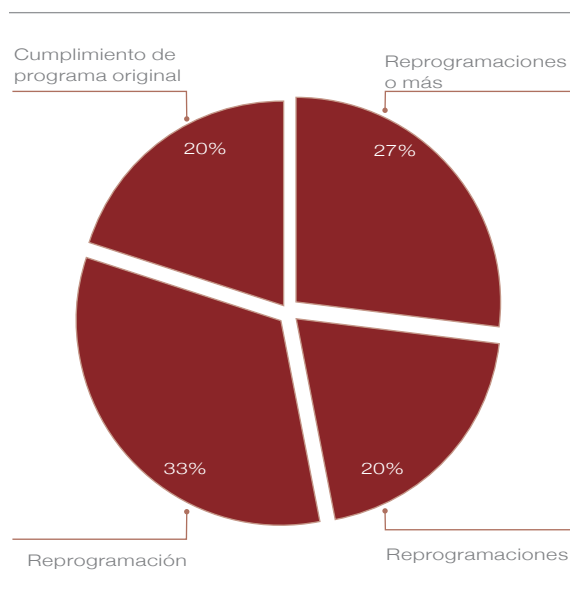
Se logró alcanzar el 100% de las visitas programadas, tomando en cuenta las salvedades especificadas en el Anexo 1. A continuación las métricas de implementación:

Comentarios:

- Únicamente el 20% de las Comisiones de Salud Ocupacional cumplieron con las fechas iniciales pactadas para las 3 visitas programadas.
- Por otro lado, el 27% de las Comisiones incluidas en el Programa solicitaron hasta 3 reprogramaciones de fechas ya pactadas, lo que representa un alto riesgo en la ejecución del mismo.
- Este tipo de programa, basado en coordinación entre varios actores, incluye en su diseño un nivel de flexibilidad donde la media aceptable, para no poner en riesgo la ejecución de las visitas, es de 1 a 2 reprogramaciones como máximo, por lo que el 53% de las Comisiones se encontró dentro de esta media.

Gráfico 1

Cumplimiento por parte de las Comisiones de Salud Ocupacional de las fechas programadas



COMENTARIOS:

- Durante la primera visita a cada Comisión se realiza una verificación de la existencia e implementación de un Plan de Trabajo, únicamente el 33% de

las Comisiones trabaja con esta herramienta, el resto realiza reuniones NO periódicas y trabajan mediante un esquema no planificado de tareas.

- Por lo anterior, se refuerza el contenido de las herramientas de gestión y seguimiento impartidas durante los procesos de capacitación, tales como el Plan de Trabajo, minutas y registros oficiales del Consejo de Salud Ocupacional en el 67% de las Comisiones visitadas.

7. Análisis FODA

Según la información recopilada durante el periodo de ejecución del Programa, se recolectaron datos para su análisis por parte del

Consejo de Salud Ocupacional, los cuales se presentan a continuación bajo un esquema tradicional de toma de decisiones.

Cuadro 1

Contenido abordado durante las visitas a Comisiones de Salud Ocupacional del período 01 Julio al 28 de Octubre 2010

Revisión Plan de Trabajo	100%
Revisión Guía de Inspección	13%
Planificación de Tareas	67%
Responsabilidades de la CSO: Comunicación, capacitación, investigación de accidentes	100%
Motivación Salud Ocupacional / Importancia de la Salud Ocupacional	33%
Aclaración de consultas sobre contenidos del Taller impartido por el Consejo de Salud Ocupacional	80%
Inspección por las áreas de trabajo	27%
Recomendaciones en el mejoramiento de aspectos de gestión: minutas, reuniones, informes, comunicación, etc.	67%
Aspectos de legislación aplicable a su área de negocio/servicio	20%
Aspectos técnicos Ergonomía	20%

Cuadro 2

Análisis FODA: Comisiones de Salud Ocupacional Instituciones Gubernamentales

Nivel	Fortalezas	Oportunidades
1	<p>Estructura Preventiva definida.</p> <p>Existe un gran interés de los miembros por direccionar sus esfuerzos y recursos a Salud ocupacional.</p> <p>Existe ordenamiento de registros: tratados, minutas, actas y etc.</p>	<p>Capacitaciones de Salud Ocupacional impartidas por distintos entes, a saber: Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo de Salud Ocupacional, FUNDATEC.</p> <p>Legislación aplicable a procesos administrativos.</p>
2	(+) Ayuda al desarrollo institucional.	(+) Crea buenas condiciones para el desarrollo de la empresa.
	Debilidades	Amenazas
1	<p>No se cuenta con un experto técnico en materia de Salud y Seguridad Ocupacional.</p> <p>Falta de conocimiento técnico en materia de Salud Ocupacional.</p> <p>Falta de conocimiento de materia de gestión empresarial.</p> <p>Falta de recursos (humano, capital, infraestructura, etc.) destinados a Salud Ocupacional.</p>	<p>Falta de ejecución de un programa Nacional de capacitación enfocado a aspectos técnicos de Salud Ocupacional.</p> <p>Falta de capacitación en materia de gestión empresarial.</p> <p>Falta de capacitación en materia de estrategia y planificación empresarial.</p>
2	(-) Impide el desarrollo de la empresa.	(-) Limita el que hacer de la institución.

Cuadro 3

Análisis FODA: Comisiones de Salud Ocupacional Empresa Privada

Nivel	Fortalezas	Oportunidades
1	<p>Estructura Preventiva definida.</p> <p>Se cuenta con recurso humano para la implementación acciones que mejoren salud ocupacional.</p> <p>Existe ordenamiento de registros: tratados, minutas, actas y etc.</p> <p>Planes Operativos incluyen temas de Salud Ocupacional</p>	<p>Capacitaciones de Salud Ocupacional impartidas por distintos entes, a saber: Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo de Salud Ocupacional, FUNDATEC.</p> <p>Legislación aplicable a estructuras preventivas que establece su alcance, y responsabilidades</p> <p>Legislación aplicable a procesos administrativos</p> <p>Alta importancia a nivel internacional y nacional por mejorar las condiciones de trabajo de las personas</p>
2	(+) Ayuda al desarrollo institucional.	(+) Crea buenas condiciones para el desarrollo de la empresa.
	Debilidades	Amenazas
1	<p>Cuando existe encargado de Salud y Seguridad Ocupacional, la Comisión de Salud Ocupacional pierde empoderamiento sobre el tema</p> <p>Falta de conocimiento de materia de gestión empresarial</p> <p>Falta de asesoramiento que permita el adecuado direccionamiento de los recursos otorgados a áreas de Salud Ocupacional</p>	<p>No se cuenta con un experto técnico en materia de Salud Seguridad Ocupacional</p> <p>Cuando existe encargado de Salud y Seguridad Ocupacional, la Comisión de Salud Ocupacional pierde empoderamiento sobre el tema</p> <p>Falta de conocimiento de materia de gestión empresarial</p> <p>Falta de asesoramiento que permita el adecuado direccionamiento de los recursos otorgados a áreas de Salud Ocupacional</p>
2	(-) Impide el desarrollo de la empresa.	(-) Limita el que hacer de la institución.



CAPÍTULO SEIS

Panamá

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 343 personas, entre funcionarios de los ministerios, representantes sindicales y empresariales, lo que se traduce en un total de 5,514 beneficiarios de las entidades participantes a nivel nacional. A continuación se describen brevemente las actividades realizadas por PRODESSO en Panamá:

- Se ha impartido este Plan de Formación que ha permitido fortalecer las capacidades del personal técnico de la Dirección de Inspección de Trabajo, a través de procesos de formación especializada y de naturaleza sistemática, complementados con asesoría técnica.
- Se fortaleció la estructura del Comité Interinstitucional de SSO conformado por entidades gubernamentales con competencia en SSO, y a través del cual se formularon los instrumentos estratégicos que apoyan PRODESSO.
- Se elaboró y validó la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO. Además se trabajó una Guía específica para el Sector de la Construcción, por la importancia que reviste en el país.
- Se ha formulado y validado el Diagnóstico Nacional de SSO.
- Se ha actualizado periódicamente el Mapa Nacional de SSO.
- Se ha formulado y validado la Boleta Única para el Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo.
- Se han impartido talleres de capacitación a 36 funcionarios de los Ministerios de Salud, Medio Ambiente, Agricultura y Caja del Seguro 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 911 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 4,428 trabajadores sindicalizados.
- Se concretizó una alianza entre PRODESSO, REAL CARD, y el Instituto Panameño de Estudios Laborales para el desarrollo de talleres sobre derecho laboral, SSO y enfoque de género, a organizaciones sindicales y de mujeres.
- En Panamá, se ha dado cobertura de medios de comunicación en firma del memorando de entendimiento entre FUNDE y MITRADEL, la clausura del plan de formación y en la validación de los instrumentos estratégicos formulados, así como para la presentación de logros nacionales del proyecto. Se concedieron entrevistas televisivas y radiales, artículos en medios escritos, además del sitio web www.fundeprodeesso.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 Panamá, 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 Ratificación¹

Convenio OIT no. 155 (1981)	Convenio OIT no. 187 (2006)
N/R ²	N/R

- (1) Se ha ratificado solamente el Convenio 167 de Seguridad en Labores de Construcción y el Convenio NLC sobre Trabajo Marítimo del año 2006
- (2) En Agosto de 2009 el Plan Quinquenal del Ministerio de Trabajo, sugiere gestiones para la ratificación del Convenio 155 pero esta aún no se han concretizado.

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
No existe Comisión Tripartita de SSO. Funciona el Comité Interinstitucional de SSO, conformado por las entidades gubernamentales con competencia en la materia. ³	Inspectores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (175). Se cuenta con además investigadores riesgos y accidentes laborales para su seguimiento y oficiales de construcción. Se formulo y valido de parte del Comité Interinstitucional de SSO, y con el apoyo de PRODESSO, la Guía para inspectores de SSO de las normas nacionales e internacionales. (Octubre de 2010).	Caja de Seguro Social de Panamá. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral brinda amplia cobertura a los accidentes del sector de la construcción. Boleta Única de Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, formulada y validada entre el MITRADEL y la Caja del Seguro Social con la asistencia técnica de PRODESSO. (Octubre de 2010).	N/A ⁴

- (3) El Comité Interinstitucional es coordinado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y también forman parte los Ministerios de Salud, Educación, Agricultura, Medio Ambiente y la Caja del Seguro Social.
- (4) Conforme a las disposiciones del reglamento la Caja de Seguro Social elaborara los manuales de funcionamiento para el registro de las comisiones mixtas. No se poseen registros oficiales de estas estructuras bipartitas.

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
No existe.	No existe.	Formulado y validado por el Comité Interinstitucional de SSO con la asistencia técnica de PRODESSO. (Octubre de 2010).

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- Se aprobó de parte de la Caja del Seguro Social, el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Resaltan avances importantes, con el Decreto Ejecutivo N° 15, el 3 de julio de 2007, el gobierno nacional adopta medidas de urgencia en la Industria de la Construcción, y a través del Decreto Ejecutivo N° 2, el 15 de febrero de 2008, se reglamenta la Seguridad, Salud e Higiene en la Industria de la Construcción; en el cual se promueve la elaboración del estudio de los planes de seguridad en higiene en el trabajo en las obras de construcción y de la constitución de los Comités de Seguridad, Salud e Higiene.
- Mediante la Resolución N°41,039-2009 se aprueba además, por parte de la Caja del Seguro Social, el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- Se ha implementado un plan para la prevención y actuación en las empresas de mayor incidencia de accidentes de trabajo.
- En relación a las actividades al ámbito de la educación formal, la Universidad de Panamá, está desarrollando la Licenciatura en Salud Ocupacional, además de la Universidad de las Américas (UDELAS).
- En relación a la capacitación de SSO en la Construcción, la empresa privada ha gestionado la creación de una escuela de SSO, para mantener capacitación permanente dirigida a todos los sectores en la construcción, a estudiantes y funcionarios públicos.

Guía para Inspectores de Salud y Seguridad Laboral de las Normas Nacionales e Internacionales

FUNDE-PRODESSO



Introducción

Las normas nacionales e internacionales del trabajo constituyen la principal herramienta de operación de los inspectores del departamento de inspección del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Adicionalmente se deben conocer los convenios o recomendaciones que se establecen internacionalmente. Los convenios son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Al hacerlo, éstos se comprometen formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios, por ley y en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. A menudo, completan las disposiciones de los convenios.

Los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación, por ley y en la práctica. A ese respecto, tienen la obligación constitucional de presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a las organizaciones sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por sus países.

Los inspectores de Trabajo deben conocer los procedimientos de control especial para examinar las quejas por violación de los derechos sindicales, ya que el sindicato se debe observar como parte del buen funcionamiento de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

La importancia que revisten las normas nacionales e internacionales del trabajo se registra sobre su efecto práctico. Por un lado, reflejan lo que es factible en la actualidad y, por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico: esa es la finalidad con la que se debaten y adoptan en las conferencias de los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

El presente escrito está destinado, en primer lugar, a apoyar las funciones diarias de los inspectores de Trabajo, representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, funcionarios nacionales, miembros de organizaciones no gubernamentales activas en materia de derechos humanos o de responsabilidad social de las empresas, así como estudiantes, docentes, personal que trabaja en el ámbito de la cooperación técnica, o lectores que se interesen en las asuntos sociales.

Las normas nacionales del trabajo

Capítulo 1

A. Reseña del código de trabajo de la República de Panamá

Es el Documento Jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Código de Trabajo de 1972 precede la Constitución del mismo año por poco tiempo, y garantiza los derechos siguientes:

1. El sindicalismo panameño logró un importante inicio con la aprobación del Código de 1972, a partir del cual se entabló un proceso ascendente de mayor actividad sindical en Panamá.
2. Lograron por este medio intervención en el proceso de la elaboración del reglamento interno de trabajo, consagrado en el Código de 1947 como responsabilidad del empleador. El reglamento no podrá vulnerar los derechos consignados al momento de la aprobación de dicho reglamento.
3. Se consagra la institución de la estabilidad laboral.
4. Incorpora la prima de antigüedad
5. Modificaciones y Innovaciones en la Legislación Laboral

Reformas de 1995 - La más importante legislación laboral desde la introducción del Código de Trabajo de 1972 ha sido la Reforma de 1995. La Reforma Laboral de 1995 tuvo antecedentes mediatos e inmediatos, tanto en el orden legislativo como político. Esto resultó en negociaciones amanecidas, arreglos trasnochados y un saldo de 4 muertos con unos 500 obreros detenidos o desaparecidos, producto de las movilizaciones de trabajadores.

Aunque el trabajador estuvo subordinado al empleador ante el Código de Trabajo de 1972, la Reforma de 1995 ha permitido que el empresario podrá variar o modificar lo pactado en el contrato individual de trabajo, teniendo en cuenta ciertos requisitos que operan como límite a esta facultad. La Reforma Laboral introdujo la movilidad funcional, que puede ser entendida como la facultad empresarial de trasladar al trabajador en el seno de la misma empresa sin que le exija un cambio de residencia a éste. Esto contempla un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo o el cambio de funciones. Este tipo de modificación debe cumplir con que la misma sea compatible con la posi-

ción, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas del trabajador. No puede suponer una disminución del salario, ni afectar la autoestima del trabajador y tampoco debe suponer un perjuicio o riesgo a la integridad del trabajador.

No todas las reformas de 1995 fueron perjudiciales al trabajador: con el propósito de evitar los abusos que emanan de múltiples ‘contratos de prueba’ o periodos probatorios dirigidos al mismo trabajador:

1. El artículo 78 dispone que no será válido el pacto de prueba cuando se contrate a tal trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa.
2. También introduce la institución denominada “fondo de cesantía”
3. El despido por acoso sexual. De acuerdo con el artículo 128, numeral 28, el empleador tiene el deber de establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de sanciones correspondientes.

B. Conceptos generales de Seguridad y salud en el trabajo

I. Riesgos profesionales

El trabajo constituye una actividad que puede ser peligrosa en la medida que el proceso de producción de los bienes y servicios exige una relación de la persona con los elementos objeto de transformación, con la tecnología y con los modelos de organización del trabajo que se utilizan.

Existen situaciones de riesgo en los puestos de trabajo como la tecnificación de la actividad laboral que da lugar a la aparición de máquinas con más variadas funciones, sustancias químicas, fuentes de energía diversas, etc. La posición desde la que el trabajador se relaciona con los factores de riesgo es peculiar, el trabajador está en una relación de dependencia con respecto al empresario que es quién marca las pautas de la organización del proceso productivo y de la organización del trabajo. El contenido obligacional de la legislación incide especialmente en el empresario.

El concepto de riesgo se diferencia del de peligro. Peligro es una fuente o situación de trabajo causante de posibles daños. El riesgo puede cuantificarse, “Se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad (consecuencia) del mismo”. Según esto, la cuantificación se hará de la forma:

$$\text{Riesgo} = \text{Probabilidad} \times \text{Consecuencia}$$

2. Peligros

En condiciones de trabajo se definen como: “Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos de la seguridad y salud del trabajador”.

Según las estas características del trabajo son:

1. Características generales de los locales.
 - Instalaciones.
 - Equipos.
 - Productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.
4. Todas aquellas características del trabajo, incluida la relativa a su organización y adecuación que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador.

3. Prevención

El conjunto de actividades o medidas, adoptadas o previstas en toda la fase de actividad de la empresa, que tienen como fin evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

1. Daños derivados del trabajo

Las enfermedades, patologías, o lesiones sufridos con ocasión o por motivo del trabajo.

Las patologías se manifiestan como:

- Accidentes de trabajo,
- Enfermedad profesional,
- Estrés laboral,
- Insatisfacción en el trabajo,
- Envejecimiento prematuro,
- Relaciones sociales conflictivas.

2. Técnicas generales de prevención

- a) Seguridad en el trabajo - Orientada a prevenir los accidentes de trabajo, tiene como objetivo identificar los peligros y evaluar los riesgos así como indicar las medidas preventivas para evitarlos.
- b) Higiene industrial - Disciplina o técnica general de prevención que se centra en el estudio del ambiente de

trabajo en relación a los efectos que puede causar en el trabajador. La orientación de esta disciplina es la de prevenir las enfermedades profesionales. Su objetivo es diagnosticar la presencia de agentes contaminantes, medir sus concentraciones, valorar el riesgo haciendo la comparación con valores de referencia (valores límite ambientales) y adoptar las medidas para corregir las situaciones de peligro higiénico.

- c) Medicina del trabajo - Sus objetivos son protección de la salud, prevención de su pérdida y, llegado el caso, la curación de la enfermedad y otros daños derivados del trabajo.
- d) Ergonomía - Técnica preventiva de carácter general orientada a adaptar el trabajo (los equipos de trabajo, los elementos que conforman el ambiente y el puesto de trabajo) a las características y capacidades de los trabajadores, a fin de lograr la máxima seguridad, bienestar y confort en el trabajo. Se centra en el análisis de las tareas, de las capacidades personales, en la evaluación de la carga de trabajo, y todo ello para llegar a correcciones que den lugar a un diseño del puesto de trabajo conforme a los parámetros de confort y bienestar citados.
- e) Psicología laboral - Técnica preventiva que se centra en aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización del mismo (estilos de dirección, comunicación interna, carga mental, etc.).

3. Técnicas específicas de prevención:

Son un conjunto de actuaciones dirigidas a identificar y corregir los factores de riesgo que pueden producir patologías laborales. Se clasifican en técnicas analíticas y operativas:

- a) Técnicas analíticas:
Se incluyen el conjunto de actuaciones que tienen por objeto identificar y valorar los distintos factores

de riesgo y una vez identificados hacer una evaluación de los mismos. Entre ellas se incluyen:

1. Los estudios medioambientales del centro de trabajo.
2. Las evaluaciones de riesgo.
3. Análisis estadísticos de la siniestralidad.
4. Investigación de los daños.
5. Estudios epidemiológicos.
6. Análisis de tareas.
7. Estudios o inspecciones de los equipos de trabajo, de las instalaciones y de los locales.

- b) Técnicas operativas:

Son aquellas que tienen por objeto eliminar los peligros que fueron identificados por las técnicas analíticas y, respecto de aquellas que no se pueden eliminar, adoptar medidas correctoras para reducir su nivel de riesgo. Destacan:

1. La prevención aplicada en el diseño y construcción de locales de trabajo y equipos de trabajo.
2. La prevención en el diseño de los métodos y organización del trabajo.
3. Aplicar medidas correctoras en los equipos y locales ya existentes (colocación de resguardos, sustitución de un producto peligroso por otro que no lo es o que tiene un nivel de riesgo menor).
4. Señalización de la prevención.
5. Usar equipos de protección individual.
6. Técnicas de formación y sistemas de información sobre la seguridad en el trabajo.
7. Técnicas de prevención dirigidas a eliminar o controlar los factores de riesgo.

A continuación se presenta un cuadro de la normativa relacionada con la inspección laboral en riesgos profesionales en el Código de trabajo de Panamá:

Libro II	Título	Capítulo	Artículos	
Riesgos profesionales	I. Higiene y seguridad en el trabajo título		282-290	
		II. Riesgos profesionales	I II III	291-299 300-303 304-325
		III. Reposición de los trabajadores		326-328
	IV. Excepciones y sanciones		329-330	

4. Relaciones colectivas

Las relaciones colectivas de trabajo, buscan establecer el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que en las circunstancias económicas de una empresa, sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a su necesidad y a la capacidad de la empresa. Al igual que en los contratos - ley, la existencia válida y colectiva de una convención colectiva de trabajo, determina que nazca la presunción de que la empresa o establecimiento a que se aplica exista un equilibrio en las relaciones laborales.

a) Relaciones laborales

La **relación laboral** o las **relaciones laborales** son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona natural o jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

b) Relación y contrato de trabajo

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales.

c) El salario

El salario o *remuneración* es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario. El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo. El salario mínimo

es una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores. En la República de Panamá el salario mínimo se establece regionalmente, en tanto que en otros países se establece para todo el país. En los convenios colectivos suelen establecerse conveniencias salariales en relación con la categoría de cada trabajador, es decir con la complejidad y capacitación necesaria para cada tarea.

d) Relaciones individuales y colectivas

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador.

e) Negociación colectiva y diálogo social

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado. Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo.

El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y alcanzando convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

f) Recursos humanos y relaciones laborales

Las empresas suelen denominar con el término «recursos humanos» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, etc.).

La definición como «recurso» de las cuestiones relacionadas con el personal, tiende a concentrarse en las relaciones técnicas de producción, antes que en las relaciones sociales, dando prioridad a los aspectos disciplinarios y eventualmente psicológicos, pero postergando habitualmente las relaciones colectivas y los intereses personales de los trabajadores.

g) Relaciones internacionales de trabajo

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista. Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marcos internacionales, con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo. Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización. A continuación se presenta un cuadro de la normativa en relaciones colectivas en el Código de trabajo de la República de Panamá:

Libro III	Título	Capítulo	Artículos
	Preliminar		331-333
Relaciones colectivas	I. Derecho de asociación sindical	I	334-340
		II	341-350
		III	351-356
		IV	357-375
		V	376-378
		VI	379-389
			379-380
			381-387
			388-389
			VII
	VIII	395-397	
	II. Convención colectiva de trabajo	I	398-403
		II	404-409
		III	410-416
	III. Conflictos colectivos	I	417-422
		II	423-425
		III	426-431
		IV	432-447
		V	448-451
		VI	452-474
	IV. Derecho a huelga	I	475-482
		II	483-484
		III	485-488
		IV	489-492
		V	493-497
		VI	498-509
		VII	510-515
		VIII	516-519

C. Reglamento de la construcción

Decreto Ejecutivo No. 2-(de 15 de febrero de 2008)

Por el cual se reglamenta la Seguridad, Salud e Higiene en la Industria de la Construcción. Disposiciones generales:

ARTÍCULO 1. Objeto y Campo de Aplicación

Este reglamento tiene por objeto regular y promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo de la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias, para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción, tanto públicas como privadas. El mismo será de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional, en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Para esos efectos se señalan las siguientes actividades prioritarias, más no limitantes:

- a) Identificar, prevenir y controlar los factores de riesgos en los trabajos de la construcción, así como las formas de protección de los trabajadores.
- b) Promover el mejoramiento integral de las condiciones y medio ambiente de trabajo, orientada a la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores en el proceso de trabajo.
- c) Elaborar y aplicar las normas reglamentarias, -generales y específicas,- las normas técnicas metodológicas o de procedimientos, que garanticen actuaciones administrativas públicas, de manera articulada y progresiva, en armonía con los fines del presente reglamento.
- d) Elaborar mecanismos de información, consultas y participación tripartita, - gobierno, empleadores y trabajadores, para la formación y capacitación de todos en materia preventiva de riesgos en el trabajo.
- e) Promover ante las autoridades educativas y de formación profesional, la integración de la prevención

de los riesgos en el trabajo en los planes de estudio de todos los niveles de enseñanza.

- f) Promover, conjuntamente con las autoridades educativas, la formación de recursos humanos, técnicos y profesional, en el campo de la prevención de riesgos en el trabajo.
- g) Promover ante los organismos pertinentes la investigación de nuevas formas de prevención y protección de riesgos, incluyendo modalidades organizativas.
- h) Inculcar a trabajadores, empleadores y funcionarios de los entes estatales conciencia en cuanto a evaluación de riesgos, de salud y educación sanitaria en el trabajo, estadísticas, control de riesgos y otros.

ARTICULO 2. Principios Generales.

Para el logro de estos objetivos, se establecen los principios generales relativos a:

- a) La identificación, control, eliminación o reducción de los factores de riesgos en el trabajo en prevención de la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) La información, la consulta, la participación tripartita, la formación de los trabajadores y empleadores en materia preventiva, así como la formación de recursos humanos y el ejercicio profesional y técnico en este campo.

ARTÍCULO 3.

Posibilidad de ampliación de parámetros mínimos de este reglamento. Las disposiciones contenidas en este reglamento establecen los parámetros y estándares mínimos en las obras de construcción, por lo que podrán ser ampliadas o mejoradas en las convenciones colectivas, o por gestión particular e institucional.

A continuación se presenta un cuadro de la normativa en Salud, Higiene y Seguridad en la construcción del Reglamento de la construcción de la República de Panamá:

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
I. Administración de seguridad, salud e higiene del trabajo en la industria de la construcción	I	1 al 4	Disposiciones generales
	II	5 al 6	Organismos de administración
	III	7 al 8	Dirección Nacional de Inspección SSHTIC
	IV	9 al 11	Comités de SSHTIC
II. Obligaciones y prohibiciones de las partes	I	12 al 17	Obligaciones de los promotores o dueños de proyectos
	II	18 al 32	Obligaciones de los empleadores
	III	33 al 36	Obligaciones de los empleadores frente a trabajadores especiales
	IV	37	Prohibiciones de los trabajadores y de los empleadores
	V	38 al 39	derechos y obligaciones de los trabajadores

III. Servicios de seguridad, salud e higiene del trabajo en la industria de la construcción (SSHTIC)	I	40 al 47	Saneamiento básico
	II	48 al 49	Primeros auxilios
	III	50 al 65	Ropas y equipos de protección especial
	IV	66 al 83	Seguridad en los lugares de trabajo
	V	84	Trabajos a intemperie
	VI	85 al 92	Trabajos en mal tiempo
III. Normas técnicas sobre trabajos específicos	I	93 al 108	Manipulación de materiales
	II	109 al 119	Trabajos de excavaciones, terraplenes y obras subterráneas
	III	200 al 222	Estructuras, armaduras, amazones, encofrados y const. de hormigón
	IV	223 al 225	Escaleras portátiles o manuales
	V	226 al 246	Andamios fijos
	VI	247 al 248	Trabajos de altura
	VII	249 al 295	Equipos elevadores y accesorios de izado
	VIII	296 al 302	Hincadura de pilotes y tablestacas
	IX	303 al 309	Trabajos próximos o sobre el agua
	X	310 al 319	Electricidad
	XI	320 al 352	Demolición
	XII	353 al 362	Espacios confinados
	XIII	363 al 380	Materiales y sustancias químicas peligrosas
	XIV	381 al 397	Contaminantes físicos (radiaciones ionizantes y no ionizantes)
IV. Disposiciones finales		398	Normas complementarias al presente relamento
		399	Medidas de seguridad y sanciones
		400	Actualización del reglamento
		401	Vigencia

D. Trabajo infantil y protección de los menores

En Panamá, el trabajo infantil y adolescente no es una realidad nueva, sin embargo, sí son más reciente los esfuerzos que se realizan para integrarlo como un tema central a tratar en la agenda política, para conocer sus dimensiones y para procurar combatirlo como un flagelo social que adquiere mayores proporciones impactando a nuestra niñez y adolescencia. Parte importante de nuestro capital humano, que entra tempranamente a formar parte de la fuerza laboral activa, a expensas de limitar su acceso y rendimiento a la educación y a disfrutar sus derechos de vivir una etapa que debe ser feliz, armoniosa, provechosa, libre de explotaciones y riesgos.

1. Convenios

El Estado panameño con el compromiso de hacer cumplir los derechos humanos fundamentales de los niños, las niñas y los/as adolescentes (NNA) y, en especial, de protegerlos de la exclusión social y la explotación laboral, suscribió y ratificó, en el año 2000, dos Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de suma importancia en el avance para erradicar el trabajo infantil y adolescente.

Los dos Convenios en referencia son:

- Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, fijada en el país en los 14 años, y el
- Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación.

2. Antecedentes y justificación

La ratificación de estos Convenios, así como el trabajo constante en la búsqueda del bienestar de la niñez y de la adolescencia, principalmente trabajadora, es producto de la ingente labor que se realiza en los distintos espacios institucionales, públicos y privados en el país, y en el ámbito internacional.

Es pertinente señalar que el Convenio 182 de OIT, que complementa el Convenio 138, prioriza la acción nacional e internacional para prohibir y eliminar efectivamente las peores formas de trabajo de las personas menores de edad. Entre sus sustentos se indica que:

- “se tenga en cuenta la importancia de la educación gratuita y
- la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y

- c) asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias”.

En el país existen disposiciones normativas y legales que aportan avances para la identificación de trabajos peligrosos. Citando un ejemplo, tal es el caso del Código de la Familia que, en su artículo 510 del Título V “De los Menores Trabajadores”, lista trabajos que se prohíben a las personas menores de 18 años de edad por considerar que se realizan en condiciones peligrosas para la vida, salud o moralidad, o que afectan su asistencia regular a un centro educativo.

A nivel institucional, en la tarea de definir los tipos de trabajo peligroso, es valiosa la contribución del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, en particular del Departamento de Atención al Trabajo Infantil y Protección al Menor Trabajador; y, de la Red de Seguridad y Salud Contra el Trabajo Infantil Insalubre y Peligroso bajo su presidencia y coordinación.

El trabajo infantil y adolescente peligroso en áreas urbanas, en donde hay más incidencia de la actividad comercial y de servicios, es uno de los sectores que involucra mayor diversidad de ocupaciones y de lugares de trabajo de los/as NNA, por lo cual están expuestos a riesgos diversos y a sufrir lesiones en el ambiente laboral que los rodea. Según la ocupación de NNA, los sitios de trabajo abarcan en especial la calle, mercados, talleres, estaciones de autobuses, en autobuses, y el vertedero.

En términos de estacionalidad del trabajo, y en comparación con las actividades agrícolas que dependen del

ciclo productivo, el trabajo urbano se caracteriza por una participación ininterrumpida durante todo el año.

Estas características, los riesgos asociados al trabajo peligroso en áreas urbanas son múltiples, diversos y graves. Entre los más graves se encuentran:

1. El abuso físico por parte de las personas adultas en el lugar de trabajo;
2. El abuso sexual, verbal y psicológico;
3. La exposición al consumo de drogas y alcohol,
4. La explotación sexual comercial,
5. Embarazos tempranos y no planificados,
6. Enfermedades de transmisión sexual y contagiosas, y
7. Involucrarse en actividades ilegales y a la delincuencia.

El trabajo infantil y adolescente urbano, en Panamá como a nivel mundial, no es una realidad nueva, es más bien un fenómeno que históricamente ha estado presente en estrecha vinculación con lo económico, lo social, lo cultural, la pobreza, el ámbito familiar, y la aceptación de la sociedad.

Panamá, cuenta con indicadores demográficos y sociales –de salud, de educación y de condiciones habitacionales, entre otros- que en promedio son favorables, un crecimiento económico que en el último año entró en un proceso de aceleración, un desempleo que bajó para el 2003, un gasto público social que es uno de los más altos en la región, y un nivel de desarrollo humano calificado como medio por el índice de medición del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

A continuación los cuadros que resumen los compromisos de estado:

Tabla 2
Trabajos prohibidos y trabajos peligrosos

Constitución política	Código de familia	Código de trabajo	Convenio 138	Convenio 182
(Artículo 66) Se prohíbe: - Servicio doméstico (menores de 14 años). - Ocupaciones insalubres	(Artículo 510) Se prohíbe a los menores de edad de 18 años los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones sean peligrosos para la vida, salud, moralidad o afecten asistencia regular a un centro docente.	(Artículo 118) Se prohíbe a los menores de 18 años los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúan sean peligrosos para la vida, salud o moralidad.	(Artículo 3, inciso 2) La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a los 18 años.	(Artículo 3, inciso 2) Trabajo peligroso: El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Tabla 3

Excepciones: Trabajos de formación profesional

Código de familia (artículo 510)	Código de trabajo (artículo 118)	Convenio 138 (artículo 6)	Convenio 182 (R 190)
Trabajo de menores en escuelas vocacionales, en las siguientes actividades: - Transporte de pasajeros y mercancía por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y altamar, y trabajo en muebles, embarcaciones y almacenes de depósitos- - Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica. - Manejo de sustancias explosivas o inflamables - Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas.		El Convenio no se aplicará al trabajo efectuado en escuelas de enseñanza general, profesional o técnica; siempre que sea parte integrante de: - Un curso de enseñanza o formación - Un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa. - Un programa de orientación destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.	Trabajos peligrosos. La legislación nacional podrá autorizar el empleo a partir de 16 años siempre que queden garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica

Capítulo 2

Caja de Seguro Social-Salud Ocupacional

Se establecen los principios generales relativos a la identificación, control, eliminación o reducción de los factores de riesgos en el trabajo, promoviendo la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores, la información, la consulta, la participación tripartita, la formación de los trabajadores y empleadores en materia preventiva, así como la formación de recursos humanos y el ejercicio profesional y técnico en este campo.

RESOLUCIÓN N°41,039-2009-J.D. - La Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, en uso de sus facultades legales, y en especial las que le confiere la Ley #51 de 27 de Diciembre de 2005

CONSIDERANDO: Que, el Artículo 246 de la Ley #51 de 27 de Diciembre de 2005, modifica el artículo #69 del Decreto de Gabinete #68 de 1970 en el sentido de asignar en la Caja de Seguro Social la competencia de regular la materia de prevención de los Riesgos Profesionales y de la seguridad e higiene en el trabajo así como la fijación del monto de las multas que corresponda por el incumplimiento de dicha norma.

Que la regulación se efectuará mediante la reglamentación necesaria y de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores del país.

RESUELVE: Se aprueba el siguiente:

“Reglamento general de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene del trabajo”

Fundamento de Derecho

1. Artículo No. 106, acápite # 2, 4,6, Constitución Política de la Republica de Panamá.
2. Título Cuarto, Capítulo Segundo, Atribuciones y deberes en el orden sanitario nacional, artículo No. 85, acápite 7, Capítulo Tercero, artículo No. 86, acápite 1. Ley No. 66, de 10 de Noviembre de 1947. Código de Salud
3. Título I- De la Prevención de Riesgos Profesionales, Artículo No. 5, Título IX, - De la Prevención de los Riesgos Profesionales, Artículos 69, 70 y 71- , Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.. Decreto Ley No. 14- de 27 de agosto de 1954.
4. Decreto de Gabinete No. 68 del 31 de Marzo de 1970- Riesgos Profesionales.
5. Código del Trabajo – Titulo I, Higiene y Seguridad en el Trabajo artículos 282 al 290.
6. Ley No. 41 – Ley General del Ambiente. 1 de Julio de 1998.
7. Resolución N° 77 de 1998 – Por el cual se establece la presentación de normas y realización del estudio de riesgos a la salud y el ambiente.
8. Decreto Ejecutivo No. 119, del 23 de mayo de 2001–Reglamentación de la Ley No. 3 sobre IFTS, HIV, SIDA.
9. Resolución No. 124, Reglamento Técnico DGNTI – COPANIT – “Higiene y Seguridad Industrial” – 20 de marzo de 2001.

Capítulos	Descripción	Artículos
I	Disposiciones generales	01 al 05
II	Derechos y obligaciones	06 al 09
III	Condiciones generales de los Centros de Trabajo	10 al 22
IV	Sistemas de salud, seguridad e higiene del trabajo	23 al 26
V	De los Comités de Salud e Higiene en el trabajo	27 al 28
VI	De las sanciones	29 al 42

Capítulo 3

Leyes, Reglamentos y Normas Pertinentes de la República de Panamá

1. LEY GENERAL DEL AMBIENTE - Ley N° 41 de 1 de julio de 1998 - Por la cual se dicta la Ley General del Ambiente y se Crea la Autoridad Nacional de Ambiente. Publicada en la Gaceta Oficial N° 23, 578, 3 de julio de 1998. Ambientales". Publicado en la Gaceta Oficial N° 24,014 de 21 de marzo de 2000.
2. LEGISLACIÓN FORESTAL Ley N° 1 de 3 de febrero de 1994 - Por la cual se establece la Legislación Forestal en la República de Panamá". Publicada en la Gaceta Oficial N° 22,470, 7 de febrero de 1994.
3. Sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación - Ley 21.
4. Por la cual se establecen controles para evitar la contaminación ambiental ocasionada por combustibles y plomo - LEY No.36 de 1996
5. Decreto Ley N° 35 de 22 de septiembre de 1966 - Sobre Uso de Aguas". Publicada en la Gaceta Oficial N° 15, 725 de 14 de octubre de 1966.
6. Decreto Ejecutivo N° 57- Reglamento de Auditorías Ambientales y PAMAs
7. Decreto Ejecutivo N° 58 de 16 de marzo de 2000 - Reglamenta Las Normas de Calidad Ambiental y Límites Permisibles". Publicada en la Gaceta Oficial N° 24, 014 de 21 de marzo de 2000.
8. Decreto Ejecutivo N° 59 de 16 de marzo de 2000 - Reglamenta los procesos de Evaluación de Impacto Ambiental". Publicada en la Gaceta Oficial N° 24, 015 de 22 de marzo de 2002.
9. DECRETO N° 255 - Emisiones Vehiculares
10. Resolución J.D- 009 -94 de 28 de julio de 1994 - Por la cual se establece el Sistema Nacional de Áreas Protegidas y se define algunas categorías" Publicada en la Gaceta Oficial N° 22, 586 de 25 de julio de 1994.
11. Resolución no. 77 De 1998 - por la cual se establece la presentación y normas para realización del estudio de riesgos a la salud y el ambiente.
12. Resolución No.50 de 1999 - PARA EL MANEJO, ALMACENAMIENTO Y TRANSPORTE DE ASBESTO EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.
13. Resolución N° AG 0151-2000 - Por la cual se establecen los parámetros técnicos mínimos en la presentación por parte de los reforestadores ante la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM), del Plano Proyecto de Reforestación y del informe Técnico Financiero".
14. Resolución N° AG 026 - 2002 de 30 de enero de 2002 - Por la cual se establece los Cronogramas de cumplimiento para la caracterización y adecuación de los reglamentos técnicos para la descarga de aguas residuales Normas DGNTI - COPANIT 35-2000 y DGNTI - COPANIT 39-2000
15. Resolución N° AG 0091-2005 - Inscripción de Cobros
16. Resolución No. 195 de 2001 - MINSA-Uso de Óxido de Etileno
17. Resolución No. 2212 de 1996 - MINSA-Residuos Hospitalarios Peligrosos
18. Resolución No.77de 1998 - MINSA-Estudio de Riesgo a la Salud y el Ambiente
19. Decreto Ejecutivo No. 116 de 2001 - (MINSA-Manejo de Desechos Internacionales no peligrosos en puertos aéreos, marítimos y terrestres)
20. Decreto Ejecutivo No. 306 de 2002 - PARA EL CONTROL DE LOS RUIDOS EN ESPACIOS PUBLICOS, ÁREAS RESIDENCIALES O DE HABITACIÓN, ASI COMO EN AMBIENTES LABORALES
21. Decreto Ejecutivo No. 156 de 2004 - MINSA-Normas Sanitarias para Proyectos de Relleno Sanitario
22. Decreto Ejecutivo No. 157 de 2004 - MINSA-Utilización de Aceites y Grasas Comestibles

23. Decreto Ejecutivo No. 225 de 1998 - MINSA-Artículos 7,8 y 10 de Ley No.36 de 17 de mayo de 1996
24. Decreto Ejecutivo No. 306 de 2002 - MINSA-Ruido en espacios públicos, áreas residenciales y ambientes laborales
25. Decreto Ejecutivo No. 357 de 1997 - MINSA-Inspección de Granjas Porcinas y otras disposiciones
26. Decreto Ejecutivo No. 65 de 1997 - MINSA-Aplicación de Plantas de Productos cárnicos, lácteos, pesqueiros y otros
27. Decreto No. 623 de 1970 - MINSA-Sanidad y Calidad de Leche y Producto Lácteos
28. Reglamento Técnico Dgnti-Copanit 35-2000 Agua - Descargas de Efluentes Líquidos Directamente a Cuerpos y Masas de Agua Superficiales y Subterráneas.
29. Reglamento Técnico Dgnti-Copanit 39-2000 Agua - Descargas de Efluentes Líquidos Directamente a Sistemas de Recolección de Aguas Residuales.
30. Reglamento Técnico Dgnti-Copanit 43-2001 - Para el Control de la Contaminación Atmosférica en Ambientes de Trabajo Producida por Sustancias Químicas.
31. Reglamento Técnico N° Dgnti-Companit 44-2000. Higiene y Seguridad Industrial. Condiciones de Higiene y Seguridad en ambientes de trabajo donde se generen ruidos.
32. Reglamento Técnico N° Dgnti-Companit 45-2000-Higiene y Seguridad Industrial. Condiciones de Higiene y Seguridad en ambientes de trabajo donde se generen vibraciones.
33. Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 47-2000 - Norma de usos y disposición final de lodos.

Capítulo 4 - ACP

La Autoridad del Canal de Panamá (ACP) es una entidad del Gobierno de Panamá creada en el Título XIV de la Constitución Nacional y a la que le corresponde privativamente la operación, la administración, el funcionamiento, la conservación, el mantenimiento, el mejoramiento y modernización del Canal, así como sus actividades y ser-

vicios conexos, conforme a las normas constitucionales legales vigentes, a fin de que el Canal funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

La Ley Orgánica, del 11 de junio de 1997 establece las normas para su organización y funcionamiento. Debido a su importancia y naturaleza, la ACP goza de autonomía financiera, patrimonio propio y derecho de administrarlo.

La ACP es dirigida por un Administrador y un Subadministrador, bajo la supervisión de una Junta Directiva integrada por 11 miembros.

El Administrador es el funcionario ejecutivo de mayor jerarquía, representante legal de la entidad y responsable por su administración y por la ejecución de las políticas y decisiones de la Junta Directiva.

El nombramiento del Administrador es por un período de siete años, luego de los cuales podrá ser reelegido por un período adicional.

Los 11 miembros de la Junta Directiva son nombrados de la siguiente manera:

Nueve son nombrados por el Presidente de la República con el acuerdo del Consejo de Gabinete y la ratificación de la Asamblea Legislativa por la mayoría absoluta de sus miembros.

Uno es designado por el Órgano Legislativo, que será de su libre nombramiento y remoción.

Uno, quien presidirá la Junta Directiva y tendrá la condición de Ministro de Estado para Asuntos del Canal, es designado por el Presidente de la República. El Ministro para Asuntos del Canal tendrá derecho a voz y voto en los Consejos de Gabinete.

El nombramiento de la primera Junta Directiva se hizo por períodos escalonados para garantizar su independencia de los gobiernos de turno.

El Canal de Panamá constituye un patrimonio inalienable de la nación panameña, por lo cual no puede ser vendido, ni cedido, ni hipotecado, ni, de ningún otro modo, gravado o enajenado. El régimen jurídico que se estableció para la Autoridad del Canal de Panamá tiene el objetivo fundamental de preservar las condiciones que hacen del Canal una empresa al servicio pacífico e ininterrumpido de la comunidad marítima, del comercio internacional y de Panamá.

Diagnóstico Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

A large, light blue, stylized map of Mexico is centered on the page, serving as a background for the text. The map is composed of various shapes representing the country's geographical features and states.

INFORME FINAL

Antecedentes

El Proyecto para el Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (PRODESSO) recoge y asimila los resultados, lecciones aprendidas, avances en el sector de la seguridad y salud ocupacional (SSO), producto del proyecto FORSSO financiado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá en sus dos fases.

El mismo ha venido apoyando e incidiendo en la generación de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales a través de la formación de recursos técnicos de los Ministerios/Secretarías de Trabajo, CNTSSO, Universidades, Institutos de Formación Técnica Profesional, Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores.

Objetivos

Objetivo General

Contribuir a la generación y ambientes saludables de trabajo y al fomento de una cultura de prevención de riesgos laborales, con el fin de incidir en la calidad de vida del sector trabajador, el aumento en la productividad de las empresas, el cumplimiento de las funciones del Estado y por consiguiente el desarrollo económico y social de los seis (6) países de Centroamérica y República Dominicana.

Justificación

Contexto del país en la materia

Durante los últimos años, el Estado ha fortalecido sus compromisos hacia la calidad de servicio que se espera de los trabajadoras y trabajadores panameños, en materia de prevención y capacitación en lo concerniente a la Salud y Seguridad Ocupacional.

En el año 2007, fue pactado el Programa de Trabajo Decente, con la participación de los actores tripartitas del mercado laboral (Gobierno, Empresa Privada y el Sector Trabajador) y convocadas por la autoridades del MITRADEL, a incorporarse otras importantes instituciones públicas, como la Caja del Seguro Social y el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), en aras de fortalecer y mejorar sus servicios en términos de prevención, calidad y cobertura.

El Estado panameño ha reconocido que las medidas de prevención y salud de los trabajadores es fundamental para el desarrollo de la nación, por lo que se ha comprometido a:

- Fortalecer la salud ocupacional de todos los trabajadores en todo el territorio nacional, priorizando aquellas actividades de mayor siniestralidad y/o letalidad.
- Aplicar rigurosamente las medidas de prevención según actividad económica.
- Desarrollar centros de rehabilitación y reinserción laboral para aquellos trabajadores que se encuentren incapacitados por lesiones sufridas al realizar sus labores.
- Promover la educación tanto de empleadores, trabajadores y fiscalizadores para el cumplimiento de las normas.

Principales indicadores económicos enero - agosto 2010

Los principales indicadores económicos que durante el periodo enero-agosto 2010, presentaron variaciones positivas en el sector interno, comparados con su similar del 2009, fueron: sacrificio de ganado vacuno, producción de leche pasteurizada, natural utilizada para la elaboración de productos derivados, derivados del tomate, bebidas alcohólicas, alcohol rectificado; generación de electricidad térmica, consumo de electricidad, facturación de agua; venta de combustible; venta de autos nuevos; los activos del balance de situación del Sistema Bancario Nacional;

indicadores bursátiles; valor de las primas suscritas y siniestros incurridos; inversión publicitaria y las actividades de esparcimiento.

Por otra parte, se registraron cambios negativos en: el sacrificio de ganado porcino; generación de electricidad hidráulica; valor de los permisos para realizar construcciones, reparaciones y adiciones, producción de concreto premezclado; los préstamos concedidos por el BDA y los contratos y renunciaciones registrados en las oficinas del MITRADEL.

En cuanto a los indicadores relacionados con el exterior que presentaron variaciones positivas, están: el valor CIF de las importaciones de bienes; el volumen exportado de banano, piña, azúcar sin refinar, café, carne de ganado bovino, y las pieles y cueros; la entrada de pasajeros residentes en el exterior y sus gastos; el ingreso por peajes y el volumen de carga en el Canal de Panamá, así como el movimiento de carga a través del Sistema Portuario Nacional.

Se observaron tendencias negativas en el volumen exportado de sandía, camarón, atún de aleta amarilla congelado, pescado fresco y filete de pescado, harina y aceite de pescado, ropa y ganado vacuno en pie; la entrada de pasajeros en cruceros; tránsito de naves y toneladas netas desplazadas en el Canal de Panamá y la carga a granel en el Sistema Portuario Nacional.

1. Industrias manufactureras

El sacrificio de ganado vacuno aumentó en 4.0 por ciento; el de porcino disminuyó en 8.7 por ciento, debido a movimientos de productores a otras actividades. La producción de leche pasteurizada se elevó en 16.5 por ciento y la natural utilizada para la elaboración de productos derivados en 9.1 por ciento. Por otra parte, la producción de leche evaporada, condensada y en polvo disminuyó en 8.9 por ciento. La producción de bebidas alcohólicas registró un leve aumento de 0.1 por ciento, principalmente, el ron con 32.1 por ciento, otros licores con 8.4 por ciento y la ginebra con 5.7 por ciento, mientras que la producción de cerveza y seco disminuyeron en 0.5 por ciento y 4.9 por ciento, respectivamente. La producción de alcohol rectificado se incrementó en 14.7 por ciento.

2. Electricidad y agua

La generación de electricidad térmica aumentó en 37.1 por ciento, no obstante, la generación de electricidad hidráulica

disminuyó en 4.5 por ciento, al igual que la autogenerada por la Autoridad del Canal de Panamá en 4.7 por ciento. En cuanto al intercambio de energía, se registraron tasas negativas en la importación de 3.3 por ciento y exportación en 81.9 por ciento.

El consumo de electricidad registró incremento de 10.4 por ciento, principalmente de los clientes residenciales en 10.7 por ciento, otros clientes 12.8 por ciento, comerciales 6.3 por ciento, gobierno 4.5 por ciento, grandes clientes 391.3 por ciento y generadores en 17.5 por ciento.

La facturación de agua en la República creció 0.6 por ciento, reflejando una mayor participación de los clientes industriales al aumentar en 9.1 por ciento y los comerciales en 2.6 por ciento. En cuanto a la facturación de agua del Gobierno, la misma registró una disminución de 0.2 por ciento.

3. Construcción

El valor de los permisos para realizar construcciones, adiciones y reparaciones disminuyó en 29.0 por ciento, observándose la mayor caída en las obras residenciales con 46.6 por ciento. El distrito de Panamá registró una baja de 48.4 por ciento. Los distritos con mayor crecimiento fueron: San Miguelito con 231.1 por ciento, Arraiján 211.5 por ciento, Colón con 53.6 por ciento y otros distritos como Aguadulce, David, Chitré, Santiago y La Chorrera aumentaron en su conjunto 42.8 por ciento. La producción de concreto premezclado cayó en 23.1 por ciento.

4. Comercio interno

a. Venta de combustibles:

La venta de combustibles para consumo nacional se incrementó en 14.5 por ciento, principalmente el diesel en 21.6 por ciento y la gasolina en 5.9 por ciento. El búnker C subió 37.5 por ciento, por el contrario, el gas licuado de petróleo bajó en 1.7 por ciento. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSO - INEC 3

b. Venta de automóviles nuevos:

La venta de automóviles nuevos aumentó en 10.4 por ciento, destacándose los segmentos de: SUV'S con 29.4 por ciento, automóviles de lujo 21.5 por ciento, paneles 11.5 por ciento, pick ups 6.6 por ciento, buses 3.5 por ciento y los automóviles regulares con 1.4 por ciento. Por otra parte, disminuyeron los segmentos de camiones en 19.2 por ciento y minivans en 6.6 por ciento.

5. Comercio exterior

a. Valor CIF de las importaciones de bienes:

El valor total de las importaciones de bienes se incrementó en 21.8 por ciento, sobresaliendo los bienes de consumo con 28.3 por ciento, los bienes intermedios 16.6 por ciento y los bienes de capital con 16.3 por ciento.

b. Valor FOB de las exportaciones de bienes:

El valor FOB total de las exportaciones de bienes disminuyó en 6.0 por ciento, específicamente: la sandía en 17.8 por ciento, el ganado vacuno en pie con 94.8 por ciento, el camarón en 36.4 por ciento, los productos derivados del petróleo en 59.4 por ciento, harina y aceite de pescado en 14.0 por ciento, la ropa en 12.9 por ciento y el atún de aleta amarilla congelado, pescado fresco y filete de pescado en 45.1 por ciento. Por otra parte, se incrementó el valor exportado de: banano 17.4 por ciento, piña 1.5 por ciento, azúcar sin refinar 459.6 por ciento, café 36.0 por ciento, carne de ganado bovino 5.9 por ciento, y pieles y cueros en 84.1 por ciento.

c. Peso de las exportaciones de bienes:

El volumen exportado de bienes aumentó en 13.9 por ciento, destacándose los rubros de: banano con 12.7 por ciento, piña 9.6 por ciento, azúcar sin refinar 272.4 por ciento, café 19.4 por ciento, carne de ganado bovino 56.3 por ciento, y piles y cueros en 30.5 por ciento. Sin embargo, registraron cambios negativos los rubros de: productos derivados del petróleo en 63.8 por ciento, sandía 31.2 por ciento, camarón 32.8 por ciento, atún de aleta amarilla congelado, pescado fresco y filete de pescado en 42.2 por ciento, harina y aceite de pescado en 44.8 por ciento, ropa 15.7 por ciento y el ganado vacuno en pie, con 76.2 por ciento.

d. Zona Libre de Colón:

Debido a mejoras en los métodos de registro del movimiento de la mercadería en la zona franca, a través de un sistema automatizado, efectuadas por el Departamento de Planificación de la Administración de la Zona Libre de Colón, el INEC no dispone de información para los meses de junio, julio y agosto de 2010, dado que se realiza una revisión de las cifras correspondientes, a partir del tercer trimestre de 2009 hasta las disponibles a la fecha.

6. Hoteles y entrada de pasajeros

a. Hoteles:

La actividad hotelera en la ciudad de Panamá registró

cambio positivo en el promedio de cuartos ocupados en 15.4 por ciento, las pernoctaciones en 9.0 por ciento y el porcentaje de ocupación en 15.0 por ciento.

b. Entrada de pasajeros residentes en el exterior y sus gastos:

La entrada de pasajeros residentes en el exterior aumentó en 12.5 por ciento, influenciada por el número de visitantes llegados en 10.8 por ciento, especialmente de los turistas en 13.5 por ciento, excursionistas en 29.2 por ciento y tránsito directo y tripulantes con 13.8 por ciento. Los pasajeros de cruceros disminuyeron en 2.6 por ciento. Por otra parte, los gastos efectuados por los visitantes ascendieron en 15.4 por ciento.

7. Transportes

En las operaciones del Canal de Panamá, el ingreso por peajes se incrementó en 1.2 por ciento, el volumen de carga en 3.7 por ciento; mientras que el tránsito de naves se redujo en 2.1 por ciento.

El movimiento portuario a través del Sistema Portuario Nacional creció en 1.3 por ciento, sobresaliendo la carga contenedorizada en 33.6 por ciento y la general en 6.6 por ciento, por el contrario, disminuyó la carga a granel en 31.0 por ciento. El movimiento de contenedores en TEU's reportó un significativo aumento de 27.9 por ciento.

8. Intermediación financiera

a. Sistema Bancario Nacional:

Los activos totales del Balance de Situación del Sistema Bancario Nacional, crecieron en 3.9 por ciento, sobresaliendo la cartera crediticia interna con 9.2 por ciento, sin embargo, la externa se contrajo en 3.0 por ciento. Los depósitos totales aumentaron en 3.9 por ciento, destacándose los internos en 6.3 por ciento. El saldo de los préstamos creció en 5.6 por ciento y los depósitos totales en 2.8 por ciento.

b. Indicadores bursátiles:

El volumen negociado en la Bolsa de Valores ascendió en 21.3 por ciento, principalmente, el mercado secundario en 37.0 por ciento y el primario en 23.7 por ciento, no obstante, el mercado de recompras descendió en 9.8 por ciento.

El índice calculado en la Bolsa registró cambio positivo de 22.3 por ciento, así mismo el número de acciones en 68.5 por ciento y el volumen negociado en 68.4 por ciento.

c. Seguros

El valor de las primas suscritas ascendió en 11.5 por ciento, principalmente fianzas en 83.9 por ciento, otras primas 59.5 por ciento, ramos técnicos 29.6 por ciento, accidentes personales 11.4 por ciento, incendio y multiresgos 6.7 por ciento, colectivo de vida 4.1 por ciento, salud 3.6 por ciento y automóviles en 2.9 por ciento. Por otra parte, los sectores que disminuyeron fueron: otros transportes 19.5 por ciento y vida individual 14.9 por ciento. Los siniestros brutos incurridos subieron en 7.3 por ciento.

9. Otras actividades empresariales

a. Inversión publicitaria bruta

La inversión publicitaria bruta aumentó en 14.5 por ciento, destacándose la televisiva en 21.7 por ciento, la de revistas en 9.5 por ciento, la publicidad exterior en 4.3 por ciento y la de radio en 3.9 por ciento, por el contrario, la de periódicos disminuyó en 1.9 por ciento.

10. Finanzas del Gobierno

a. Ingresos del Gobierno Central

Los ingresos corrientes del Gobierno Central se incrementaron en 15.3 por ciento, principalmente los ingresos tributarios en 12.2 por ciento y los no tributarios en 14.5 por ciento. La recaudación del ITBMS sobre ventas creció en 22.4 por ciento. Por otra parte, los ingresos de capital disminuyeron en 57.2 por ciento.

b. Préstamos concedidos por el Banco de Desarrollo Agropecuario

Los préstamos concedidos por el BDA se redujeron en 30.6 por ciento, específicamente, los dirigidos a la agricultura en 36.3 por ciento y a la ganadería en 28.8 por ciento, sin embargo, los de pesca aumentaron en 373.2 por ciento.

11. Actividades de esparcimiento

La venta neta de los sorteos de la Lotería Nacional de Beneficencia aumentó en 1.8 por ciento. El informe de apuestas reportó incremento de ingresos por 6.0 por ciento, originado por un mayor crecimiento de las apuestas en las salas de eventos deportivos en 81.5 por ciento, las máquinas tragamonedas tipo "A" en 6.0 por ciento y mesas de juegos en 1.9 por ciento. Las apuestas en las salas

de bingo y del hipódromo disminuyeron en 8.7 y 11.3 por ciento, respectivamente.

12. Otros indicadores relacionados

a. Contratos de trabajo y renunciaciones registrados en el MITRADEL

Los contratos registrados en la oficina central del MITRADEL bajaron en 1.8 por ciento, principalmente los de obras determinadas en 6.6 por ciento, mientras que los contratos definidos e indefinidos, reflejaron cambios positivos de 1.6 y 0.7 por ciento, respectivamente.

De la encuesta de hogares 2009

El Instituto Nacional de Estadística y Censo realizó en agosto del año 2009, la Encuesta de Hogares, siendo uno de sus objetivos, la medición del mercado laboral; presentándose en este boletín información revisada de ese tema. La elaboración de la muestra utilizada está basada en los Censos de Población y Vivienda realizados en el 2000 y las estimaciones de población definitivas con referencia a dichos censos.

La encuesta tiene como universo, a la población de 15 y más años de edad que reside habitualmente en viviendas particulares. Los datos obtenidos en esta encuesta tienen como referencia, la semana que antecede a aquella en que se efectúan las entrevistas. En consecuencia, las cifras corresponden a un promedio semanal del mes de agosto. Durante ese mes, se visitaron 16,254 viviendas de las cuales 15,869 están ubicadas en el área no indígena y 385 en el área indígena.

Indicadores económicos trimestrales de personal empleado, remuneraciones pagadas e ingresos totales: enero - diciembre de 2009

Objetivos

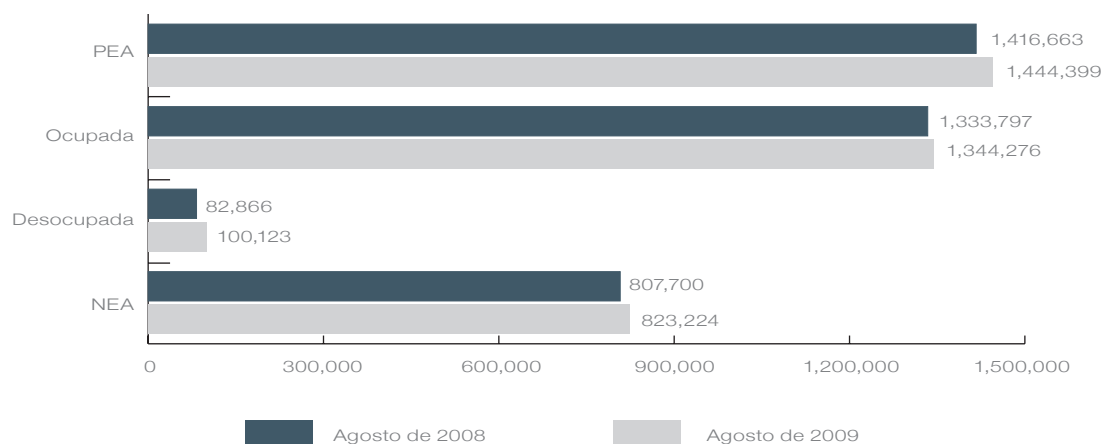
Dotar de información de las variables de personal empleado, remuneraciones pagadas e ingresos totales de algunas actividades económicas como: Industria Manufacturera, Comercio al por Mayor, Comercio al por Menor, Hoteles y Restaurantes, y Servicios.

A nivel específico, son útiles para:

- Medir la evolución del personal empleado, las remuneraciones pagadas y las ventas por sector económico en el trimestre.

Gráfico 1

Población no indígena de 15 y más años de edad en la República, por condición de actividad económica: encuesta de hogares, agosto de 2008-2009



- Elaborar estudios de corto plazo sobre el comportamiento de estas variables

Universo de estudio

Lo constituyen las empresas con 5 y más empleados que conforman los sectores económicos de investigación, para la encuesta de indicadores económicos a corto plazo. El número de empresas en el universo observado, ascendió a 5,341, de las cuales 3,809 se concentran en la provincia de Panamá, participando en dicha provincia, el distrito cabecera con 3,380 empresas, 174 el distrito de San Miguelito y el resto de la provincia con 255. La región occidental incluye 631 empresas (compuesta por las provincias de Bocas del Toro y Chiriquí); la región central participa con 669 (comprende las provincias de Coclé, Herrera, Los Santos y Veraguas) y las provincias de Colón con 227 y Darién con 5 empresas.

En resumen, la encuesta recoge información de una muestra de 1,531 empresas distribuidas en las 5 actividades investigadas.

Comentarios

Los Indicadores Trimestrales de Personal Empleado, Remuneraciones Pagadas e Ingresos Totales, culminaron el 2009 respecto al mismo período del año anterior, con tendencias positivas en las actividades de industria manufacturera y los servicios, en cambio los ingresos del comercio al por mayor, comercio al por menor y hoteles y restaurantes, presentaron disminuciones en este período.

Industria manufacturera

Los Ingresos Totales de la actividad manufacturera en la República finalizaron con una tasa de crecimiento de 0.3 por ciento para 2009 respecto a 2008. Los distritos de Panamá y San Miguelito presentaron un desempeño favorable, al registrar una variación positiva de 0.5 por ciento. Las actividades más destacadas fueron: la producción de carne y productos cárnicos, así como la elaboración de bebidas malteadas y embotellado de aguas minerales. Por su parte, el Personal Empleado aumentó en 1.8 por ciento y las Remuneraciones Pagadas crecieron 3.5 por ciento, en la República.

Comercio al por mayor

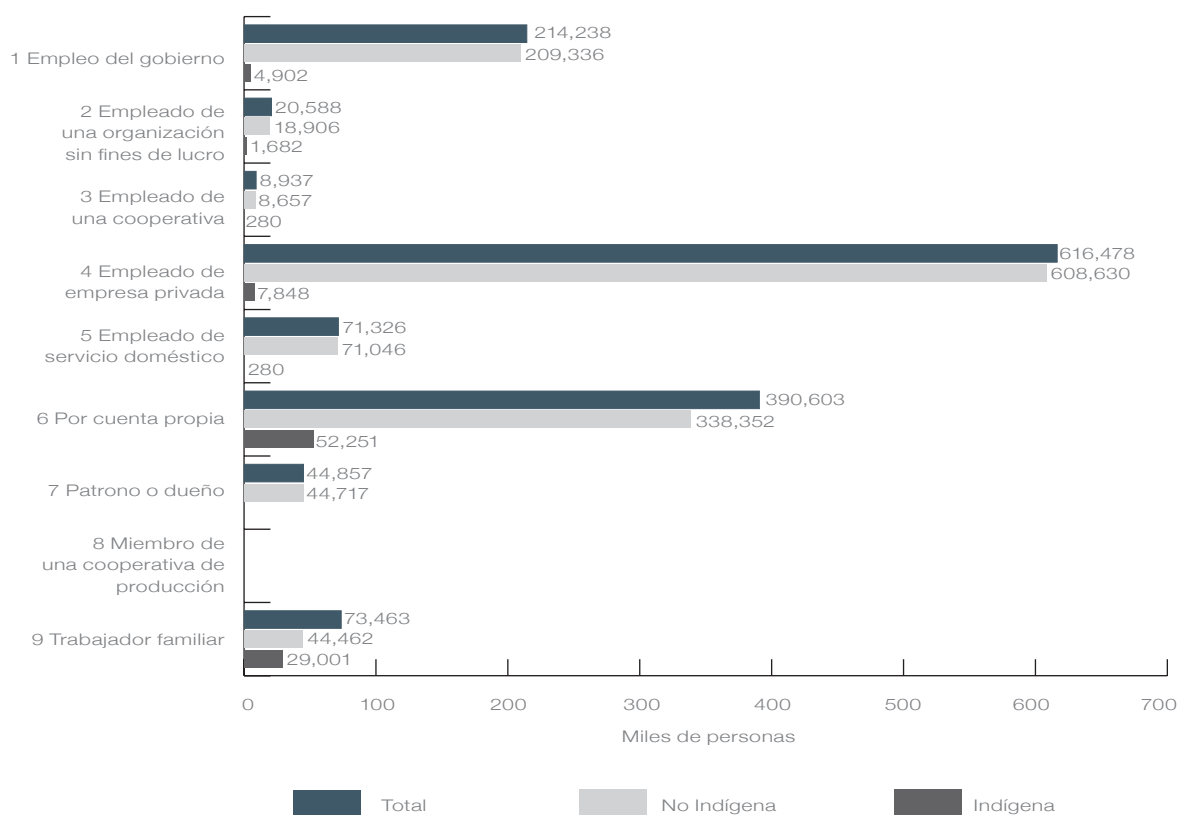
El Comercio al por Mayor finalizó con caída en sus ingresos totales de 8.0 por ciento respecto a igual período de 2008, debido en gran parte a la disminución de los precios del petróleo a nivel internacional, que influyó en el valor de las ventas de combustible sólido, líquido y gaseoso y de productos conexos. Los distritos de Panamá y San Miguelito presentaron una disminución de 5.4 por ciento, respecto al año anterior.

Las Remuneraciones Pagadas por esta actividad aumentaron en 8.2 por ciento en la República, por un buen desempeño de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco para el consumidor y por el pago de indemnizaciones a empleados.

Por su parte, el Personal Empleado mostró una variación positiva de 2.5 por ciento.

Gráfico 2

Población de 15 y más años de edad económicamente activa en la República, según categoría en la actividad económica: encuesta de hogares, agosto de 2009



Comercio al por menor

El Ingreso Total del Comercio Minorista en la República decreció en 1.4 por ciento, como resultado de una disminución en las ventas de productos en almacenes no especializados, dedicado a bebidas y alimentos y de ventas de productos textiles (prendas de vestir y calzados). En los distritos de Panamá y San Miguelito descendió en 0.9 por ciento, para este período. Las Remuneraciones Pagadas del sector crecieron en 7.5 por ciento para el período en estudio. El Personal Empleado registró un aumento de 7.7 por ciento.

Hoteles y restaurantes

En los Hoteles y Restaurantes decrecieron los ingresos en 5.1 por ciento, principalmente por una disminución en los distritos de Panamá y San Miguelito de 6.2 por ciento. A su vez, el Personal Empleado decreció en 0.3 por ciento,

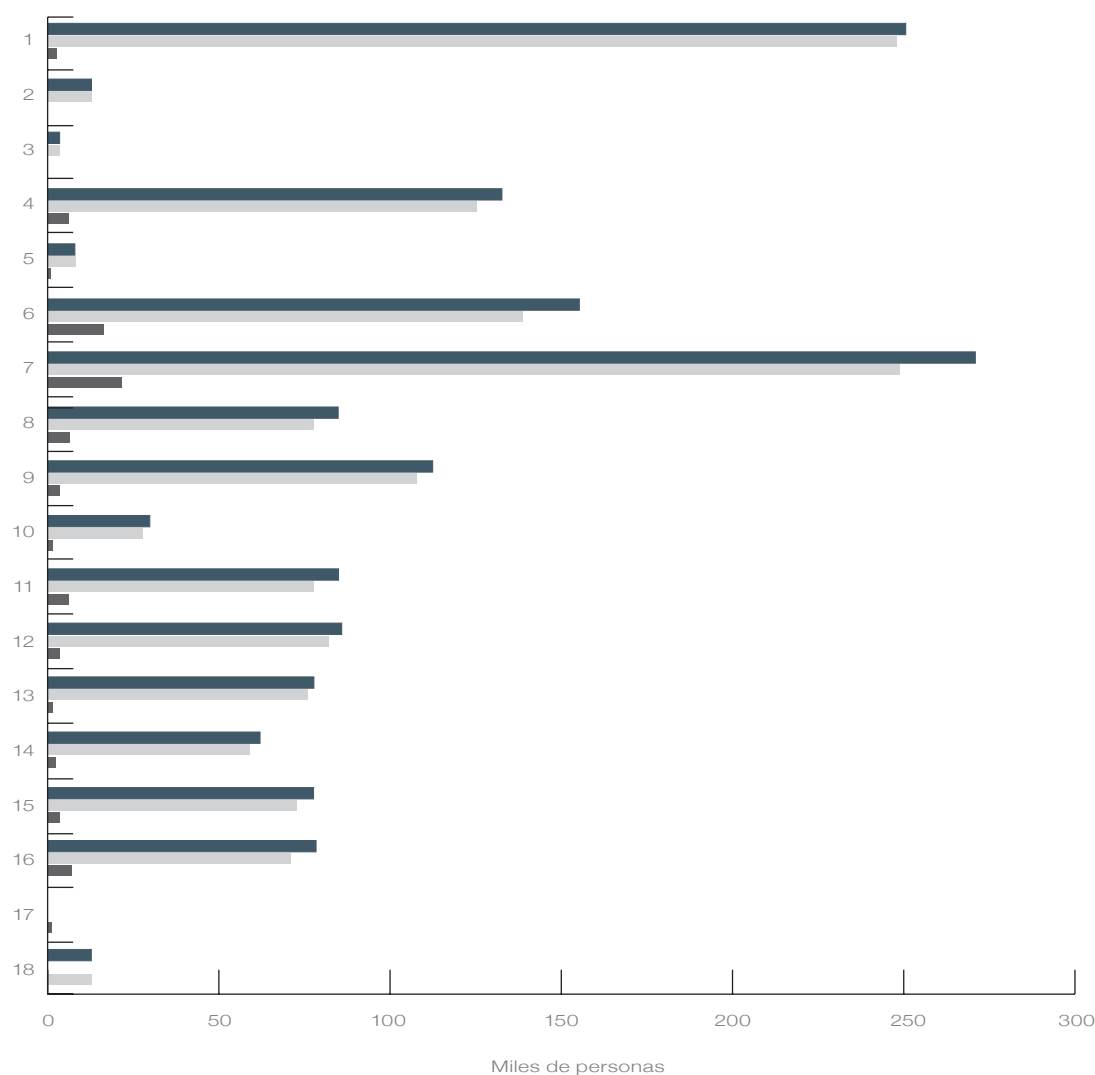
respecto al mismo período del 2008. Las Remuneraciones Pagadas crecieron 3.4 por ciento como consecuencia de la apertura de restaurantes, bares y cantinas en los distritos de Panamá y San Miguelito, que finalizaron el período de estudio con un alza de 4.1 por ciento.

Servicios

Las actividades de Servicios mostraron un aumento en sus Ingresos Totales de 6.3 por ciento, motivado por las actividades de esparcimiento (parques, gallerías y discotecas móviles), actividades de asesoramiento empresarial y actividades jurídicas. Las Remuneraciones Pagadas mantuvieron un comportamiento favorable de 7.0 por ciento por cancelaciones de primas de antigüedad y de indemnizaciones y el Personal Empleado mostró un incremento de 3.5 por ciento, comparados con igual período de 2008.

Gráfico 3

Población no indígena de 15 y más ocupada en la República, según categoría en la ocupación: encuesta de hogares, agosto de 2009

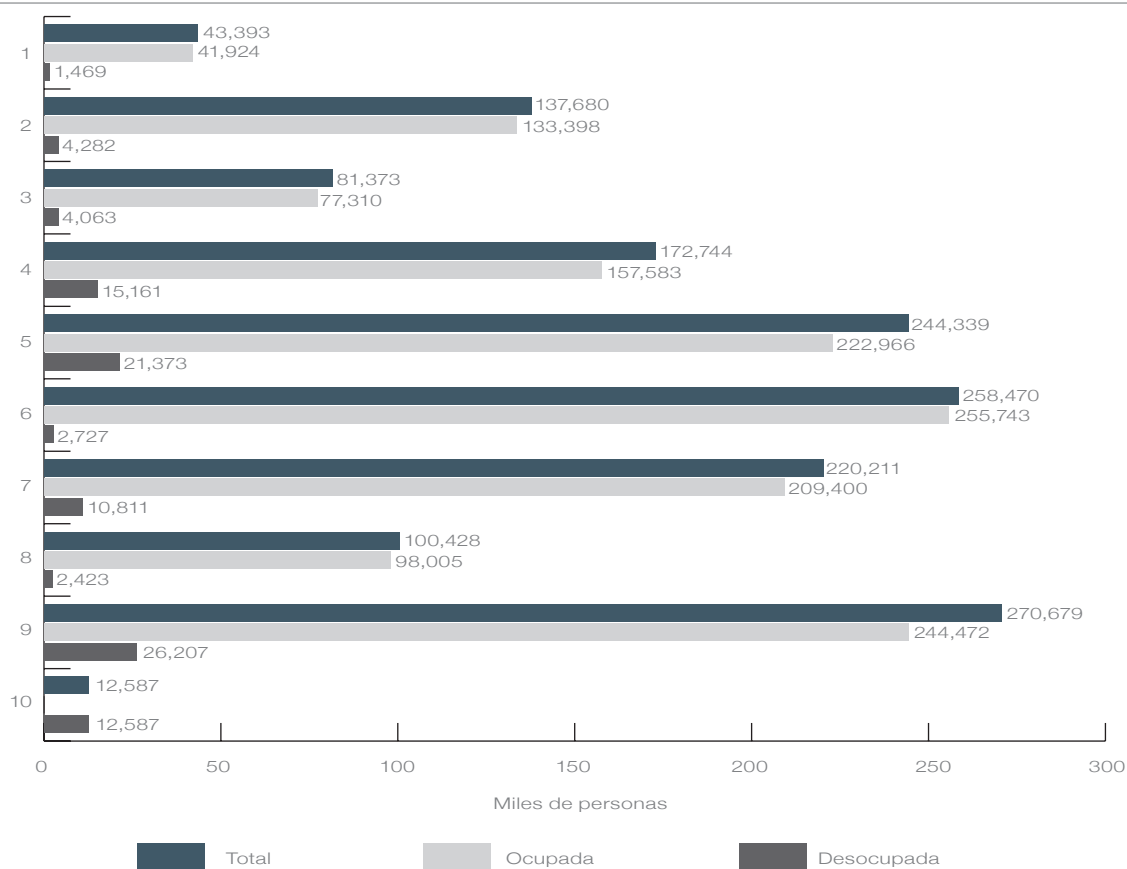


PEA
 Ocupada
 Desocupada

- | | |
|--|--|
| 1 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. | 10 Intermediación financiera. |
| 2 Pesca. | 11 Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. |
| 3 Explotación de minas y canteras. | 12 Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria. |
| 4 Industrias manufactureras. | 13 Enseñanza. |
| 5 Suministros de electricidad, gas y agua. | 14 Actividades de servicios sociales y de salud. |
| 6 Construcción. | 15 Otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicio. |
| 7 Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motociclistas, efectos personales y enseres domésticos. | 16 Hogares privados con servicio doméstico. |
| 8 Hoteles y restaurantes. | 17 Organizaciones y órganos extraterritoriales. |
| 9 Transporte, almacenamiento y comunicaciones. | 18 Nunca han trabajado. |

Gráfico 4

Población no indígena de 15 y más años de edad económicamente activa en la República, según ocupación: encuesta de hogares, agosto de 2009



- | | | | |
|---|---|----|--|
| 1 | Miembros del poder ejecutivo y legislativo, personal directivo de la administración pública, de la empresa privada y de organizaciones de interés social. | 7 | Artesanos y trabajadores de la minería, construcción, industria manufacturera mecánica y ocupaciones afines. |
| 2 | Profesionales, científicos y otros intelectuales. | 8 | Operadores de instalaciones fijas y máquinas; montadores, conductores y operadores de máquinas móviles. |
| 3 | Técnicos y profesionales de nivel medio. | 9 | Vendedores ambulantes, trabajadores de los servicios no clasificados en otro grupo, obreros y jornaleros. |
| 4 | Empleados de oficina | 10 | Nunca han trabajado. |
| 5 | Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados | | |
| 6 | Trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y caza. | | |

Marco institucional y políticas del Estado

Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional

La República de Panamá, en el contexto actual de reformas del Estado y el ordenamiento jurídico previamente mencionado se desprende, que la Seguridad y Salud de los Trabajadores (SST) es atinente a siete Instituciones, cada una de ellas con un ordenamiento jurídico que sus-

tenta sus diversas competencias en este campo; y que conforman el "Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional", de acuerdo a lo que señala el Decreto Ejecutivo N° 31 del 12 de mayo de 2008; teniendo entre las Instituciones que lo conforman:

- 1) Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
- 2) Ministerio de Salud (MINSAL)
- 3) Caja de Seguro Social (CSS)

- 4) Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA)
- 5) Ministerio de Comercio e Industrias (MICI)
- 6) Ministerio de Educación (MEDUCA) y
- 7) Ministerio de Obras Públicas (MOP).

Entre las funciones del Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, para la verificación de las Políticas de SSO, señala en el Ordinal 1. del Art. Tercero del Decreto Ejecutivo 31, que “El Comité, debe procurar una política estatal que genere y desarrolle un Plan Nacional de Seguridad Ocupacional, Salud e Higiene del Trabajo”.

En este sentido, en el 2009 el Comité Técnico Interinstitucional, elabora su primer Plan Estratégico Nacional de SSO a desarrollar para el 2010, el cual establece tres Comisiones de Trabajo y líneas de acción estratégicas de mayor importancia:

1. Comisión de Normas Técnicas de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional: Tiene como objetivo estratégico establecer, aplicar y evaluar anualmente los criterios técnicos de eficiencia y efectividad en la prevención del riesgo y/o peligrosidad en las empresas productivas y generadoras de bienes y servicios que garantice ambientes de trabajo seguros y saludables para los trabajadores.
2. Comisión de Formación y Capacitación: Tiene como objetivo estratégico, desarrollar un plan de capacitación, formación y divulgación para minimizar la siniestralidad laboral, en lo que se refiere a accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de una cultura de prevención de riesgos.
3. Comisión de Planificación y Sistemas de Información: Tiene como objetivo estratégico, asesorar a las comisiones técnicas encargadas en el diseño, implementación, evaluación y control del Plan Nacional anual y quinquenal de Seguridad Ocupacional, Salud e Higiene en el Trabajo.

Ministerios e instituciones, con competencia en salud y seguridad ocupacional

En la República de Panamá, existen siete instituciones estatales relacionadas directamente con la seguridad y salud de los trabajadores, cada una de ellas con un ordenamiento jurídico que sustenta sus diversas competencias en este campo; los que integran el Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional;

con el propósito de mejorar la coordinación entre los diversos departamentos y ministerios, para utilizar en una forma más eficiente los pocos recursos que existen en el campo de la salud de los trabajadores.

Ministerio de trabajo y desarrollo laboral

De acuerdo al Decreto de Gabinete 252 del 30 de diciembre de 1972, por el cual se optó el Código de Trabajo.

Algunos de sus roles se encuentran definidos en el Libro II del Código de Trabajo de 1972, sobre “Riesgos Profesionales”, Título I “Higiene y Seguridad Ocupacional”, Título II “Riesgos Profesionales”, Título III “Reposición de Trabajadores” y Título IV “Excepciones y Sanciones”.

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo a nivel Nacional se distribuye por departamentos, de Inspección de Trabajo, de Seguridad en el Trabajo e Inspecciones de Migraciones Laborales. Posteriormente, modifica su estructura organizativa y funcional y, el 26 de diciembre de 2002 mediante Resolución Ministerial N° 227/2002 le atribuye funciones a los Departamentos de Inspección de Atención al Menor Trabajador, hoy elevada a Dirección Nacional contra el Trabajo Infantil, Protección a la Persona Adolescente Trabajadora, a través del Decreto Ministerial N° 57 del 23 de febrero de 2010 y el Departamento de Análisis y Evaluación Técnica, con personal profesional capaz, con la responsabilidad permanente de la captación, registro y análisis estadístico de la información relacionada con las inspecciones.

Ministerio de salud

Conforme a la Ley 66 de 1947, por la cual se adopta el Código Sanitario; sus roles se encuentran definidos por la Constitución Política de 1972, que atribuye al Estado la responsabilidad por el desarrollo de políticas, e implícitamente estas funciones recaen sobre el Ministerio de Salud (art. 106). En el desarrollo operativo de sus acciones, cabe destacar su participación activa en la generación de leyes y reglamentos; en la coordinación interinstitucional y en la formación de recursos humanos para la salud ocupacional.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Dirección general de salud

VISIÓN: Líder en el cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la salud integral de los (as) trabajadores (as) y ambientes laborales dignos y seguros.

MISIÓN: Garantizar la implementación del Programa de Salud Ocupacional en el territorio nacional para todos los (as) Trabajadores (as) formales e informales a través de la identificación, vigilancia y control del riesgo laboral con enfoque de Género, sin discriminación, comprometido con la Salud Integral y el bienestar Biopsicosocial, la Solidaridad, equidad, respeto a las diferencias culturales, participación ciudadana, con recurso humano idóneo y sensibilizado; en coordinación Interinstitucional, e Intersectorial, con investigación, tecnología apropiada y presupuesto Estatal; ayuda externa Internacional y el empoderamiento de la empresa privada.

SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN:

Funciones del programa nacional de salud ocupacional

Dependencia jerárquica

La Sección del Programa de Salud Ocupacional está ubicada en el Nivel Operativo Ejecutivo y depende jerárquicamente de la Sub. Dirección General de Salud a la Población.

Funciones

01. Desarrollar políticas dirigidas a promover, prevenir, proteger, recuperar y rehabilitar la salud de los(as) trabajadores(as) en forma eficiente, eficaz, con equidad y respeto de los derechos humanos.
02. Regular y vigilar el cumplimiento de niveles de salud y seguridad en los ambientes y condiciones de trabajo de las diferentes actividades económicas del país a través de una política nacional de medicina e higiene laboral e industrial acorde a las necesidades y demandas de la población panameña, teniendo como núcleo central de gestión la estrategia de atención primaria. Y la cultura de la prevención.
03. Contribuir al desarrollo de políticas que faciliten un proceso científico y humanista de reubicación; readaptación o re-educación laboral sinérgicamente con el cumplimiento de normas de control de calidad de: la calidad del aire de interiores y exteriores de los ambientes laborales, en el control de las sustancias químicas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, campos electromagnéticos, calor, humedad, ruido, vibraciones, iluminación, agentes biológicos, saneamiento básico, manejo de residuos y desechos, gases, polvos, humos, aspectos ergonómicos, etc., así como la seguridad de materiales, maquinarias, herramientas, equipos de trabajo, medios de transporte; ordenadores, videos terminales y de cualquier otra tecnología que se utilice en la República de Panamá.
04. Participar activamente con los grupos de trabajos y comisiones interdisciplinarias, interinstitucionales e intersectoriales que se constituyan para la elaboración, revisión, validación y actualización de las normas jurídicas y técnicas de salud integral de la población en el ámbito laboral.
05. Participar en la ejecución del plan anual de trabajo del comité técnico interinstitucional a nivel nacional y regional de acuerdo a su reglamento interno.
06. Fomentar la protección y cohesión social de los grupos más vulnerables del país (migrantes; población con discapacidad, jóvenes y tercera edad) con la ampliación de la cobertura, vigilancia y prestación de los servicios de salud ocupacional de manera integral, en forma continua y sistemática a la población laboral y su familia en el territorio nacional.
07. Elaborar, actualizar y validar periódicamente los protocolos normativos ; de investigación así como las guías técnicas para la vigilancia y niveles de intervención de los factores de riesgo y riesgos laborales de las condiciones y ambientes de trabajo .en las actividades económicas del país.
08. Normar, colaborar e impulsar el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica de la salud con el objetivo de identificar, evaluar, eliminar, disminuir o limitar los daños a la salud del trabajador causados por factores de riesgos laborales en el País
09. Adoptar, adaptar y actualizar las normas nacionales según convenios y recomendaciones que dicten los organismos internacionales en materia de salud ocupacional.
10. Elaborar el Plan Operativo Nacional del Programa de Salud Ocupacional.
11. Supervisar y evaluar el Plan Operativo del Programa de Salud Ocupacional.
12. Formular, actualizar y vigilar el cumplimiento permanente de las normas y procedimientos jurídicos y técnicos en materias de seguridad y salud en el trabajo, con participación tripartita, basada en la evidencia científica, relacionado a toda la producción u oferta de servicios públicos, privados, formal e informal, directos e indirectos, para garantizar la salud integral a la población laboral en todo el territorio nacional.
13. Promover y reglamentar la conformación de los Comité de salud y seguridad industrial en todas las empresas del país y prioritariamente con el sector informal que faciliten la ejecución de planes de intervención en promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos y riegos laborales.

14. Asesorar a instancias superiores y Regionales a través de la Dirección General y la Sub-Dirección General de la Población, sobre resoluciones, convenios, declaraciones, acuerdos, tratados y otras disposiciones legales internacionales a ser adoptadas o ratificadas por la Rep. de Panamá en materia de salud ocupacional y dar seguimiento a las obligaciones en ellas adquiridas.
 15. Coordinar con las Clínicas de Salud Ocupacional y / o del empleado de la red nacional de servicios y la Dirección de Provisión de Servicio los procesos de evaluación de la salud del trabajador según estándares y normas nacionales, en forma multidisciplinaria e integral que garanticen niveles aceptables de bienestar bio-sico social y eleve la eficiencia y eficacia del programa en la prevención de la accidentabilidad y enfermedad laboral.
 16. Dirigir y coordinar las reuniones de los grupos y comisiones interdisciplinarias, interinstitucionales e intersectoriales dirigidas al desarrollo de trabajos y proyectos relacionados a la salud integral de la población en el ámbito laboral.
 17. Coordinar con instituciones gubernamentales, autónomas y no gubernamentales, en la ejecución de políticas de Estado que prevengan la discapacidad en Panamá con la preservación, mantenimiento, mejoramiento y reestablecimiento de la salud de los trabajadores en el territorio nacional.
 18. Colaborar en la evaluación de investigaciones, proyectos o estudios sobre salud ocupacional para su aplicación y recomendación en el ámbito nacional e internacional.
 19. Colaborar en la promoción del trabajo decente y digno, con sitio y entorno de trabajo seguro y saludable en todos los centros de producción de bienes y servicios públicos y privados con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población.
 20. Coordinar con la Dirección de Promoción de la Salud del MINSA las actividades de promoción de estilos y conductas de vida saludables de los trabajadores.
 21. Establecer y ejecutar un presupuesto de acuerdo con la realidad nacional y las necesidades del Programa de Salud Ocupacional.
 22. Colaborar en los comités técnicos convocados por la Dirección General de Salud en coordinación con la Dirección General de Salud Ambiental para la recomendación de estrategias dirigidas a preservar la calidad sanitaria ambiental, en el caso de emisiones contaminantes generadas al ambiente, por cualquier forma de actividad productiva, orientadas a preservar la salud de la población.
 23. Colaborar con la Dirección de Planificación, en la formulación de las políticas y estrategias del Plan Nacional de salud en materia de Salud Ocupacional.
 24. Asesorar y dar seguimiento a las actividades del nivel operativo en materia de Salud Ocupacional.
 25. Coordinar con el departamento de Formación y Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos el proceso de capacitación continua dirigido a todo el recurso humano y con énfasis en el Equipo del Programa de Salud Ocupacional.
 26. Coordinar con la Oficina de Cooperación Técnica Internacional del MINSA, todo lo relacionado con la cooperación técnica en materia de salud ocupacional.
 27. Presentar informes para organismos nacionales o internacionales cuando sean requeridos a través de la Dirección General y Sub Dirección General de la Población
 28. Cualquiera otra función que se le asigne relativa al ámbito de su competencia.
- RELACIONES INTERNAS:** La Sección del Programa de Salud Ocupacional mantiene relaciones directas con todos los departamentos y secciones de la Sub Dirección General de Salud de la Población y demás Unidades Administrativas del Ministerio de Salud.
- RELACIONES EXTERNAS:** La Sección del Programa de Salud Ocupacional mantiene relaciones con otras Unidades Administrativas y entidades gubernamentales, no gubernamentales y organismos internacionales, a través de la Sub Dirección General de Salud de la Población.
- ### Caja de seguro social
- En función del artículo 1 del Decreto de Gabinete No 68 del 31 de marzo de 1970, la Caja de Seguro Social (CSS) centraliza el Seguro de Riesgos Profesionales. En este Decreto de Gabinete desde el artículo 2 al 6 se definen los Riesgos Profesionales y a quienes cubre el seguro; el artículo 7, señala el campo de aplicación y la obligación de asegurar a todos los trabajadores al Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social.
- ### Ministerio de comercio e industria
- Ministerio de Comercio e Industrias a través de la Dirección General de Normas y Tecnología Industrial (DGNTI), la cual nace de la complejidad que generan los diferentes

procedimientos utilizados, en la producción de bienes de consumo, servicios y la intercambiabilidad de estos; se encuentra amparada bajo el Título II de la Ley 23 de 15 de julio de 1997. La DGNTI del Ministerio de Comercio e Industria, por Ley es el Organismo Nacional de Normalización, encargado por el Estado del proceso de Normalización Técnica, Evaluación de la Conformidad, Certificación de Calidad, Metrología y Conversión al Sistema Internacional de Unidades (SI).

Mantiene participación y relación con otros Organismos Internacionales tales como:

- Organización Internacional de Normalización (ISO)
- CODEX ALIMENTARIUS
- Organización Internacional de Metrología Legal (OIML)
- Comisión Panamericana de Normas Técnicas (COPANIT)
- Sistema Interamericano de Metrología (SIM/OEA)

Por lo anterior, debemos destacar la importancia de la participación directa de la Comisión Panameña de Normas Industriales y Técnicas (COPANIT), creada mediante decreto de Gabinete No.282 de 10 de agosto de 1970.

Ministerio de desarrollo agropecuario

En lo referente a plaguicidas, además de las instituciones antes mencionadas, cabe resaltar que el marco institucional del sector agrícola se centra en el MIDA, institución creada por medio de la Ley 12 del 25 de enero de 1973. La intervención del Departamento de Sanidad Vegetal, en el procedimiento de registro, se sustenta en el Decreto 384 del 11 de diciembre de 1967, capítulo II sobre el “Registro, Autorización y Análisis”.

Es decir corresponde al Ministerio de Desarrollo Agropecuario, autorizar la importación de plaguicidas, vía el servicio de Sanidad Vegetal, previa aprobación por parte del Instituto de Investigación Agropecuaria y previo Registro Sanitario otorgado por la Dirección de Farmacias, Drogas y Alimentos del Ministerio de Salud.

Ministerio de educación:

Es de gran importancia analizar el rol que el Ministerio de Educación tiene en el desarrollo de las Políticas Educativas para la inclusión del tema de la Salud y Seguridad en el Trabajo, en los temas de capacitación a docentes y en los programas de formación académica; como el rol que las instituciones formadoras superiores desempeñan tanto en la diseminación del conocimiento como en la formación básica sobre salud y seguridad.

Ministerio de obras públicas

Con el apoyo de sus ingenieros y demás técnicos, ha logrado desarrollar normas ambientales que inciden sobre la salud de los trabajadores y solicita su incorporación al Comité Técnico Interinstitucional, basados en su preocupación por la gran responsabilidad que adopta esta institución, con las construcciones y los mega proyectos que actualmente se están administrando en el país y son responsabilidad del Gobierno Nacional y de esta Institución.

Otras instituciones

Comisión nacional del medio ambiente

Entidad adscrita al Ministerio de Planificación y Política Económica, cuya responsabilidad se vincula a la protección del Ambiente, frente a la contaminación por desechos y por el uso de sustancias químicas, en particular por plaguicidas.

Ministerio de gobierno y justicia

La Oficina de Seguridad del Cuerpo de Bomberos: A través de la Ley No. 21 del 18 de octubre de 1982 (reforma la Ley 48), la cual tiene competencias de inspección, evaluación y control de riesgos en los lugares de trabajo, particularmente, en lo que respecta prevención de incendios y explosiones, sustancias químicas volátiles, gases comprimidos y sobre la introducción, depósito, tráfico, ventas, manejo y uso de plaguicidas.

Autoridad marítima

Cabe destacar que a este respecto se ha ampliado el marco de participación de las instituciones gubernamentales, del sector empresarial y de los trabajadores, universidades, ONG y otros sectores en el marco de la formación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que actualmente está en proceso.

Centro nacional de seguridad y salud en el trabajo (CIS)

El Centro Nacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Centro Nacional de CIS/OIT), creada del 26 de diciembre de 2002 mediante Resolución Ministerial N° 227/2002; no ha logrado despegar en cuanto a su función y el servicio que debe ofrecer, por carecer del equipo humano y técnico requerido.

Riesgos profesionales (CSS)

Características Generales de Salud Ocupacional

Definición de Políticas Sanitarias Laborales orientadas hacia:

- La reparación del daño orgánico o funcional de los trabajadores (curación).
- La compensación económica del daño.
- La segmentación entre las condiciones de trabajo y el ambiente de trabajo.
- La ambigüedad teórica y práctica en el campo de la prevención de los riesgos de trabajo.

Para el desarrollo de las políticas del Estado, el enfoque estratégico histórico ha sido:

1. La factura entre los procesos de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo y los procesos de salud/enfermedad (descalificación de las causas histórico-sociales del desgaste obrero).
2. La inseguridad e insalubridad laboral, son el producto de las prácticas del trabajador y no del entorno técnico-ambiental y socio-organizacional (el factor humano sobre las condiciones y ambiente de trabajo).
3. Los costos de la prevención en los lugares de trabajo aumentan los costos de producción y reducen la competitividad (reducción de ganancias).
4. Los costos de la indemnización son menos onerosos que los relacionados con el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (compensación económica).
5. La organización, en forma predominante, de la asistencia sanitaria curativa como eje central de la intervención en salud laboral (reparación del daño) subordinando el modelo preventivista.
6. Estimular la concentración monetaria en el plano de salud y seguridad.
7. Escaso valor otorgado a la formación de Recursos Humanos en este campo, (la Universidad de Panamá, no contempla en su currículo de Pregrado y Postgrado la materia sobre Salud de los Trabajadores).

Características de la Atención Médica del trabajador

- Dicotomía entre lo no laboral y lo laboral.
- Desvinculación etio-patogénica con el medio de trabajo.
- Acciones no integrales.
- Predominio de la Atención curativa sobre la preventiva.
- Déficit captación epidemiológica de los daños observados.
- Vulnerabilidad de la incapacidad temporal.
- Características de la inspección de las empresas

- Duplicación de las actividades de reconocimiento de los riesgos.
- Divergencia de identificación, evaluación y control de los riesgos.
- Participación pasiva de los trabajadores.
- Insuficiente vigilancia técnica de las empresas.
- Predominio de la acción indicativa sobre las asesorías y apoyo técnico.
- Vulnerabilidad de las recomendaciones.

El sector empresarial privado, los gremios de los empleadores al igual que la gran mayoría de los sindicatos en el país carecen de una visión integral de los problemas de Salud de los Trabajadores. En consecuencia, las acciones en este campo se desarrollan en el marco de las prestaciones relacionadas con el daño y sus efectos. Ello se traduce en un bajo nivel de organización de los servicios preventivos en el sector y escasa aportación económica a las actividades de formación, capacitación e investigación.

La Caja de Seguro Social por medio de la Ley de Riesgos Profesionales centraliza la atención de los trabajadores (Ley 68 de 1970) y desarrolla el Programa de Salud Ocupacional a nivel nacional, formando equipos de atención en casi todas las policlínicas.

La Caja de Seguro Social a través del “Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene del Trabajo” (RESOLUCIÓN N°41,039-2009-J.D.), tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, promoviendo así la seguridad y la salud de los trabajadores; rige en lo que respecta a la prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo en todo el territorio nacional, en desarrollo del Decreto de Gabinete N° 68 de 31 de Marzo de 1970 sobre los Riesgos Profesionales, y en concordancia con lo dispuesto en el Código de Trabajo, la Ley N° 51 de 27 de Diciembre de 2005 y demás normas complementarias.

Ministerio de trabajo y desarrollo laboral

A través del “Reglamento de Seguridad, Salud e Higiene en la Industria de la Construcción” (Decreto Ejecutivo N° 2), tiene por objeto regular y promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo de la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias, para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción, tanto públicas como privadas. El mismo será de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional, en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En la República de Panamá, a pesar de ser un país con una economía emergente, básicamente dirigida hacia el sector servicio, se destacan como principales factores de riesgos aquellos relacionados con la sobrecarga física y ergonómica en un 50 a 70% de los trabajadores, los riesgos físicos afectan al 80% de los trabajadores expuestos; los expuestos a factores químicos representan el 25% del total de las muertes producidas por cáncer. Esta aseveración es parte de la realidad virtual de los trabajadores, ya que la mayoría de los efectos de los riesgos químicos son a largo plazo y muchas veces por desconocimiento de los riesgos y sus efectos se desestiman las intoxicaciones crónicas.

Las condiciones sociales del trabajo en términos de la organización y contenido del mismo (aumento del ritmo de trabajo, aumento de la jornada de trabajo, trabajo por turnos repetitivos y monótonos, rotación del trabajo, trabajo a destajo), no son reconocidos por la medicina oficial del país. A esto se le aúna la exposición a riesgos biológicos que se traducen a una serie de enfermedades infecciosas que tampoco son reconocidas como enfermedades de origen laboral por la medicina oficial del país.

Se han realizado pocos estudios concluyentes en materia de riesgos laborales por sector económico, los riesgos tradicionales se han conjugado con las nuevas tecnologías y procesos de trabajo lo que en resumidas cuentas nos presenta un nuevo y conflictivo panorama de trabajo. Es preocupante que en los últimos 15 años se han introducido nuevas modalidades de contratación, la flexibilización laboral, nuevas empresas, con aparición de trabajos por turnos en ocupaciones donde no existían anteriormente y por ende los cambios en la organización del trabajo, lo que da por resultado nuevos problemas psicosociales y empresas con una alta rotación de su personal "calificado". Los mayormente afectados son los jóvenes que ante la falta de puestos de trabajos se ven avocados a aceptar el primer puesto de trabajo que se viene a mano sin que sea necesariamente la profesión para la cual se capacitaron.

El campo sigue postergado en materia de salud ocupacional, no hay programas estatales dirigidos a la vigilancia de la salud del trabajador del campo panameño, ni clínicas que brinden asistencia exclusivamente al trabajador del campo o que estudie sus riesgos, y de las clínicas de empresa de las cuales se tiene registro, ninguna atiende esta población. Los únicos programas de evaluación de esta población son coordinados por la Caja de Seguro

Social en aquellos casos de trabajadores cotizantes. Con apoyo internacional se han realizado estudios para determinar la magnitud del impacto negativo en la salud por el uso de plaguicidas en tierras altas.

Entre los riesgos más reconocidos entre los trabajadores del campo se observa: malas condiciones de vivienda y saneamiento básico, bajo nivel educativo, exposición a plaguicidas, accidentes con maquinarias, riesgos biológicos (mordeduras de ofidios), entre otros. Sin embargo la exposición a la radiación solar y sus secuelas en cáncer de piel no es considerada una enfermedad profesional. Periódicamente se plantea la discusión de la precarización de los trabajadores de la caña y de los niños que laboran con sus padres en la zafra o recolecta de café. La situación socioeconómica de la campiña panameña profundiza la brecha entre los ricos y los pobres y facilita la migración hacia los polos de desarrollo, en los cuales se crean nuevos problemas sociales. Es conocido que la mayoría de los subempleados y los trabajadores del sector formal, tienen las peores condiciones de trabajo con mayores riesgos y salarios más bajos.

La lucha sistemática del estado por disminuir el trabajo precario de menores se ve cristalizada en legislaciones que prohíben el trabajo infantil, que en nuestro medio tiene sus propias características, un alto número de los niños trabajadores son estudiantes y cooperan con su familia, otros son explotados por familiares. El problema de la deserción escolar en el campo se ha disminuido gracias a las campañas que desarrollan el MEDUCA y la cartera social del Estado (Casa Esperanza), etc.

La mayoría de las empresas panameñas presentan deficiencia para el monitoreo de sus efluentes, el sistema de tratamiento de agua son escasos y en otros son ineficientes, Según fuentes del MINSA, en Panamá operan 2 mil 925, calificadas como industrias, el Ministerio de Salud busca los mecanismos y las regulaciones necesarias para que estas industrias puedan coexistir dentro de las comunidades donde operan, aplicando los estándares adecuados de control de contaminación" sin perjudicar la salud de las comunidades. Las acciones realizadas en el país para hacer frente al creciente deterioro, tanto del sector público como el privado han tenido en general un carácter aislado, sin embargo la sociedad civil cada día con más fuerza exige mejores condiciones de trabajo y la protección del ambiente.

Desde el punto de vista jurídico-formal, el Estado Panameño ha hecho avances importantes que se traducen en la incorporación de la Salud de los Trabajadores en la Constitución Política, El Código de Trabajo, El Código Sanitario y la Legislación vigente de la Caja de Seguro Social.

Además cabe destacar, conforme a lo que establece el Decreto Ejecutivo No. 31 de 12 de mayo de 2008, es función del Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional “Procurar una Política Estatal que genere y desarrolle un Plan Nacional de Seguridad Ocupacional, Salud e Higiene en el Trabajo”.

Siniestrabilidad laboral

- En relación al comportamiento la Población Económicamente Activa (PEA) para el 2009, oscila en 1, 444,399 (ocupada y desocupada).
- Según la categoría de ocupación, el mayor empleador lo tenemos en la Empresa Privada (616,478) y los trabajadores por Cuenta Propia (390,603).
- Los trabajadores (Población Económicamente Activa) por rama de actividad económica se ubican primeramente, según su ocupación, en los vendedores ambulantes, trabajadores de servicio no clasificado, obreros y jornaleros (270,679).
- Así mismo en segundo término tenemos el trabajo agropecuario, forestales de la pesca y caza están en (258,470).
- De acuerdo a las estadísticas de la Caja de Seguro Social, un total de 10,630 trabajadores sufrieron Accidentes de Trabajo, Trayecto, Enfermedad Ocupacional. Según la Clasificación Industrial Uniforme de las Actividades Económicas adaptadas a Panamá y revisada en julio de 1980 (Dirección Nacional de Informática, CSS).
- Las ocupaciones con mayor incidencia son las de la actividad agrícola, silvicultura, caza y pesca (2,384); seguida de la actividad servicio (2,256) y comercio (1944).
- Del comportamiento de los accidentes de trabajo, según la Clasificación Industrial Uniforme de las Actividades Económicas adaptadas a Panamá y revisada en julio de 1980 (Dirección Nacional de Informática, CSS). En 2007 los accidentes de trabajo aumentan (9,471) en relación con el 2005 (9,072) y respecto al 2003 (10,219) se reducen.
- Del comportamiento de los accidentes de trayecto, según la Clasificación Industrial Uniforme de las Actividades Económicas adaptadas a Panamá y revisada en julio de 1980 (Dirección Nacional de Informática, CSS). En el 2007 los accidentes de trayecto se reducen (989) en relación al 2006 (1,085) al 2003 (1,300).
- Del comportamiento de las enfermedades ocupacionales, según la Clasificación Industrial Uniforme de las Actividades Económicas adaptadas a Panamá y revisada en julio de 1980 (Dirección Nacional de In-

formática, CSS). En 2007 sufren una baja (170) en relación al 2006 con (216) y 2003 (441).

- Del comportamiento de las defunciones se ha mantenido fluctuante, como por ejemplo 39 en el 2007, 42 en el 2006 respecto al 2004 con 58.

Lista de Enfermedades Profesionales, reconocidas en el País, Contenidas en el art. 18 del Reglamento de Riesgos Profesionales:

1. Enfermedades causadas por Polvos Vegetales:
 - a. Bissinosis
 - b. Bagazosis.
 - c. Tabacosis.
2. Enfermedades causadas por polvos minerales:
 - a. Silicosis.
 - b. Asbestosis.
 - c. Antraco-silicosis.
 - d. Estanosis.
 - e. Calicosis.
3. Intoxicaciones Crónicas o Enfermedades causadas por compuestos químicos, orgánicos e inorgánicos.
4. Intoxicaciones crónicas causadas por metales y sus aleaciones.
 - a. Saturnismo.
 - b. Manganismo.
 - c. Enfermedades e Intoxicaciones causadas por otros halógenos
5. Intoxicaciones Crónicas y enfermedades causadas por halógenos metaloides y sus compuestos.
 - a. Clorismo
 - b. Yodismo
 - c. Arcenisismo
 - d. Fosforismo
 - d. Sulfo-carbonismo
 - e. Sulfurismo
6. Intoxicaciones Crónicas o enfermedades causadas por compuestos inorgánicos de oxígeno, hidrógeno y carbono.
7. Enfermedades causadas por agentes físicos
 - i. Enfermedades producidas por vibración o herramientas neumáticas, de rotación o percusión.
 - ii. Enfermedades causadas por fricción, presión o movimientos repetitivos
 - iii. Sordera producida por ruidos continuos o intermitentes de alta intensidad.
 - iv. Conjuntivitis actínica y catarata calórico causada por exposición a los rayos ultravioletas o infrarrojos.

- v. Radiodermatitis en trabajadores expuestos a radiación.
8. Enfermedades causados por agentes biológicos:
- i. Tuberculosis en médicos, enfermeras, laboratoristas, clínicos, auxiliares y demás personal que por causa u ocasión de su trabajo, adquieran el contagio directo de los enfermos o indirectamente por materiales contaminados.
 - ii. Antrax, en veterinarios, matarifes, carniceros, cuidadores de ganado, curtidores o cualesquiera otros trabajadores que manejan lana, pieles, cuero o cualquier otro material animal contaminado.
 - iii. Brucelosis en veterinarios, cuidadores de ganado y ordeñadores.
 - iv. Hidrofobia (rabia) en veterinarios, laboratoristas y cuidadores de perros.
9. Enfermedades de la piel, de origen profesional debidamente comprobado.
10. Toda otra enfermedad, intoxicación, lesión orgánica o alteración funcional producida directamente por cualquier agente físico, químico o biológico y cuyo origen profesional sea debidamente calificado por el Departamento Médico Legal de la Caja de Seguro Social.

Normas Especiales

- i. Las intoxicaciones agudas no figuran en la presente lista, ya que si ella son por causa u ocasión de trabajo, deberán calificarse como accidente de trabajo.
- ii. Las afecciones alérgicas no se consideran generalmente como enfermedades profesionales por no ser consecuencia obligatoria de determinada actividad y por obrar en su etiología factores individuales de predisposición, a no ser que se compruebe su naturaleza profesional.
- iii. El hecho de figurar en esta lista determinada enfermedad, y ejercer el asegurado la actividad que produce, no constituye prueba suficiente para calificarla como de carácter profesional. Por lo tanto, se requiere el estudio de los antecedentes laborales y las comprobaciones clínicas del caso, para calificar la enfermedad.

Para la evaluación de estas incapacidades por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el mismo Reglamento del Seguro por Riesgos Profesionales, establece en su Artículo 21, la tabla para la valoración de las incapacidades surgidas por Riesgos Profesionales. Los trabajadores cubiertos por el Seguro de Riesgos Profesio-

nales, son todos los trabajadores activos, esto es, aquellos que se encuentran asegurados (cotizantes activos) por realizar trabajos a terceros. No se encuentran cubiertos por este seguro los pensionados o beneficiarios.

Tipos de riesgos profesionales reconocidos

Nuestra legislación considera riesgos profesionales a los Accidentes De Trabajo y a las Enfermedades Profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un empleador. Sin embargo, para efectos del Seguro Obligatorio de Riesgos Profesionales, también se considera accidentes de trabajo.

- El que ocurra al trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa (Accidentes de Trayecto o Itinere);
- En la ejecución de la órdenes del empleador o en la prestación de un servicio bajo la autoridad de éste, aún fuera del lugar y horas de trabajo;
- En el curso de las interrupciones del trabajo; así como antes y después del mismo si:
 - el trabajador se hallare, por razón de sus obligaciones laborales en el lugar de trabajo,
 - o en los locales de la empresa, establecimientos o explotación,
 - por acción de tercera persona o por acción intencional del empleador o de un compañero de trabajo durante la ejecución del trabajo.

Es importante señalar que igualmente la norma legal considera como riesgo profesional toda lesión, enfermedad, perturbación funcional o agravación, que sufra posteriormente el trabajador a consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima, de acuerdo con lo ya citado. Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional, e indirecto de la lesión o enfermedad.

Pensiones y subsidios

Las prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador (o sus beneficiarios) cubierto por el seguro de riesgos profesionales son subsidio por incapacidad temporal, las indem-

nizaciones, las pensiones parciales permanentes y absolutas, el subsidio por funeral y la pensión de sobreviviente.

Puesto que la atención de los riesgos profesionales se encuentra centralizada a partir de 1970 en la Caja de Seguro Social, es esta la institución encargada de la atención médica, rehabilitación y del pago del subsidio a que tienen derecho los trabajadores que sufren un riesgo profesional. Los subsidios que paga la Caja de Seguro Social a los trabajadores afectados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (se incluyen además los accidentes de trayecto:

Subsidio por incapacidad temporal

Se paga este subsidio cuando un trabajador a causa del accidente de trabajo o enfermedad profesional se incapacita temporalmente para el trabajo y por tal razón deje de percibir salario. Este subsidio se pagará hasta tanto no haya sido declarada la incapacidad permanente y el trabajador tendrá derecho a un subsidio diario en dinero desde el primer día de incapacidad hasta que, de acuerdo a dictamen de los médicos de la CSS, se halle en condiciones de volver a su trabajo o se declare que no procede más el tratamiento curativo. Este subsidio se paga en cuantía igual a su salario durante los dos primeros meses, y el equivalente al 60% del mismo salario por el resto del tiempo. En caso de que la incapacidad se prorrogue por un período superior a los 360 días, el pago del subsidio por incapacidad temporal deberá ser aprobado por la Comisión de Prestaciones.

Incapacidad parcial permanente

Es la producida por alteraciones incurables o de duración no previsible, que disminuya la capacidad de trabajo del asegurado, sin que se produzca una incapacidad permanente absoluta. Su cuantía es igual a la pensión proporcional que le hubiese correspondido en caso de una incapacidad permanente absoluta (de acuerdo con el porcentaje de valoración de la incapacidad). El subsidio por incapacidad parcial permanente puede otorgarse en forma de renta mensual o de indemnización.

Indemnización

Se da cuando el trabajador quede con una incapacidad permanente igual o menor al 35 % de su derecho a que se le pague una suma en capital equivalente a tres anualidades de la Pensión que le hubiese correspondido.

Pensión por incapacidad parcial permanente

Se da en aquellas situaciones en que al asegurado se le

dictamine una disminución de su capacidad laboral superior al 35%. Su pago será en forma de renta mensual.

Incapacidad permanente absoluta

Es la producida por alteraciones orgánicas o funcionales incurables o de duración no desempeñar cualquier clase de trabajo remunerado. En estos casos, este asegurado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al 60% de su salario.

Las pensiones por Incapacidad Parcial o Permanente se concederán inicialmente por el término de dos años. Si la incapacidad persiste una vez transcurrido este lapso de tiempo, las pensiones tendrán carácter definitivo. Cuando el pensionado cumpla los 57 años (mujeres) y 62 (varones), las pensiones serán vitalicias.

Número de trabajadores, horas o días de incapacidad

Las horas de incapacidad por riesgos profesionales no son contabilizadas por parte DE LA Caja de Seguro Social. Se cuenta con datos fragmentados de diversas Agencias Administrativas, que es donde se gestiona el pago de los subsidios correspondientes y se brinda información sesgada sobre los días de incapacidad por riesgos profesionales. En este sentido se ha calculado internacionalmente que este sesgo puede estar por el orden de un 60% y en gran parte se debe a la fragmentación de los servicios de salud, a la falta de capacitación del personal médico y administrativo que capta el dato y a los incentivos negativos, producto de las incapacidades por riesgos profesionales. Existe mora en el pago de estos subsidios.

Datos generales del país. PEA. Población cotizante del sistema de seguridad social.

Según el Informe Económico y Social del Ministerio de Economía y Finanzas, con datos del período comprendido del 2006 – 2010, la economía panameña tuvo un crecimiento de un 5,3%, hasta el mes de abril de este año. Lo anterior se atribuye al buen desempeño de algunas actividades económicas, como la industria de la Construcción principalmente en el interior del país y en los trabajos de ampliación del Canal (a partir del 2007). Seguidamente, está la generación de electricidad, derivada de la actividad económica como tal y por la creciente demanda de nuevos proyectos habitacio-

nales. En tercer lugar, la actividad multimodal de transporte, almacenamiento y comunicaciones que es posible gracias al movimiento de carga de contenedores del sistema portuario nacional, el cual ha tenido una satisfactoria recuperación y a las telecomunicaciones (ver gráfico 5).

Trabajo infantil domestico en panamá

Un informe del Fondo Internacional de las Naciones Unidas para la ayuda a la infancia (UNICEF), indica que en Panamá hay 47,692 niños y adolescentes incorporados a la fuerza laboral, lo que representa un 4.9% de la población nacional. Según el reporte, el 72% de la fuerza laboral infanto-juvenil se concentra en edades de 15 a 17 años, o sea que la tasa de participación infantil es de 4.5% y la juvenil es de 23.5%.

El problema del trabajo infantil se centra en las áreas rurales, donde la participación de niños y adolescentes en la fuerza laboral es de 26.1% en comparación con el 8.4% a nivel urbano. Por otra parte se indica que el 69% de la niñez y adolescencia trabajadora se encuentra en situación de subempleo, con el ingreso medio de los niños y adolescentes de trabajadores es de 86 dólares mensuales, lo que traduce en el 43% del salario mínimo legal.

En términos relativos, la niñez y la adolescencia representan la mayor proporción de los trabajadores de más bajos ingresos, los cuales están en niveles inferiores al mínimo legal y muy por debajo de la canasta básica familiar. Por su parte, el ingreso de los trabajadores infantiles en el sector urbano es de 40 dólares al mes.

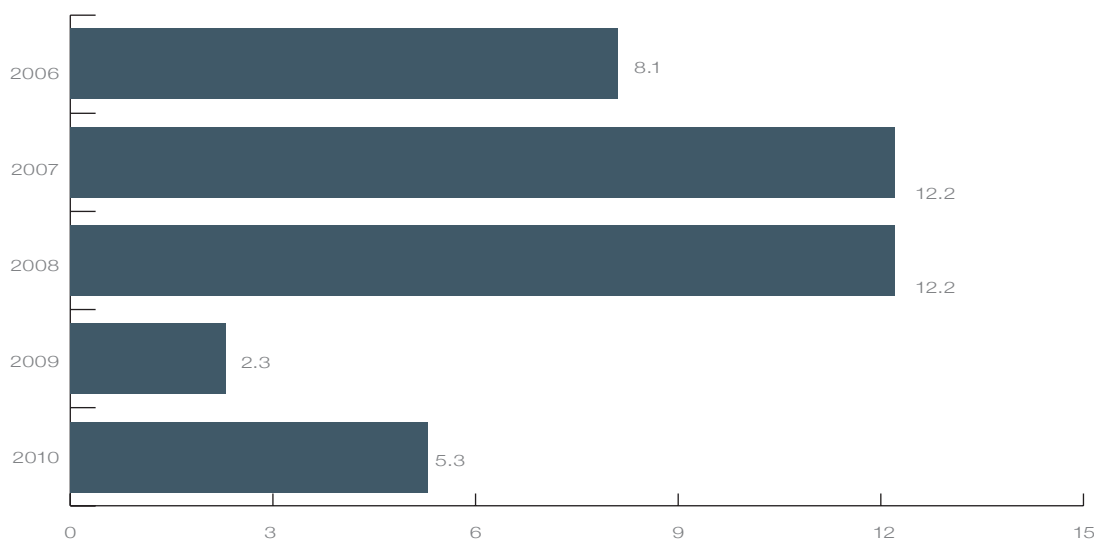
En cuanto a las jornadas de trabajo, se indica que una tercera parte de la niñez y adolescencia trabajadora tiene jornadas superiores a las 40 horas semanales, tres veces mayor a la de los niños.

Las situaciones más graves, en términos de jornadas e ingresos, se manifiestan entre los trabajadores infantiles rurales. Se indica que 9 de cada 10 niños laboran en explotaciones agropecuarias. Mientras tanto, 8 de cada 10 niñas se ubican en instituciones o empresas, entre las cuales está incluido el servicio doméstico.

Todo este panorama se da debido al poco interés demostrado hasta ahora en esta materia, el Gobierno de Patria Nueva, está realizando ingentes esfuerzos para minimizar el número de niños trabajadores. En Panamá todas las leyes que regulan el trabajo infantil e incluso la declaración del 25 de septiembre de 2000 concerniente al Convenio 138, fijan la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años de edad. Las leyes panameñas son explícitas en este aspecto, vemos que:

Gráfico 5

Crecimiento económico durante el primer cuatrimestre, años: 2006 a 2010



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas

- El Art. 66 de la Constitución Política establece: "Se prohíbe el trabajo a los menores hasta 14 años y el nocturno a los menores de 16, salvo las excepciones que establezca la ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de 14 años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres. La sección Segunda, Capítulo III, Título III, del Código de Trabajo, regula todo lo relativo al trabajo de menores.
- Artículo 117. "Es prohibido el trabajo de los menores que no hayan cumplido 14 años y de menores hasta de quince años que no hayan contemplado la instrucción primaria".
- Artículo 120. "Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de 18 años en periodo nocturno, entre las 6 de la noche y las 8 de la mañana; en jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o de duelo nacional. En el Código de la Familia se establece en su Art. 508b del Título II, que se "entiende por menor trabajador en condiciones no autorizadas por la ley al menor de 14 años en cualquier caso de ocupación laboral y a quien siendo mayor de dicha edad, pero menor de 18 años desempeña actividades laborales expresamente prohibidas por la Ley.
- El Art. 2 del Reglamento Especial de la Caja de Seguro Social establece que no pueden ser trabajadores domésticos los menores de 12 años.
- Establecer estrategias macro de sensibilización a la población panameña sobre las dificultades e inequidades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo a todos los niveles (campañas publicitarias; espacios en medios de comunicación; foros participativos; alianzas estratégicas con grupos cívicos, entre otros).
- Incorporar el manejo de indicadores que permita identificar desigualdades, al detectar brechas de género a lo institucional.
- Establecer líneas estratégicas de trabajo tanto de empresarios como con Sindicatos, con el fin de modificar la cultura laboral panameña.

Además tiene entre sus metas "Promover las condiciones para coadyuvar a la igualdad de acceso a las oportunidades tanto de hombres como de mujeres" para:

- La formación empleo decente y el auto empleo,
- Acceso al mercado laboral,
- Acceso a puestos de responsabilidad,
- Búsqueda de la participación plena de hombres y mujeres con equidad y justicia a lo institucional, a lo interinstitucional (derechos laborales (salario/jornada/distribución equitativa de la carga de trabajo/uso de tiempo y espacios);
- Eliminación de la violencia por razones de género en el entorno laboral (acoso laboral/abuso de poder/violencia de índole sexual).
- Promoción del marco legal en materia de igualdad de género y desarrollo humano, a través de difusión de material publicitario de los derechos laborales.

De la igualdad de género y trabajo, derechos de la mujer

En Panamá se crea la Oficina de Género y Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral el 14 de octubre de 2009, además se firma un convenio de la institución con el también recién creado Instituto Nacional de la Mujer, mediante Ley 71 de 23 de diciembre de 2008. La Oficina de Género, establece entre sus objetivos:

- Fortalecer las capacidades internas institucionales y de las contrapartes, a fin de mejorar el conocimiento; introduciendo el uso y manejo de elementos conceptuales simplificados y ágiles para la transversalización del enfoque de género en proyectos de desarrollo y para el acceso al mercado laboral.
- Identificar desigualdades y brechas de género en todas las áreas de competencias del ministerio (legislación laboral, mercado laboral, sectores informales de trabajo, etc.)
- Para la incorporación de la Equidad de Género en el Mercado Laboral, establece principalmente como actores involucrados
- MITRADEL, su equipo político, directivos, técnicos y todo su personal.
- Sector empresarial (tanto al empleador como personas empleados).
- Sector sindical.
- Personas beneficiarias de los Programas del Ministerio.
- Instituciones nacionales o internacionales relacionadas con el empleo y el trabajo
- Instituciones de formación u organismos oferentes de capacitación.
- Agencias de cooperación y organismos que financien programas dentro del MITRADEL.

Análisis del marco legal actual del país en SSO: Legislación de salud y seguridad ocupacional en panamá

Descripción

La legislación de SSO en Panamá ha tenido un avance importante en los últimos años. Si bien la normativa está dispersa, el principio general en cuanto a la competencia sobre este tema es que la misma corresponde a la Caja del Seguro Social. A continuación brevemente detallaremos los aspectos principales del marco legal panameño sobre la SSO.

Principales normas

Se diferenciará entre las normas generales y las especiales o sectoriales.

Normas generales

Constitución Política de la República de Panamá, de 1972 reformada por los actos de 1978, por el acto constitucional de 1993 y los actos legislativos de 1993 y 1994.

En el Capítulo III sobre el Trabajo, del Art. 60 al 75 en general se desarrollan los aspectos relacionados con el trabajo, indicándose que el mismo es un derecho y un deber de todo ciudadano y el Estado está obligado a elaborar políticas que promuevan el pleno empleo y condiciones de vida decorosa. Este concepto constitucional es desarrollado en el Art. I del Código de Trabajo.

Especificaciones

A. Con relación al Trabajo se refieren los Artículos:

- El Título III, Capítulo 3, consagra un conjunto de derechos de los trabajadores que se vinculan a los aspectos de salud y seguridad, como a los mecanismos de participación.
- El Art. No. 60 el cual precisa el trabajo, como un derecho o deber y la obligación del estado a promover el empleo, bajo la condicionalidad de asegurar los medios necesarios para una existencia decorosa.
- Los Art. No. 61 y 62 que guardan relación con la remuneración mínima.
- El Art. No. 63 a la igualdad de salario en idénticas condiciones de trabajo, sin distinción ni discriminación por razones de sexo, nacionalidad, edad, raza, ideas políticas o religiosas.
- El Art. No. 64, reconoce el derecho a la sindicalización.
- El Art. No. 65, se refiere al derecho a huelga.
- El Art. No. 66, establece la jornada máxima de trabajo

diario, semanal, diurno y nocturno; como los recargos por horas extraordinarias. (Ir a los Arts. 70 al 74).

En relación al trabajo de menores, se prohíbe el trabajo nocturno a los menores, empleo doméstico a los menores de 14 años hasta los 18 años y se establece una jornada máxima de 6 horas diarias.

- El art. No. 67, considera la renunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.
- El Art. No. 68, establece la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, y demás derechos correspondientes. (Ir a los Arts. 19, 62 y 67).
- El Art. No. 69, prohíbe la contratación de mano de obra extranjera que puedan menoscabar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional.
- El Art. No. 70, se menciona que ningún trabajador podrá ser despedido sin causa justa y sin la formalidad que establece la Ley.
- Los Art. No. 59, 103 y 104, hacen referencia a la prevención que debe proveerse sobre los riesgos laborales.

B. Con relación a la Salud, Seguridad y Asistencia Social, tenemos:

Capítulo 6

Art. 105, señala que es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República,

El Art. No. 106, establece que en materia de Salud corresponde primordialmente al Estado, el desarrollo de diferentes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación; señalando de forma específica en el acápite 6: “Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral”.

C. Del Régimen Ecológico Ambiental señala (CP):

A este respecto nuestra carta magna se refiere en primera instancia al deber fundamental del Estado de garantizar que la población viva en un ambiente sano y libre de contaminación, en donde el aire, el agua y los alimentos satisfagan los requerimientos del desarrollo adecuado de la vida humana; como de la responsabilidad compartida del estado y de los habitantes del territorio nacional de propiciar el desarrollo social y económico que prevenga la contaminación del ambiente, mantenga el equilibrio ecológico y evite la destrucción de los eco-sistemas.

Los Art. 114 al 117, Cap. 7, hacen referencia sobre la intervención del Estado de reglamentar, fiscalizar y aplicar las medidas necesarias para garantizar que la utilización y aprovechamiento de los recursos naturales (tierra, agua, flora y fauna) se llevan a cabo racionalmente; como la reglamentación en el aprovechamiento de los recursos naturales no renovables, a fin de evitar perjuicios sociales, económicos y ambientales.

D. Del Régimen Agrario tenemos (CP):

El Art. 118, Cap. 8, se refiere a que el Estado prestará atención especial al desarrollo integral del sector agropecuario, fomentará el aprovechamiento óptimo del suelo, velará por su distribución racional y su adecuada ubicación y conservación, a fin de mantenerlo en condiciones productiva y garantizar el derecho de todo agricultor a una existencia decorosa.

El Art. 119, indica que el Estado regulará las relaciones de trabajo en el agro, fomentando una máxima productividad y justa distribución de los beneficios de ésta.

Código de Trabajo

1.2. D. de G. N° 252, del 30 diciembre de 1971

El Art. 282, es amplio en su contenido y a la vez puntual al establecer, como entes responsables de los riesgos profesionales al Ministerio de Trabajo y la Caja de Seguro Social.

Los Art. 283 y 284, indican medidas mínimas que se deben adoptar en los lugares de trabajo.

El Art. 288, establece que corresponde al Ministerio de Trabajo determinar en reglamentos cuales lugares, instalaciones o industrias son insalubres o peligrosas, así como las sustancias cuya elaboración se prohíben o restringen.

El Art. 290, otorga amplia participación a las autoridades de trabajo, sanitarias y policivas.

El Título II del Libro Segundo, Capítulo I, establece las disposiciones generales sobre los Riesgos Profesionales, el Capítulo II la responsabilidad y en el Capítulo III lo referente a las prestaciones para los trabajadores que NO se encuentran cubiertos por este régimen obligatorio, sea por mora u omisión del empleador.

El Título III, del Libro Segundo, relacionado con la Reposición de los Trabajadores

(Art. 326 – 328) hace referencia en forma indirecta a lo que técnicamente se conoce bajo la denominación de Readaptación Laboral (Art. 326) y Reeducción Laboral (Art. 327), como componentes del proceso de Rehabilitación para el Trabajo. (Ir a la Ley N° 42 Capítulo V, Art. 41, 43 al 47 del 27 de agosto de 1999, por la cual se establece

la equiparación de oportunidades para las personas con Discapacidad).

En el mismo orden, el Art. 36 destaca lo referente a que “El Estado fomentará la creación de los incentivos fiscales, por lo cual se establece el Decreto Ejecutivo N° 88 del 7 de junio de 1993, por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el Art. 14 de la Ley N° 1 del 28 de enero de 1992, a favor de los empleadores que contraten personal con discapacidad”.

El Capítulo II Sección Primera, Art. 104 señala la prohibición del trabajo de la mujer en las actividades peligrosas e insalubres, en subterráneos, minas, subsuelos, carreteras y actividades manuales de construcción civil, (los Art. 105 al 116, hace referencia a la protección de la maternidad de la mujer trabajadora).

El Art. 117, prohíbe el trabajo de los menores que no hayan cumplido los 14 años y de menores hasta los 15 que no hayan completado sus estudios primarios;

El Art. 118, prohíbe el trabajo a menores de 18 años, que sean peligrosas para la vida, salud y moralidad de las personas que los desempeñan.

El Art. 120, prohíbe el trabajo nocturno de 6:00 pm a 8:00 am. y no podrán excederse de 42 horas a la semana.

Los Art. 126 y 128, se refieren a las obligaciones de los trabajadores y empleadores, algunos de los cuales tratan sobre el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo,

El Capítulo III, Art. 141, 142, 143, trata sobre el Salario y Normas Protectoras,

El Capítulo IV, señala sobre los descansos obligatorios los que sufrieran drásticas modificaciones con la Ley 44 en 1995.

El Capítulo IV del Título Cuarto, los Art. 185 y 190 se refieren al Reglamento Interno y Comités de Empresa,

El Libro I, Título Séptimo Capítulo II Art. 234 y 235; se refiere a los contratos y las relaciones de trabajo de los trabajadores de campo.

El tema que nos ocupa está regulado en el Libro II sobre Riesgos profesionales, Art. Del 282 al 325. El Art. 282 señala que todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo.

De igual forma, establece que para tales efectos se acatará las normas que sobre el particular establezca el

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Caja de Seguro Social.

Por su parte el artículo 128 de la norma legal citada establece dentro de las obligaciones de los empleadores se encuentra el adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.

Por otro lado deberá tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.

El código sanitario, ley 66 del 30 de nov. De 1947

En Libro Primero, Título preliminar Art. 1, el Código Sanitario vigente se reglamenta en su totalidad los asuntos relacionados con la salubridad e higiene pública, la política sanitaria y la medicina preventiva y curativa Otorga atribuciones y deberes al Dirección Nacional de Salud Pública en el orden sanitario nacional: reglamentar las instalaciones, métodos y condiciones de trabajo en fábricas y factorías cuando estas predispongan a enfermedades que disminuyan el rendimiento o incapacidad a empleados y obreros (Capítulo II, Art. 85 acápite 7).

El Art. 91 Numeral 2 y 5, con respecto a los accidentes se hace mención en el Art. 169; el Capítulo II, Título Cuarto del Libro IV, Art. 208-211 se refiere a la Higiene Industrial como asuntos bajo el control de la Dirección General de Salud; haciendo hincapié en los locales de trabajo, instalaciones sanitarias, maquinarias, procesos industriales y seguridad general para casos de explosiones, entre otros. En relación a la salud, higiene y seguridad en el trabajo se hace referencia en los Arts 385 al 404.

El Art. 204, se refiere al requerimiento de permiso escrito de la autoridad sanitaria, previo estudio de los planos correspondientes, sobre las sustancias tóxicas y plaguicidas, Art. 366 al 375; de la contaminación ambiental, Art. 405 al 409; sobre el aire, Art. 410 al 413; en la contaminación del agua, Art. 422 y 423; de la salud ambiental, Art. 435 al 445.

Ley De Sanidad Vegetal, Ley 47 del 9 de julio de 1996

La Ley N° 47 del 9 de julio de 1996 (Gaceta Oficial N° 23078, del 12 de julio de 1996) por medio del cual se dictan medidas de Protección Fitosanitaria y se adoptan otras dispo-

siciones, en los Art. N° 1, 2 (numerales 4, 6 y 10), 8, 9, 10 (numerales 3, 4 y 7), 12, 14 (numerales 2 y 3), 16, 21, 24, 27, 28; Capítulo V, sobre el Control de Plaguicidas y Fertilizantes: Registro, Aplicación, Actividad y Servicio Art. del 46 al 51, 52, 53, 56, 65 y 70.

Otras leyes, decretos y resoluciones del MIDA

Decreto Ejecutivo N° 63, del año 1997: Reglamenta el registro, aplicación, actividad y servicio de Plaguicidas y Fertilizantes, para el uso en la agricultura.

Decreto Ejecutivo N° 54, del año 1998: Establece tarifas por concepto de prestaciones de servicio fitosanitarios y de uso seguro y eficaz de insumos fitosanitarios.

Decreto Ejecutivo N° 19, del año 1997: Establece coordinación sobre Plaguicidas entre el MIDA YT MINSA, en cumplimiento del Artículo N° 70 de la Ley 47 sobre Protección Fitosanitaria.

Resuelto MIDA-023-ADM, del año 1998: Establece la normativa y procedimientos para el registro, manejo, uso seguro y eficaz de los aditivos, fertilizantes, materias técnicas y plaguicidas para uso en la agricultura.

Resuelto MIDA N°-ALP-019-ADM-01, del año 2001: Establece el Manual de Procedimiento N° DNSV-DA-001-01, para el Registro de Aditivos, Fertilizantes, Materias Técnicas y Plaguicidas de uso en la agricultura.

Resuelto MIDA-ALP-074-ADM, del año 1997: El cual prohíbe 61 Plaguicidas (genéricos) en la agricultura en Panamá.

Resuelto MIDA-ALP-006-ADM, del año 1999: El cual incluye el ingrediente activo PARAQUAT, en el listado de Insumo Fitosanitarios restringidos en la República de Panamá.

Resuelto MIDA N°-ALP-020-ADM-01, del año 2001: Establece el Manual de Procedimiento N° DNSV-DA-002-01, para la fiscalización de Insumos Fitosanitarios de uso Agrícola.

Resuelto MIDA N°-ALP-023-ADM-02, del año 2002: Deroga el Resuelto MIDA-ALP-004-ADM del año 1998 y establece los fundamentos, requisitos y procedimientos mínimos para la aplicación aérea de los insumos fitosanitarios para uso agrícola.

Resuelto MIDA-ALP-069-ADM, del año 1998: Establece los fundamentos, requisitos y procedimientos para las aplicaciones aéreas de los insumos fitosanitarios en los cultivos de banano.

Resuelto MICI- N° 287, del año 1998: Reglamento Técnico N° 1-134 - 98, Plaguicidas Rotulados.

Comunicado MINSA-MIDA, del año 2001: Sobre la obligatoriedad del dictamen toxicológico por el MINSA, en el registro de Plaguicidas.

Manual de Clasificación Toxicológica de Productos Formulados. Instructivo en idioma español.

Decreto de gabinete no. 68 De 1970, por el cual se centraliza en la caja de seguro social la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales.

Corresponde a la Caja de Seguro Social la aplicación y gestión del Seguro Obligatorio de Riesgos Profesionales y será obligatorio asegurar contra los riesgos profesionales en la Caja de Seguro Social a todo empleado al servicio del Estado, los Municipios, las entidades autónomas y semi-autónomas y las organizaciones públicas descentralizadas donde quiera que presten sus servicios, así como a todo empleado al servicio de una persona natural o jurídica, que opere en el territorio nacional, cualquiera que sea el número de empleados al servicio de la misma.

Se le faculta para establecer los servicios de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene en el trabajo, razón por la cual podrá que en una determinada empresa se adopten determinadas medidas de prevención de riesgos profesionales.

Ley 51 de 2005 que reorganiza la ley orgánica de la caja de seguro social. La caja de seguro social, en uso de sus facultades legales, y en especial las que le confiere la ley #51 de 27 de diciembre de 2005; adopta la resolución n° 41,039-2009-j.D. De lunes 26 de enero de 2009; “por la cual se aprueba el reglamento general de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene del trabajo”.

Artículo 2, El presente reglamento rige en lo que respecta a la prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo en todo el territorio nacional, en desarrollo del Decreto de Gabinete N° 68 de 31 de Marzo de 1970 sobre los Riesgos Profesionales, y en concordancia con lo dispuesto en el Código de Trabajo, la Ley N° 51

de 27 de Diciembre de 2005 y demás normas complementarias.

Artículo 3. Los empleadores y trabajadores, públicos y privados, están obligados a observar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento en sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 4. La Caja de Seguro Social velará por el cumplimiento de este reglamento y deberá coordinar con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Ministerio de Salud y colaborará con el Ministerio de Comercio e Industrias, en los aspectos que sean pertinentes.

Artículo 5. El presente reglamento, tiene por objetivo el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, promoviendo así la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de actividades y la aplicación de medidas necesarias conducentes a eliminar o reducir los factores de riesgo en el puesto de trabajo relacionados con carga física, diseño de espacios, lugares, higiene, carga mental y factores relacionados con la organización y contenido, así como aspectos del ambiente físico de trabajo en todo el territorio nacional.

El Reglamento tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, promoviendo así la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de actividades y la aplicación de medidas necesarias conducentes a eliminar o reducir los factores de riesgo en el puesto de trabajo relacionados con carga física, diseño de espacio, lugares, higiene, carga mental y factores relacionados con la organización y contenido, así como aspectos del ambiente físico de trabajo en todo el territorio nacional.

Dentro de las obligaciones impuestas a los empleadores podemos mencionar que están obligados a mantener y conservar dentro de los niveles permisibles, las condiciones ambientales en el centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante estén establecidos en las normas vigentes; elaboración de un Plan de Prevención y Gestión de Riesgos Profesionales; capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos de acuerdo con las actividades que se desarrollan dentro del centro de trabajo, participar en la integración y funcionamiento de los Comités de Salud e Higiene en los centros de trabajo.

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las medidas preventivas de seguridad e higiene que se establezcan en los manuales específicos, fichas,

guías técnicas y normas expedidas por las autoridades, así como las que indiquen los empleadores para la prevención de riesgos de trabajo; conducirse en el centro de trabajo con los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo; someterse a los controles de salud la autoridad competente a fin de prevenir daños ocasionados por los riesgos de trabajo y utilizar y cuidar el equipo de protección personal proporcionado por el empleador y cumplir con las demás medidas de control establecidas.

En cuanto a los sistemas de salud, seguridad e higiene del trabajo, se dispone que los empleadores deberán tener sus propios sistemas, en los cuales deberán participar los trabajadores activamente y contendrá entre otros requisitos, lo siguiente:

1. Vigilancia del ambiente de trabajo, de las condiciones de seguridad e higiene y de los riesgos inherentes.
2. Vigilancia de la salud de los trabajadores y atención de primeros auxilios.
3. Información, educación y aspectos de promoción de seguridad y salud en el trabajo con enfoque de sitio y entorno de trabajo saludable y seguro.
4. Procedimientos seguros de trabajo y equipo de protección personal acorde con la actividad a desempeñar.
5. Plan de emergencia y evacuación en caso de desastre.
6. Programa de mejora continua.

El incumplimiento de lo expresado en los párrafos que preceden por parte de las empresas y los trabajadores, constituye una falta, las que se clasifican en leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido, lo cual acarrea la imposición de sanciones. Las sanciones pueden consistir en multas e inclusive la paralización de los trabajos cuando el sitio de trabajo ocasione un riesgo inminente para la salud o la vida y para los trabajadores consiste en el no pago de la prestación económica del riesgo, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos internos o en las convenciones colectivas de trabajo.

Decreto ejecutivo 31 de 2008 que crea el comité técnico interinstitucional de salud, higiene y seguridad.

Establece un sistema de coordinación entre distintas entidades que poseen competencias sobre el tema, tal cual detallamos a continuación:

Artículo segundo: El Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional estará integrado por los siguientes miembros:

1. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien lo presidirá. En su defecto, lo presidirá el funcionario de jerarquía que designe el titular de la cartera.
2. Dos (2) funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
3. Dos (2) funcionarios del Ministerio de Salud.
4. Dos (2) funcionarios del nivel central de la Caja de Seguro Social, de los cuales, uno será del Programa de Salud Ocupacional, y el otro, de Riesgos Profesionales.
5. Dos (2) funcionarios del Ministerio de Desarrollo Agropecuario, uno por la Dirección de Sanidad Animal, y otro, de Sanidad Vegetal.
6. Dos (2) funcionarios del Ministerio de Educación, uno en representación de Bienestar Social, y el otro, de Recursos Humanos.
7. Dos (2) funcionarios del Ministerio de Obras Públicas.
8. Un (1) funcionario del Ministerio de Comercio e Industrias.

Normas especiales

En Panamá existe una extensa normativa sectorial que desarrolla aspectos de SHL, siendo estas las relacionadas con la construcción, límites permisibles, entre otras. Por razón de la importancia de la industria de la construcción en Panamá y la alta accidentalidad en este sector, a continuación detallamos algunos aspectos relacionados con su normativa.

Decreto Ejecutivo No. 2 de 2008 por el cual se reglamenta la Seguridad, Salud e Higiene en la Industria de la Construcción.

En cuanto al objeto y campo de aplicación de la norma, este reglamento tiene por objeto regular y promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo de la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias, para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción, tanto públicas como privadas. El mismo será de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional. Para esos efectos se señalan las siguientes actividades prioritarias, más no limitantes:

- a) Identificar, prevenir y controlar los factores de riesgos en los trabajos de la construcción, así como las formas de protección de los trabajadores;
- b) Promover el mejoramiento integral de las condiciones y medio ambiente de trabajo, orientada a la preserva-

ción de la salud y la seguridad de los trabajadores en el proceso de trabajo;

- c) Elaborar y aplicar las normas reglamentarias, -generales y específicas,- las normas técnicas metodológicas o de procedimientos, que garanticen actuaciones administrativas públicas, de manera articulada y progresiva, en armonía con los fines del presente reglamento;
- d) Elaborar mecanismos de información, consultas y participación tripartita, - gobierno, empleadores y trabajadores, para la formación y capacitación de todos en materia preventiva de riesgos en el trabajo;
- e) Promover ante las autoridades educativas y de formación profesional, la integración de la prevención de los riesgos en el trabajo en los planes de estudio de todos los niveles de enseñanza, la formación de recursos humanos, técnicos y profesional, en el campo de la prevención de riesgos en el trabajo, la investigación de nuevas formas de prevención y protección de riesgos, incluyendo modalidades organizativas;
- f) Inculcar en los entes estatales conciencia en cuanto evaluación de riesgos, de salud y educación sanitaria en el trabajo, estadísticas, control de riesgos.

Otras normas específicas que aplican también para el sector de construcción son: la Resolución No. 056-05 de 2005 sobre gases comprimidos, del reglamento general para las Oficinas de Seguridad; la Resolución N° 725 de 2006) del Min. De Obras Públicas, Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura por la cual se adoptan por referencia las normas de la National Fire Protection Association. En el cuadro sinóptico se listan otras normas relevantes de SHL sobre exposición a ruidos y radiaciones.

De la Construcción y los Oficiales de Seguridad

DECRETO EJECUTIVO No. 2, del 15 de febrero de 2008; por el cual se reglamenta la Seguridad, Salud e Higiene en la Industria de la Construcción.

Este Decreto tiene como objetivo regular y promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo de la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias, para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción, tanto públicas como privadas.

El mismo es de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional, en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia; teniendo como organismos de fiscalización a el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral,

como organismo de prevención y fiscalización de los riesgos laborales, en coordinación con las demás autoridades sanitarias, policivas y de seguridad social, de acuerdo a su esfera de competencia, velará por el cabal cumplimiento del reglamentación señalada. En tal virtud el MITRADEL estará facultado para adoptar medidas preventivas en relación a los riesgos, que sean necesarias, incluyendo la paralización parcial o total de las actividades en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, si fuere necesario, por incumplimiento de la normativa vigente de seguridad o el plan de seguridad, y la imposición de sanciones. (Para efecto de facilitar la coordinación interinstitucional a que se refiere esta reglamentación, se ejecutarán los objetivos establecidos para el Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, creado por el Decreto Ejecutivo N.21 del 2 de abril de 1997, modificado por el Decreto Ejecutivo N° 31 de 12 de mayo de 2008.

De conformidad con lo que se establece en el Decreto Ejecutivo 2, la coordinación interinstitucional se referirá fundamentalmente:

- a.- Se establecerán las normas de seguridad y salud del trabajo en la construcción y sus normas de inspección.
- b. Se fiscalizará el cumplimiento del su reglamento, a efectos de verificar el grado de cumplimiento de la normativa en las inspecciones de salud y seguridad y se evaluarán en base a las técnicas de control de riesgos.
- c. Se establecerán los requisitos mínimos para la capacitación que debe ofrecer el empleador a los trabajadores, previo al inicio de labores de éstos, de acuerdo a lo establecido a través de un Plan de Salud, Higiene y Seguridad.
- d. Se deberá uniformar los procedimientos para la evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, normalización de metodología y guías de actuación preventiva.
- e. Se Determinarán las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las características de las obras.
- f. Uniformar las condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos peligrosos e insalubres., en particular si para los mismos están previstos controles de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- g. Efectuar la vigilancia del cumplimiento de las normas del presente reglamento por parte de las empresas promotoras, constructoras y subcontratistas en sus obras.

- h. Se aprobarán los Planes de Salud, Higiene y Seguridad, diseñados para los proyectos de construcción, antes de su inicio.
- i. Se promoverá la investigación en materia de salud, seguridad e higiene de las condiciones de trabajo en las obras en construcción.
- j. Asesorar a las empresas promotoras, constructoras y subcontratistas en materia de prevención de riesgos profesionales y programas de seguridad y salud en el trabajo.
- k. Capacitar y actualizar a las empresas, promotoras, constructoras y subcontratistas en el campo de la Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo.
- L. Paralizar las obras de construcción, total o parcialmente, si se observan condiciones de trabajo que generan riesgos graves y/o muy graves a la vida y a la salud de los trabajadores.
- M. Realizar las inspecciones de salud y seguridad, la evaluación de las técnicas de control de riesgos y la valorización cuantitativa y cualitativa de los riesgos con el objeto de determinar el grado de cumplimiento del presente reglamento.

La industria de la construcción por su naturaleza genera actividades, que por ende, se consideran de alto riesgo para el personal que labora en dicha industria, requiere de un plan para la identificación de riesgos, como objetivo primario que servirá de base para el desarrollo de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional, para prevenir y controlar los riesgos en el lugar de trabajo asegurando la reducción de los mismos de manera permanente mediante el mejoramiento continuo.

El éxito de este Sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional dependerá del compromiso de todos los niveles de la empresa y principalmente de la alta gerencia de cada proyecto de construcción civil que se desarrolle en nuestro país.

Otras Leyes, Decretos y Resoluciones de SS e HO

Decreto Ejecutivo, N° 1194, del año 1992: Por el cual se establece el reglamento de protección radiológica (toda actividad pública o privada que incluya exposición a las radiaciones ionizantes).

Decreto Ejecutivo N° 88, del 7 de junio de 1993 en el Art. 14 de la Ley N° 1 del 28 de enero de 1992: Por el cual se reglamenta el beneficio establecido a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado.

Ley 25, del año 1993: Por la cual se aprueba la enmienda del Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, adoptada el 29 de junio de 1990.

Decreto Ejecutivo N° 84, del 31 de diciembre de 1996: Por medio del cual se eleva a nivel de Dirección el Departamento de Inspección General de Trabajo y se denomina Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Decreto Ejecutivo N° 386, del año 1997: Por el cual se reglamentan las actividades de uso, manejo y aplicación de plaguicidas por las empresas controladoras de plagas en viviendas, industrias, locales comerciales, fumigaciones portuarias, explotaciones agrícolas y otros sitios.

Decreto Ejecutivo N° 21, del 2 de abril de 1997: Por el cual se crea el Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional.

Resolución N° 77, del año 1998: Por el cual se establece la presentación y normas para realización del estudio de riesgos a la salud y el ambiente.

Decreto Ejecutivo N° 255, del año 1998: Por la cual se reglamenta la ley N° 7 del 3 de enero de 1989 relativa a la protección de la capa de ozono.

Resolución N° 79, del año 1998: Se aprueba en todas sus partes las normas para la ubicación, construcción e instalación de salones de belleza; barberías y similares y requisitos sanitarios que deben cumplir.

Resolución N° 68, del año 1998: Por la cual se reglamenta la gestión de desechos radioactivos en instalaciones radioactivas.

Resolución N° 50, del año 1999: Apruébese el siguiente reglamento sanitario para el manejo, almacenamiento y transporte de asbesto en la República de Panamá.

Ley 42, del 27 de agosto de 1999: Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, (esta Ley adiciona el numeral 11 al Art. 67 del Código Penal; modifica el Art. 3113, el cuarto párrafo del Art. 2147-D y el Art. 2148 del Código Judicial; además deroga el numeral 5 del literal B de Art. 213 del Código de Trabajo; así como toda disposición que le sea contraria o que signifique una forma de discriminación hacia la persona con discapacidad).

Ley N° 12, del año 2000: Se aprueba el Convenio de Rotterdam para la aplicación del procedimiento de consentimiento previo a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional, hecho en Rotterdam, el 10 de septiembre de 1998.

Decreto Ejecutivo N° 306, del año 2002: Que adopta el reglamento para el control de los ruidos en espacios públicos, áreas residenciales o de habitación, así como en ambientes laborales.

Decreto Ejecutivo N° 279, del 24 de septiembre de 2003: por medio del cual se crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.

Decreto Ejecutivo N° 1, del año 2004: Por el cual se determina los niveles de ruido, para las áreas residenciales e Industriales.

Decreto Ejecutivo N° 9, del 8 de marzo de 2005: Por el cual se adoptan algunas medidas sobre la Organización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ampliando la Dirección General de Empleo con la finalidad de lograr, en cumplimiento de las normas jurídicas vigentes, la integración socioeconómica de las personas con discapacidad.

Decreto Ejecutivo No. 2, de 15 de febrero de 2008: Este reglamento tiene por objeto regular y promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo de la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias, para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción, tanto públicas como privadas.

Decreto Ejecutivo No. 17, del 16 de mayo de 2008: Por el cual se deroga el artículo 3 y se modifican algunos artículos del Decreto Ejecutivo 15 de 3 de julio de 2007

Marco jurídico actualizado en materia de salud y seguridad ocupacional (SSO) a nivel gubernamental (al 30/01/10)

Ley N° 14 de 30/01/1967, por la cual se aprueba el Convenio N° 81 Relativo a Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio de 19/06/1947.

Decreto de Gabinete N° 68 de 31/03/1970, por el cual se centraliza en la Caja del Seguro Social la cobertura obli-

gatoria de los Riesgos Profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República. G.O. 16,576 de 3/04/1970.

Decreto de Gabinete N° 249 de 6/07/1970, por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. G.O. N° 16,655 de 27/07/1970.

Decreto de Gabinete N° 252 de 30/12/1971, por el cual se aprueba el Código de Trabajo de la República de Panamá G.O. N° 17.040 de 18/02/1972.

Ley N° 10 de 8/01/1974. G.O. N° 17,518 de 23/01/1974, por medio de la cual se dictan normas para proteger a los Artistas y Trabajadores de la Música Nacional.

Resolución JTIA 92 – 309 de 14/05/1992 “Por medio de la cual se adopta el reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendios en la República de Panamá”.

Consejo Municipal de Panamá, Acuerdo 116 de 9/07/1996, por el que se dictan disposiciones sobre construcción, adiciones de estructuras, mejoras, demoliciones y movimientos de tierra en el distrito de Panamá y acuerdo 29 de 13/08/1996 por el cual se modifica el Acuerdo Municipal 116 de 9/07/1996.

Ley 42 de 27/08/1999 por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Constitución Política de la República de Panamá 2004.

Ley 6 de 4 de enero de 2008; por la cual se aprueba el convenio 167 sobre la seguridad y la salud en la construcción, adoptado por la conferencia general de la organización internacional del trabajo (OIT), el 20 de junio de 1988.

Ley 51 de 27 de noviembre de 2005. Caja de Seguro Social. G.O. 25,453 de 28 de diciembre de 2005. Reorganiza la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.

Ley 59 de 28/12/2005 por la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

Acuerdo 148 de 1/12/2006 expedido por el Consejo Municipal del distrito de Panamá, G.O. 25691 de jueves

14/12/2006. Disposiciones relacionadas con el libre y seguro tránsito peatonal por las aceras y los predios donde se realizan obras de construcción.

Decreto ejecutivo 15 de 3/07/2007. G.O. 25,827 del miércoles 4/07/2007; por el cual se adoptan medidas de urgencia en la industria de la construcción con el objeto de reducir la incidencia de accidentes de trabajo.

Decreto Ejecutivo 17 de 18/04/2008; por el cual se deroga el artículo 3 y se modifican algunos artículos del decreto ejecutivo 15 de 3/07/2007.

Decreto ejecutivo 17 de 20/05/2009. Por el cual se reglamenta el artículo 89 del decreto de gabinete 252 de 30/12/1971 (Código de Trabajo) y se toman medidas en relación con los subcontratistas.

Decreto Ejecutivo 2 de 15/02/2008; por el cual se reglamenta la seguridad, salud e higiene la industria de la construcción. G.O. 25,979, sábado 16 de febrero de 2008.

Decreto ejecutivo 31 de 12 de mayo de 2008. Que modifica los artículos segundo y tercero del decreto ejecutivo 21 de 2 de abril de 1977. Crea el Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional.

Resolución 41,039 – 2009 – J.D. de la Caja de Seguro Social por el que se aprueba el “Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Publicado en la Gaceta Oficial 26238 de 11 de marzo de 2009

Decreto de Gabinete 20 de 10/06/2009, que modifica el decreto de gabinete 10 de 18 de marzo de 2009 (el gas licuado en cilindros de 25 libras será vendido para uso exclusivamente: doméstico residencial, de fondas, puestos ambulantes o temporales de venta de comida, comedores escolares y comedores populares

Normas DGNTI-COPANIT

La Comisión Panameña de Normas Industriales y Técnicas (COPANIT) del Ministerio de Comercio e Industrias, creada mediante Decreto de Gabinete N° 282 del 10 de agosto de 1970, ente responsable de la homologación de las normas internacionales para aplicación en el ámbito nacional, pasa a ser un ente asesor de la Dirección General de Normas y Tecnologías Industriales (DGNTI-COPA-

NIT) del Ministerio de Comercio e Industrias, por disposiciones establecidas por la Ley N° 23 Título Segundo, Art. 93 del 15 de julio de 1997 y conforme a lo señalado en la Resolución N° 314 de 17 de julio de 2002 se reconoce:

Comité sectorial de normalización de salud y seguridad ocupacional:

Conforme a la Resolución N° 264 del 14 de junio de 2005, se reconoce el Comité, por un período de tres (3) años, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Comité Sectorial de Normalización (Resolución N° 314, de 17 de julio de 2002). Lo integran la Autoridad del Canal (ACP), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Ministerio de Salud (MINSAL), Caja de Seguro Social (CSS) y el Consejo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Panamá (COSMAP).

Otras normas sobre higiene y seguridad (COPANIT):

1. REGLAMENTO TÉCNICO DGNTI-COPANIT 35-2000 AGUA
Descargas de efluentes líquidos directamente a cuerpos y masas de agua superficiales y subterráneas.
2. REGLAMENTO TÉCNICO DGNTI-COPANIT 39-2000 AGUA
Descargas de efluentes líquidos directamente a sistemas de recolección de aguas residuales.
3. REGLAMENTO TÉCNICO DGNTI-COPANIT 43-2001
Para el control de la contaminación atmosférica en ambientes de trabajo producida por sustancias químicas.
4. REGLAMENTO TECNICO N° DGNTI-COPANIT 44-2000. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Condiciones de Higiene y Seguridad en ambientes de trabajo donde se generen ruidos.
5. REGLAMENTO TECNICO N° DGNTI-COPANIT 45-2000 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Condiciones de Higiene y Seguridad en ambientes de trabajo donde se generen vibraciones.
6. REGLAMENTO TÉCNICO DGNTI-COPANIT 47-2000
Norma de usos y disposición final de lodos.

Normas COPANIT sobre construcción:

Listado de normas técnicas aprobadas en la República de Panamá, relacionadas con la industria de la construcción.

COPANIT 48-2001, Reglamento técnico para el uso de bloques huecos de concreto para uso estructural y no estructural, (Bloques huecos de concreto para uso estructural y no estructural).

COPANIT 35-2000, Reglamento técnico que regula la descarga de efluentes líquidos directamente a cuerpos y masas de agua superficiales y subterráneas, (Descarga de efluentes líquidos a aguas superficiales o subterráneas).

COPANIT 24-99, Reglamento técnico que establece los parámetros para la reutilización de aguas servidas tratadas, (Reutilización de aguas servidas tratadas).

COPANIT 23-395-99, Reglamento técnico con las definiciones y requisitos físicos, químicos, biológicos y radiológicos del agua potable, (Definiciones y requisitos generales del agua potable).

COPANIT 22-394-99, Reglamento técnico de calidad de agua que establece la metodología de la toma de muestra para análisis biológico, (Calidad de agua. Análisis biológico).

COPANIT 21-393-99, Reglamento técnico que establece la metodología para la toma de muestras de agua para su análisis físico, químico y biológico.

Normas COPANIT sobre Plaguicidas:

- Norma COPANIT N° 109: Plaguicidas - Definición y clasificación.
- Norma COPANIT N° 110-76: Plaguicidas - Clasificación y toxicología.
- Norma COPANIT N° 111: Plaguicidas - Toma y preparación de muestras.
- Norma COPANIT N° 132: Plaguicidas - Nombres comunes de plaguicidas.
- Norma COPANIT N° 134-76: Plaguicidas - Rotulado y Panfleto
- Norma COPANIT N° 154: Características generales de los envases.

Resolución No. JTIA-657-05, del 1 de Julio de 2005, por la cual se aclara a las oficinas de ingeniería municipal que no deben hacer cobros sobre el mantenimiento de la instrumentación sísmica. (Municipio no debe cobrar por mantenimiento de instrumentación sísmica).

A través de la Dirección de Hidrocarburos, el MICI ha generado los siguientes documentos normativos sobre las condiciones, manejo, distribución, mecanismos, utilización de hidrocarburos:

- Decreto de Gabinete N° 29, del 14 de julio de 1992

- Decreto de Gabinete N° 38, del 9 de septiembre de 1992
- Decreto de Gabinete N° 4, del 3 de febrero de 1993
- Decreto de Gabinete N° 14, del 17 de abril de 1993

Otras resoluciones:

- Resolución N° 3, del año 1996: Manual técnico para instalaciones, almacenamiento, manejo, distribución y transporte de combustible líquido derivados del petróleo en la República de Panamá.
- Resolución N° CDZ – 003, del año 1997: Por medio de la cual se modifica el Manual Técnico de Seguridad para instalaciones, almacenamiento, manejo, distribución y transporte de productos derivados del petróleo.
- Resolución N° 72, del año 2003: Por medio de la cual se introducen modificaciones en el artículo 3ero de la Resolución 46 “Normas para la instalación de sistemas de protección para casos de incendio” de 3 de febrero de 1975.
- Resolución N° 73, del año 2003: Por medio de la cual se introducen modificaciones en el artículo 3ero de la Resolución 46 “Normas para la instalación de sistemas de protección para casos de incendio” de 3 de febrero de 1975 y a la Resolución N° 264 “Normas para la instalación de los sistemas automáticos de rociadores contra incendio” del 8 de octubre de 1996.
- Resolución N° 74, del año 2003: Por medio de la cual se introducen modificaciones en el artículo 3ero de la resolución 46 “Normas para la instalación de sistemas de protección para casos de incendio” de 3 de febrero de 1975.

Reglamento general de las oficinas de seguridad para la prevención de incendios. La ley general de ambiente n° 41, del 1 de julio de 1998

Esta Ley otorga poderes, autoridad y funciones a la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM) y establece los principios y normas básicos para la protección, conservación y recuperación del ambiente, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales. Además ordena la gestión ambiental y la integra a los objetivos sociales y económicos, a efecto de lograr el desarrollo humano sostenible en el país. En su Título V, trata sobre la Protección a la Salud y de los Desechos Peligrosos y Sustancial Potencialmente Peligrosas.

De la junta técnica de ingeniería y arquitectura - MOP:

- Resolución N° JTIA 92-309: Por medio de la cual se adopta el reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendio en la República de Panamá.
- Resolución N° 93-319, del año 1993: Por medio de la cual se establecen los niveles mínimos de iluminación que deben ser utilizados en los diseños de edificaciones presentados para su revisión y registro, por las entidades públicas correspondientes en la República de Panamá.
- Resolución N° 424, del año 2001: Por la cual se modifican las normas para la instalación de los electrodos de puesta tierra del reglamento para las instalaciones eléctricas (RIE) de la República de Panamá.
- Resolución N° 227, del año 1990: Por medio de la cual se adopta el reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendios en la República de Panamá.
- Resolución N° 343, año 1997: Por la cual se reforma en parte la resolución N° 248, de 15 de junio de 1988, mediante la cual se reglamenta la instalación de plantas eléctricas de emergencias.
- Resolución N° 317, año 1993: Por medio de la cual se deroga la resolución N° 220, del 14 de enero de 1987 y se adopte el nuevo reglamento de seguridad para ascensores y montacargas.
- Ley 2, año 1989: Por la cual se aprueba el convenio de Viena para la protección de la capa de ozono.
- Ley 3, año 2003: Por la cual se aprueba el convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes, adoptado en Estocolmo el 22 de mayo del 2001.
- Resuelto N° 2212, año 1996: Establecer los requisitos mínimos para el manejo de los residuos hospitalarios peligrosos aplicable a todos los centros nosocomiales públicos y privados del país.

Otras leyes, decretos y reglamentos inherentes a los aspectos específicos de seguridad y salud ocupacional:

- En el Decreto 150 del 19 de febrero de 1971, de la Junta Provisional de Gobierno sobre ruidos en fábricas, industrias, talleres y locales comerciales o cualquier otro establecimiento. Consta de un artículo único mediante el cual se establece un reglamento nacional sobre ruidos, el cual consta de once artículos.

- El Decreto Alcaldicio 395, del 7 de julio de 1992 sobre ruido, el cual consta de siete artículos.
- El Código de Recursos Minerales, establece las medidas de seguridad y prevención de desperdicios, las cuales aparecen desde el Art. 113 hasta el Art. 119.
- El Código Penal, en el Libro Segundo, Título VII sobre los 'Delitos contra la Seguridad Colectiva' y el Capítulo V 'Delitos contra la Salud Pública', contempla penas de prisión para quienes atenten contra la salud pública, a través de envenenamiento, contaminación o corrompimiento de las aguas potables, destinadas al uso público; o al que envenene, contamine o altere sustancias alimenticias o medicinales, que pongan en peligro la salud de las personas.
- Ley N° 3, del 5 de enero de 2000, sobre Infecciones de Transmisión Sexual (VIH-SIDA).
- Decreto N° 561, del 7 de marzo de 2000, sobre Manejo Post Exposición Laboral a sangre.
- Resolución N° 111, del 23 de enero de 2002, sobre el Reglamento de Bioseguridad.
- El Código Civil, hace sus consideraciones al respecto en los Arts. 31 y 34, como los Arts. que van desde el 986 al 992 y en los Arts. 1644 hasta el 1646.
- Decreto Ley N° 7 de 10 de febrero de 1998, por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá, se unifican las distintas competencias marítimas de la administración pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley N° 8 de 26 de febrero de 1998, por la cual se reglamenta el Trabajo en el Mar y Vías Navegables y se dictan otras disposiciones.

Normas OIT, sobre seguridad y salud en el trabajo suscritos por la república de Panamá:

- C. 12 (1921), relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo en la Agricultura.
- C. 13 (1921), relativo al Empleo de la Cerusa en la Pintura.
- C. 17 (1925), relativo a la Indemnización por Accidente de Trabajo.
- C. 32 (1932), relativo a la Protección contra los accidentes de los trabajadores, empleados en la carga y descarga de buques.
- C. 77 (1946), relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la Industria.
- C. 78 (1946), relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en Trabajos no Industriales.

- C. 81 (1948), relativo a Inspección de Trabajo en la Industriales y Comercio.
- C. 119 (1963), relativo a la protección de la maquinaria.
- C. 120 (1964), relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas.
- C. 121 (1964), relativo a las Prestaciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales.
- C. 127 (1967), relativo al Peso Máximo de Carga que puede ser transportada por un trabajador.
- C. 138 (1973), relativo a la edad mínima de Admisión en el Empleo.
- C. 159 (1983), relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas minusválidas.
- C. 182 (1999), relativo a la prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y acción inmediata para su eliminación.

Convenios internacionales firmados

Los Convenios relativos a SHL ratificados por Panamá son:

- a) Ley 57 de 15 de diciembre de 1958 que aprueba en Convenio No. 42 Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales;
- b) Ley 14 de 30 de enero de 1967 que aprueba en Convenio No. 81 Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio;
- c) Ley 40 de 2 de febrero 1967 que aprueba en Convenio No. 3 Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto.;
- d) Ley 41 de 2 de febrero de 1967 que aprueba en Convenio No. 12 Relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo en la Agricultura.;
- e) Ley 42 de 2 de febrero de 1967 que aprueba en Convenio No. 17 Relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo;
- f) Decreto de Gabinete No. 165 de 4 de junio de 1970 que aprueba en Convenio No. 19 Relativo a la Igualdad de trato entre el trabajador extranjero y nacional respecto de las Indemnización por Accidentes de Trabajo;
- g) Ley 18 de 8 de noviembre de 1993 que aprueba en Convenio No. 159 Relativo a la Readaptación Profesional de personas inválidas.

Mapa nacional

Concepto: El término Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) en este documento abarca términos tales como sa-

lud e higiene industrial, seguridad social (enfermedades), salud ocupacional, higiene y seguridad.

Derivado del Mapa Regional en Seguridad y Salud Ocupacional, podemos distinguir los siguientes aspectos del Mapa Nacional de la República de Panamá, el cual evidencia la situación actual en materia de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), la participación país y el grado de avance de PRODESSO en su incidencia en el Sistema Nacional de Gestión de la SSO en cada uno de los países donde se implementa el proyecto. El propósito del mapa es contar con un mecanismo visual objetivo de la legislación.

Convenios 155 y 187 Fecha de Ratificación

La Recomendación N° 164 (Convenio 155) y la Recomendación N° 197 (Convenio 187) detallan lineamientos concretos para la mejor aplicación de los convenios mencionados.

Cabe señalar que tanto el C 155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 y el C187 Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006, constituyen normas internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) relativas al fomento de una cultura preventiva de SSO a nivel nacional como de las empresas.

Una Recomendación de OIT es una directiva que permite la aplicación de convenios ratificados. Según la OIT una recomendación no requiere ratificación, pero son enviadas para su conocimiento a sesión plenaria de las asambleas/congreso legislativos.

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

- Fue aprobado por la Caja del Seguro Social, el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Avances importantes, con el Decreto Ejecutivo N° 15, el 3 de julio de 2007, el gobierno nacional adopta medidas de urgencia en la Industria de la Construcción, y a través del Decreto Ejecutivo N° 2, el 15 de febrero de 2008, se reglamenta la Seguridad, Salud e Higiene en la Industria de la Construcción; en el cual se promueve la elaboración del estudio de los planes de seguridad en higiene en el trabajo en las obras de

- construcción y de la constitución de los Comités de Seguridad, Salud e Higiene.
- Mediante la Resolución N°41,039-2009 se aprueba además, por parte de la Caja del Seguro Social, el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- Se ha implementado un plan para la prevención y actuación en las empresas de mayor incidencia de accidentes de trabajo, de enero a noviembre del 2009.
- En relación a las actividades al ámbito de la educación formal, la Universidad de Panamá, está desarrollando la Licenciatura en Salud Ocupacional, además de la Universidad de las Américas (UDELAS).
- En relación a la capacitación de SSO en la Construcción, la empresa privada ha gestionado la creación de una escuela de SSO, para mantener capacitación permanente dirigida a todos los sectores en la construcción, a estudiantes y funcionarios públicos.

Agenda para la seguridad y salud ocupacional 2010 – 2014

Propuesta del consejo de salud, seguridad y medio ambiente de Panamá (COSSMAP)

Indicadores:

Según datos de las Naciones Unidas:

- En el mundo se producen aproximadamente 250 millones de accidentes de trabajo anuales (330,000 son fatales) y 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales.
- Las pérdidas económicas mundiales por estos problemas ascienden a un 4% del producto interno bruto.
- En América Latina, las estadísticas disponibles nos indican que en la región ocurren 5 millones de accidentes laborales cada año, 17.500 accidentes diarios, 38 accidentes por minuto y fallecen 300 trabajadores diariamente por accidentes de trabajo.

Indicadores en Panamá

- Tasa de fatalidad en Panamá: 0,140 (por cada 1000 trabajadores)
- Tasa de fatalidad en América Latina: 0,135 (por cada 1000 trabajadores)
- Esta tasa es varias veces mayor que en países desarrollados.

- En Panamá ocurren un promedio de 20 a 30 accidentes fatales al año.
- Los accidentes y enfermedades ocupacionales le pueden estar costando aproximadamente \$1,840 M de balboas por año.
- Estos accidentes están afectando al recurso más importante de nuestro país: su fuerza laboral. A pesar de esta realidad no se le ha dado la importancia debida al tema.
- El gobierno nacional publicó el Plan Estratégico de Gobierno 2010-2014 y no se presenta una estrategia formal para el problema de la SSO.
- Con los nuevos proyectos de infraestructura en Panamá, los accidentes y enfermedades pueden aumentar significativamente.

Retos de la Seguridad y Salud Ocupacional 2010-2014:

- Construcciones multi piso
- Ampliación del Canal de Panamá
- Construcción del metro
- Construcción de nuevas hidroeléctricas
- Ampliación de los corredores
- Ampliación de los puertos
- Desarrollos mineros
- Refinerías

¿Qué es la seguridad y salud ocupacional?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores y busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Algunos problemas de la SSO en Panamá

- No hay una Política Nacional de SSO
- El sistema de registro de accidentes y enfermedades ocupacionales es inadecuado (solo se reportan las lesiones graves y las fatalidades);
- Un sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional prácticamente inexistente;
- Pobre coordinación entre las autoridades competentes donde las responsabilidades no están claramente definidas;
- Falta de políticas y reglamentaciones en SSO.
- Reglamentaciones desactualizadas y con errores;

- Sistema de inspección de sitios de trabajo deficiente sin los recursos adecuados como lo son laboratorios de toxicología, ergonomía, e higiene laboral;
- Escasa participación de los trabajadores y los empleadores en las estructuras nacionales de SSO;
- Falta de recursos humanos técnicos especializados en SSO; entre otros.
- Falta de recursos humanos especializados en SSO (especialistas en seguridad, higienistas, ergónomos, etc.).
- Proliferación de consultores, asociaciones y redes de profesionales de la SSO que no reúnen las competencias técnicas necesarias para ejercer las carreras de la SSO.
- Proliferación de Cursos de licenciatura y postgrado en Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y SSO que no llenan las exigencias del mercado.
- Falta de programas nacionales / internacionales de certificación de Competencias en SSO.

Propuesta del consejo de salud, seguridad medio ambiente de panamá agenda de seguridad y salud ocupacional 2010-2014

Avanzada

- El COSSMAP como organización con responsabilidad social y preocupada por la situación de la SSO en Panamá ha decidido desarrollar una estrategia para el país.
- La estrategia tiene 10 prioridades y la hemos denominado: Agenda de Seguridad y Salud Ocupacional 2010–2014

Agenda de la SSO 2010–2014 para Panamá

Prioridad cero

El Gobierno Nacional debe reconocer que la seguridad y salud ocupacional es una prioridad de Estado para asegurar la salud de la fuerza laboral del país.

Prioridad 1

Elaborar una Política de Estado que establezca el rumbo de la SSO en el país.

Prioridad 2

Centralizar la gestión y los recursos asignados a la SSO, dispersos en diversas Instituciones del Gobierno, en un solo Ente técnico con una estructura adecuada.

Prioridad 3

Actualizar y elaborar nuevas legislaciones de SSO acorde con las realidades del país.

Prioridad 4

Crear un sistema de información nacional en temas de SSO para la promulgación de la legislación y su interpretación.

Prioridad 5

Reforzar las competencias de los inspectores de SSO del gobierno con responsabilidad en la materia.

Prioridad 6

Lograr una adecuada fiscalización de los reglamentos de SSO y en forzar su cumplimiento.

Prioridad 7

Crear laboratorios nacionales de referencia especializados en temas de SSO: higiene ocupacional; toxicología ocupacional; y ergonomía.

Prioridad 8

Crear incentivos para que las empresas inviertan en la gestión de la SSO en apoyo del esfuerzo gubernamental.

Prioridad 9

Promover la cultura de SSO en las organizaciones sindicales para aumentar la participación de los trabajadores en la SSO.

Columna	Gestión	Resultados
Desarrollo del talento humano	Revisión de Perfiles de Puestos y Criterios de Selección de funcionarios con competencia en SSO	<ul style="list-style-type: none"> • Formulado un informe de recomendaciones a los procesos de selección actual y los perfiles de inspectores y técnicos de la SSO existentes, incluidos los aspectos relacionados con enfoque de género, el cual fue presentado al MITRADEL para su análisis. • Formulado, socializado y validado un diagnóstico de requerimientos de capacitación mediante reuniones sostenidas con funcionarios de las Direcciones de Inspección y de Trabajo. En el mismo, se detectaron las necesidades prioritarias de fortalecimiento. Posteriormente se socializaron sus resultados con el personal técnico con competencia en la materia. • Desarrollado hasta ahora el 66.6% de su contenido a través de cuatro (4) talleres de dieciséis (16) horas cada uno. Entre los treinta (30) funcionarios participantes en dicha iniciativa se encuentran además de inspectores de trabajo, oficiales de seguridad en la construcción, quienes están encargados de implementar los planes de seguridad en este sector productivo del país. Asimismo se designaron los promotores de SSO que se encargarán de reproducir los conocimientos adquiridos en las direcciones regionales del país.
Buenas prácticas	<p>Avances en la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO</p> <p>Apoyo al Comité Interinstitucional de SSO con miras a la creación de la Comisión Nacional Tripartita de Seguridad y Salud Ocupacional CNTSSO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborado un borrador preliminar de la guía de aplicación de normas y reglamentos de SSO, la cual describe los distintos procesos de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo en SSO y que al mismo tiempo empieza a recoger algunos criterios unificados de actuación que serán los aspectos a consolidar en los próximos meses. • Desarrolladas gestiones con el MITRADEL, dando como resultado la reactivación, a partir del año 2010, del Comité Interinstitucional de naturaleza gubernamental, el cual tiene como responsabilidad impulsar acciones de coordinación entre las instituciones con competencia en la materia. • Se ha logrado en estos meses la formulación de su reglamento interno y sus planes operativos, lo cual denota un importante avance de cara a su fortalecimiento estratégico. Se han tenido acercamientos con los representantes de las distintas entidades que lo conforman para recoger propuestas concretas a efecto de crear la CNTSSO de naturaleza tripartita, en la que se incluirán a los sectores trabajador y empleador.
Estrategia	Actualización del Mapa regional y Nacional de SSO.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizado periódicamente el mapa de Salud Ocupacional, el cual refleja el grado de avance del sistema nacional de gestión en Panamá. 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.
	Avances en la formulación del Diagnóstico Nacional de SSO	<p>Desarrollado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer borrador del diagnóstico nacional de SSO en Panamá, el cual describe de forma amplia la situación existente del país en la 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 ese país. Esté primer borrador ha incluido la realización de reuniones con representantes de las entidades generadoras de información en la materia.

Columna	Gestión	Resultados
Tecnología	Base de datos entidades y especialistas de SSO	<ul style="list-style-type: none"> Estructurada esta base de datos, constituida como herramienta valiosa, que servirá de base al establecimiento de una red virtual que permita una comunicación activa entre estas entidades y especialistas en la región.
	Diseño de la página Web del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Concluido el diseño y el lanzamiento de la página web de PRODESSO con el aporte de los facilitadores. Avalada la versión final por el Departamento de Comunicaciones para su construcción y fue lanzada la referida página a través del sitio www.fundeprodeso.org Incorporada la información del marco legal de Panamá en la Matriz que recopila por país, los reglamentos, convenios internacionales y otros documentos que tratan exclusivamente de cuestiones de SSO, las cuales están accesibles en la página web.
Visibilización	Boletín Electrónico.	<ul style="list-style-type: none"> Finalizada la primera edición del boletín trimestral del proyecto. El departamento de comunicaciones de FUNDE, procesó la información y ha puesto en línea la primera edición de dicha 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	Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Realizado acto público con diferentes medios para la suscripción del Memorando de Entendimiento entre la Funde y el MITRADEL, el cual establece el marco de compromisos entre ambas entidades para la ejecución del proyecto.
Integración	Realización de gira de trabajo a los países de la región	<ul style="list-style-type: none"> Realizadas visitas Oficiales a las Altas Autoridades del MITRADEL, por parte del Coordinador Regional del Proyecto y el Oficial de programa (Ministra de Trabajo, Director de Relaciones Internacionales y Director de Inspección de Trabajo). Efectuada ciclo de visitas y entrevistas con Autoridades de la Caja del Seguro Social, la Embajada de Canadá, organismos internacionales como la OPS, OIT, proyectos como Real Card, así como a los sectores empleador y trabajador de Panamá.
Convenios	Memorando de entendimiento entre la FUNDE y el Ministerio de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Suscrito el referido instrumento el 5 de febrero, por parte de la Sra. Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Magister Alma Lorena Cortes y cumplidos los principales compromisos, de parte de la FUNDE como del Ministerio en el marco de la ejecución del proyecto PRODESSO.
Coordinación	Acciones de coordinación con organismos y entidades especializadas.	<ul style="list-style-type: none"> Efectuado acercamientos con el proyecto Real-Card, financiado por el HRSDC de Canadá y ejecutado por ASIES con sede en Guatemala. En estrecha coordinación con Real Card, se editaron diversos artículos en la revista que dicho proyecto posee. Iniciado el Diplomado en Nociones Básicas de Salud y Seguridad Ocupacional”, con el apoyo técnico de FUNDE, y coordinación interinstitucionales MITRADEL y la Universidad de Panamá, a través de SALTRA. El Diplomado está dirigido a representantes de empresas y organizaciones de trabajadores en general, pero en el que se tendrá un porcentaje significativo de cupos reservados a funcionarios del Ministerio, por lo que constituirá un complemento al Plan de Formación iniciado.

Columna	Gestión	Resultados
Consideraciones finales	Componente I:	<ul style="list-style-type: none"> Priorizado el fortalecimiento de las Direcciones Generales y las capacidades técnicas de SSO en el Ministerio de Trabajo, en el marco legal y normativo de la materia a efecto de dar cumplimiento eficazmente con la función de inspección.
	Componente II:	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutado el componente de coadyuvar al diseño de la Planificación Estratégica y Planes de Trabajo institucionales, dando cumplimiento a la integración con el MITRADEL, a efecto de garantizar el cumplimiento de su misión y la definición de funciones, roles y responsabilidades como entidad de gobierno en materia de SSO.
	Componente III:	<ul style="list-style-type: none"> Promovido, como ente formador de multiplicadores en el tema incluyente de enfoque de género y relacionados al cumplimiento de los derechos laborales, enfatizado en la capacitación de las centrales sindicales.
	Componente IV:	<ul style="list-style-type: none"> Efectuada una oportuna divulgación de la SSO y del cumplimiento de derechos laborales a un público más amplio y diverso.

ANEXOS

Nota

Panamá, a la vanguardia de la salud y seguridad ocupacional, en la región

Desafíos. La Autoridad del Canal de Panamá, el Departamento de Recursos Humanos y la División de Servicios de Recursos Humanos, realizó el Congreso Salud y Seguridad Laboral, Panamá 2010, el cual se llevó a cabo en el mes de abril del año 2010 en la ciudad de Panamá, Panamá.

El objetivo del Congreso es continuar en la tarea de consolidación de un encuentro nacional para intercambiar información sobre los avances más recientes en materia de seguridad, salud laboral, prevención de riesgos y otras disciplinas. Así mismo, se busca estimular la investigación en las áreas afines a los objetivos del congreso, ofreciendo una tribuna para todas aquellas personas que desean compartir y exponer su experiencia relacionadas en este campo.

Este trabajo tiene su precedente en la realización del Primer Foro Nacional de Seguridad Ocupacional 2008 y en el Congreso de Salud y Seguridad Laboral 2009, realizados en la ciudad de Panamá y los cuales han reunido a

mas de 1,400 participantes; el mismo sirvió para demostrar la capacidad técnica y el excelente conocimiento existente en nuestro país sobre la materia en cuestión.- Los temas tratados fueron los siguientes:

Gestión y Competencia en Seguridad Laboral:

1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, lecciones aprendidas
2. Using Data to improve your safety and gas detection Programa
3. Una Guía Práctica para un Programa Eficaz de Monitoreo de Gases en Espacios Confinados
4. STOP, Observación y Comunicación
5. Agenda para la Seguridad y Salud Ocupacional 2010 - 2014
6. Higiene Industrial y Barcos con sustancias químicas peligrosas
7. Evaluación de Riesgos e Integración de la Prevención
8. Gestión Integral de Riesgo
9. SAFESTART, EL Lado humano de la Seguridad
10. Importancia y Significado de los Entrenamientos OSHA en América Latina
11. Como impulsar una cultura de seguridad
12. Requerimientos Internacionales para izamiento seguro de cargas

Gestión y Mejora continua en Salud Laboral.

1. Situación en la Gestión del Trabajo, Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Salud
2. Anteproyecto de Ley Profesionales en SSO en Panamá
3. Distorsiones Cognitivas y su Impacto en el Clima Organizacional
4. Enfoque epidemiológico en el estudio del Síndrome de Trauma Acumulativo
5. Epidemiología aplicada a los estudios de Higiene Industrial
6. Idoneidad en Salud y Seguridad Ocupacional
7. Investigación epidemiológica ocupacional
8. Manifestaciones en la cavidad oral de enfermedades ocupacionales
9. Motivación Empresarial en la Prevención de los Riesgos Laborales
10. Sistema de Gestión de Riesgos de Trabajo en la República Dominicana
11. Vigilancia de las enfermedades de Origen Laboral
12. Medicina ocupacional basada en la evidencia.

Temas prácticos de enfermería ocupacional

1. Enfermería ocupacional, ante un colaborador con un diagnóstico oncológico
2. Estrategias de promoción y Prevención en Salud Ocupacional
3. Programa de Bienestar Integral PLUS
4. Factores de los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral
5. Manejo del estrés, salud y estilos de vidas
6. Promoción de la Salud sin Tabaco
7. Valoración de la Capacidad Laboral en Pociiones de Alto Requerimiento Físico
8. Manejo integral de la salud: enfoque desde los sistemas de vigilancia epidemiológica hasta el reintegro laboral
9. Taller de VIH y Tu Futuro

Talleres de Seguridad Laboral

1. Puntos críticos de Emergencia
2. Sistemas Electrónicos y Seguridad Personal
3. Seguridad Física y Alarmas
4. Seguridad Personal 1 ACP
5. Programa de Conservación Auditiva en los Trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá

Temas prácticos de higiene

1. Análisis de las Enfermedades Causadas producto del trabajo de Soldadura en una empresa de Construcción
2. Taller de riesgos en Soldadura
3. Seguridad y salud en el Trabajo
4. Trabajo en Andamios Fijos y Flotantes

Temas prácticos de salud y seguridad laboral

1. Capacitación como herramienta Efectiva para minimizar Riesgos
2. Certificación de Productos de Protección Personal
3. Disminuir Accidentes en la Industria
4. Seguridad Marítima en la Autoridad del Canal de Panamá
5. Plan para la Prevención de los Riesgos Laborales - Solución del Paradigma
6. Plan de Análisis de Investigación Riesgos Laborales
7. Reglamento para la Prevención de Riesgos Laborales.

Temas prácticos de fisioterapia industrial

10. Seguridad en las operaciones de Soldadura
11. Seguridad en Trabajos Eléctricos
12. Abordaje para la Reincidencia del Trabajo
13. Charla Cesación de Tabaquismo PSMental
14. Clínica de Cesación de Tabaquismo

Boleta o ficha de investigación de accidentes de trabajo

REPÚBLICA DE PANAMÁ

A faint, light-colored illustration of a person climbing a tree branch is visible in the background. The person is positioned on a horizontal branch, reaching up towards a higher, more vertical branch. The tree's trunk and other branches are also visible, creating a complex, organic shape that frames the central text.

Introducción

La investigación de accidentes es una herramienta fundamental en el control de las condiciones de trabajo, y permite obtener a la empresa una información valiosa para evitar accidentes posteriores. En ningún caso esta investigación servirá para buscar culpables sino soluciones.

La Investigación de Accidentes, desde el punto de vista de la prevención, se define como “La técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos, determinar el porqué de lo sucedido e implantar las medidas correctoras para eliminar las causas y evitar la repetición del mismo accidente o similares”.

Debido al incremento de accidentes de trabajo, en las diversas actividades económicas a nivel nacional es necesario crear un documento de investigación de accidente de trabajo homologado entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y La Caja de Seguro Social. Ya que el Ministerio de trabajo investiga todos los accidentes (Asegurados y no asegurados) que se reportan minutos

después de ocurrido el accidente y La Caja del Seguro Social realiza la investigación de accidentados (asegurados) días después de haberseles reportado el accidente.

Es por esto que debe haber un intercambio de información confiable entre ambas instituciones por medio de la boleta o ficha de investigación de accidente de trabajo que esperamos que sea un instrumento eficaz para recopilar la mayor cantidad de datos sobre el accidente y el accidentado.

Objetivos

Realizar la ficha o boleta de investigación de accidentes de trabajo cuyo fin es determinar las causas que originaron el accidente, y, en su caso, recomendar medidas preventivas para eliminar las causas y evitar que se produzcan otros accidentes similares.

Llevar controles de datos de accidentes de trabajo homologados entre instituciones gubernamentales de la República de Panamá.

I. Identificación general de la empresa

1. Fecha:	
2. Razón social:	3. N°. de Empleador:
4. Actividad Económica de la empresa:	5. N°. de Ruc:
6. Enlace que suministra la información:	
7. Dirección:	
<hr/>	
8. Nombre del Proyecto (en caso de Construcción):	
9. Información MITRADEL:	

II. Información del trabajador

1. Nombre:	2. Cédula
3. N°. De S.S.	4. Dirección
5. Tel.	6. Accidente
7. Oficio	8. Cargo que desempeña (al Momento de Accidente)
<hr/>	
9. Ocupación	10. Tiempo de Servicio
11. Tiempo de experiencia en el oficio al momento del accidente	
12. Tipo de Contrato	

III. Información del accidente

1. Fecha	2. Hora
----------	---------

3. Lugar

4. Descripción del Accidente:

5. Se informó oportunamente el accidente de trabajo

6. Si	7. No
-------	-------

8. De ser así, ¿A quién se le notificó?	9. Fecha
---	----------

10. (Nombre-Cargo):

IV. Persona que presencian el accidente

1. Nombre

2. Teléfono

3. Naturaleza de la Lesión

4. (ver tabla de codificación de accidente Ansi, Z-16.1 y Z-16.2)

5. Parte del Cuerpo Afectada

6. Agente Material del Accidente

7. Tipo de Accidente

8. Causas Básicas que dieron origen al accidente

9. A. Factores Personales

10. B. Factores de Trabajo

V. Causas inmediatas que dieron origen al accidente

A. Condiciones Inseguras

B. Actos Inseguros

VI. Conclusiones

VII. Recomendaciones

VIII. Fundamento de derecho

Inspector

Firma

Recomendaciones

- Que se realicen más actividades con otras instituciones gubernamentales sobre el intercambio expedito de información, documentación, datos estadísticos, etc.,
- Contar con el apoyo de proyectos como PRODESSO-Panamá y (FUNDE) fundación Nacional para el desarrollo, para que nos ayuden a capacitarnos sobre diversos temas de seguridad y salud en el trabajo
- Establecer enlaces con las diferentes instituciones Gubernamentales para mayor efectividad de nuestras labores cotidianas como funcionarios públicos.

Agradecimientos

Ficha elaborada por:

- MITRADEL
 - Ing. Araceli De Gracia R – Inspector –Ministerio de Trabajo
 - Ing. Dimas Díaz –Oficial de Seguridad– Ministerio de Trabajo
 - Francisco Blackman –Inspector –Ministerio de Trabajo
 - Licda. Vanessa Maclove –Inspector–Ministerio de Trabajo
- CAJA DEL SEGURO SOCIAL
 - Ing. Igory Tovar – Jefe del Dpto. de Seguridad Ocupacional-C.S.S
 - Licda. Irasema Ramírez de Mon- analista de Trámite de Riesgos Profesionales – C.S.S.
 - Licdo. Alejo Jiménez-Jefe de la Sección de Información- C.S.S

Gracias PRODESSO- Panamá y (FUNDE) fundación Nacional para el desarrollo, por hacer de este trabajo una herramienta de investigación para Panamá.

Bases de propuesta de FUNDE/PRODESSO para un diagnóstico de roles, funciones y responsabilidades de entidades competentes en SSO

A SER RETOMADO Y REVISADO POR LAS AUTORIDADES
GUBERNAMENTALES

Antecedentes

En este sentido, nuestro país viene realizando ingentes esfuerzos desde los años ochenta, cuando se da inició a la primera de un conjunto de tres fases, del Proyecto de Cooperación Técnica en el campo de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, entre la *Oficina Internacional del Trabajo y la República de Panamá*, el cual se inicia a partir de una solicitud del Ministerio de Trabajo a la OIT, de colaboración y asistencia técnica.

Consecuentemente en mayo de 1981, nuestro país es visitado por una misión multidisciplinaria del Programa Internacional para el Mejoramiento del Ambiente y las Condiciones de Trabajo (PIACT), perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de las Naciones Unidas, la cual fue precedida por el Asesor Internacional especialista en la materia, Dr. René Livchen; basándose en el documento titulado “Informe al Gobierno de Panamá sobre el mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo”, el cual fuera publicado en Ginebra (1982), producto de los estudios realizados; se constituye entonces en nuestro país, una Comisión Tripartita encargada de elaborar un anteproyecto de Plan Nacional de Salud Ocupacional.

En agosto de 1984 al asumir la Comisión Tripartita, conformada por representantes de los Empresarios, Trabajadores y las Instituciones del Estado, la responsabilidad de elaborar el *Plan Nacional de Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales*; promovido por el Acuerdo PIACT, consideró que era necesario tener en cuenta la situación general del trabajador panameño en el contexto del desarrollo socioeconómico, lo cual implicaba necesariamente un examen prolijo de la capacidad de respuesta de las instituciones vinculadas a la problemática del trabajador. En este marco referencial se presentó la propuesta inicial de *Plan Nacional de Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales 1985-1989*.

No obstante la disposición inicial de las instituciones participantes, diversas situaciones del acontecer nacional e interno de las instituciones, se conjugaron para dilatar la producción de un acuerdo de principio sobre el Plan.

Posteriormente en julio de 1987, el país recibió la visita y asesoría específica del Dr. Álvaro Duraó (Q.P.D.), consultor de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en materia Ocupacional. En tal circunstancia se produce un consenso para revitalizar los trabajos del Plan Nacional, para tales efectos se nombra una comisión técnica de las Agencias del Estado, representadas por funcionarios de Salud, Trabajo y Seguro Social, el cual debería ser pre-

sentado posteriormente, a los representantes de la Comisión Tripartita.

El 27 de septiembre de 1990, Panamá como eco la iniciativa de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), de declarar **1992: como año de la “Salud de los Trabajadores”** creó una comisión organizadora que coordinó todas las acciones derivadas del tal designación, conformada por el Ministerio de Salud, el entonces Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y la Caja de Seguro Social, contando con el aval del nivel político de cada institución; dentro de este marco y los logros a alcanzar, se propone la preparación del *“Plan Nacional de Desarrollo de la Salud de los Trabajadores”*.

En 1993 el Plan es sometido a una amplia consulta nacional que recoge el consenso gubernamental, a principio de 1994 se realiza un taller para analizar la situación de *Salud de los Trabajadores, utilizando la metodología del marco lógico*. A esta reunión se convocó al sector empresarial, obrero, gubernamental e instituciones académicas superiores; lo que produce un Plan que recoge las consideraciones expresadas en esta reunión.

Es hasta 1995, que el Consejo Directivo de la OPS en su XXXVIII Reunión reitera las resoluciones XIV y XXXVI, y en las Orientaciones Estratégicas Programáticas (OEP) enfatizan la importancia política, social y económica de Salud de los Trabajadores. Estos instrumentos, propios de la región de las Américas son concordantes con los instrumentos internacionales previamente aprobados por la OMS y demás instituciones internacionales, como del material resultante de las reuniones del Comité Mixto OIT/OMS en Salud de los Trabajadores.

En enero de 1996, la 49a. Asamblea Mundial de la Salud hace suya la *Estrategia Mundial de Salud Ocupacional* para todos, promoviendo los objetivos de acción, e insta a los Estados Miembros a que elaboren programas nacionales de salud ocupacional y pide al Director General su aplicación.

Dentro de este marco y luego de grandes esfuerzos el 2 de abril de 1997 en Panamá, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social expide el Decreto Ejecutivo No. 21, calzado con la firma del Ministro de Trabajo y el Presidente de la República, “Por el cual se crea el Comité Técnico Interinstitucional de Salud Higiene y Seguridad Ocupacional”, el cual se fundamenta, a su vez, en el Decreto de Gabinete No. 249 del 16 de julio de 1970 por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, siendo conformada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo

Agropecuario y Caja de Seguro Social y el Ministerio de Comercio e Industria.

Es entonces cuando en mayo de 2000 durante la reunión ordinaria, de los Ministros de Trabajo de Centro América, Belice, Panamá y Rep. Dominicana destacan la importancia que ha venido tomando en la Región los temas de “Seguridad y Salud en el Trabajo”, específicamente lo referente a la incidencia de los accidentes, lesiones y enfermedades profesionales. Esto conlleva, mediante el apoyo técnico del BID, a que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), en el marco del Proyecto de Apoyo a la participación de Centroamérica en el Área de Libre Comercio de las Américas-USAID-PROALCA, formalizara con los Ministros de Trabajo de la Región un donativo de \$1.5 millones para trabajar por dos años con los gobiernos, empleadores y trabajadores de la región, con el propósito de reducir la incidencia de accidentes, lesiones y enfermedades profesionales en los países de Centro América, Belice, Panamá y República Dominicana; a través de algunas actividades entre las cuales se destaca, la conformación del **Plan Nacional de Acción Estratégica de Seguridad y Salud Ocupacional** que conlleva la creación del **Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Introducción

Los trabajadores pasan más de un tercio de cada día en el trabajo, por lo que debemos estar claros de que las condiciones de trabajo pueden tener un efecto importante y directo sobre la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias. Asimismo, las inquietudes en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo, van bastante más allá de las consecuencias obvias que tienen para la salud, las enfermedades, los accidentes y fallecimientos, generados en el trabajo; toda vez que éstas se encuentran directamente vinculadas con otras esferas como el mercado laboral y la productividad, el ingreso de las unidades familiares y la pobreza, el sistema de seguro social, el comercio internacional e inclusive el medio ambiente.

Pese a estos hechos, los problemas de salud y seguridad en el trabajo, generacionalmente han recibido muy poca atención del estado, debido a la falta de conciencia generalizada y de raíces culturales, en cuanto a la importancia de tener un ambiente de trabajo sano y seguro; por lo que consecuentemente, al no implementar ni hacer cumplir las leyes apropiadas, relacionadas con la seguridad se produce pérdida de producción, pérdida de salarios, gastos médicos, discapacidades y hasta la muerte.

Capítulo 2. Las Instituciones y Marco Legal vigente en aspectos específicos de Riesgos, Salud, Seguridad e Higiene Industrial y Medio Ambiente de Trabajo en Panamá

1. Constitución de la República de Panamá, 1972.

1.1. Referente al Trabajo

El Título III, Capítulo 3, consagra un conjunto de derechos de los trabajadores que se vinculan a los aspectos de salud y seguridad, como a los mecanismos de participación; acentuando de esta manera el Art. No. 60 el cual precisa el trabajo, como un derecho o deber y la obligación del estado a promover el empleo, bajo la condicionalidad de asegurar los medios necesarios para una existencia decorosa. Seguidamente tenemos los Art. No. 61 y 62 que guardan relación con la remuneración mínima y el Art. No. 63 a la igualdad de salario en idénticas condiciones de trabajo, sin distinción ni discriminación por razones de sexo, nacionalidad, edad, raza, ideas políticas o religiosas.

En este mismo orden el Art. No. 64 reconoce el derecho a la sindicalización, el Art. No. 65 se refiere al derecho a huelga y el Art. No. 66 establece la jornada máxima de trabajo diario, semanal, diurno y nocturno; como los recargos por horas extraordinarias. (Ver del art. 70 al 74).

En relación al trabajo de menores, se prohíbe el trabajo nocturno a los menores, empleo doméstico a los menores de 14 años hasta los 18 años y se establece una jornada máxima de 6 horas diarias.

En este mismo sentido el Art. No. 68 establece la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, impidiendo su despido en estado de gravidez y determina el descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, la conservación del empleo y de todos los derechos correspondientes, durante un período mínimo de seis semanas precedentes al parto y de ocho semanas posteriores. También conserva la protección en el empleo de la madre trabajadora al reincorporarse a sus labores hasta el término de un año, salvo excepciones previstas en la Ley y las cuales mantienen un proceso determinado. (Arts. 19, 62 y 67).

Así mismo se prohíbe la contratación de mano de obra extranjera que puedan menoscabar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional, en su Art. No. 69.

Se considera la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en el art. No. 67;

como en el Art. No. 70 se menciona que ningún trabajador podrá ser despedido sin causa justa y sin la formalidad que establece la Ley.

Cabe destacar que los (Arts. No. 59, 103 y 104) hacen referencia a la prevención que debe proveerse sobre los **riesgos laborales**.

1.2. La Salud, Seguridad y Asistencia Social:

Es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República. él individuo como parte de la comunidad tiene derecho a la promoción, protección, conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida ésta como el completo bienestar físico, mental y social (Capítulo 6, Art. 105).

El Art. No. 106, Acápites 6, se establece que en materia de Salud corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de diferentes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación; señalando de forma específica en el acápite 6: “Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, **estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral**”.

1.3. El Régimen Ecológico Ambiental:

A este respecto nuestra carta magna se refiere en primera instancia al deber fundamental del Estado de garantizar que la población viva en un ambiente sano y libre de contaminación, en donde el aire, el agua y los alimentos satisfagan los requerimientos del desarrollo adecuado de la vida humana; como de la responsabilidad compartida del estado y de los habitantes del territorio nacional de propiciar el desarrollo social y económico que prevenga la contaminación del ambiente, mantenga el equilibrio ecológico y evite la destrucción de los eco-sistemas.

Hace referencia además, sobre la intervención del Estado de reglamentar, fiscalizar y aplicar las medidas necesarias para garantizar que la utilización y aprovechamiento de los recursos naturales (tierra, agua, flora y fauna) se llevan a cabo racionalmente; como la reglamentación en el aprovechamiento de los recursos naturales no renovables, a fin de evitar perjuicios sociales, económicos y ambientales (Arts. 114 al 117, Cap. 7).

1.4 El Régimen Agrario:

Seguidamente y no menos importante en la relación de trabajo y la seguridad y salud del productor panameño, se establece en el Art. 118, Cap. 8, que el Estado prestará atención especial al desarrollo integral del sector agrope-

cuario, fomentará el aprovechamiento óptimo del suelo, velará por su distribución racional y su adecuada ubicación y conservación, a fin de mantenerlo en condiciones productiva y garantizar el derecho de todo agricultor a una existencia decorosa.

El Art. 119 se indica que el Estado regulará las relaciones de trabajo en el agro, fomentando una máxima productividad y justa distribución de los beneficios de ésta.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

El hoy, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL): Nace con el Decreto N°2, de 1969 como Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, órgano rector de las relaciones obrero patronal, no contempla en forma explícita aportes en el campo de la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Las actividades de protección del ambiente y condiciones de trabajo surgen como consecuencia de lo preceptuado por el Código de Trabajo de 1972, que en su Libro II, Título I se refiere a los Riesgos Profesionales y a la Higiene y Seguridad en el Trabajo. Corresponden al Decreto de Gabinete N°249, de 1976 (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo) avances parciales muy significativos, ya que crea dos estructuras importantes el Departamento de Seguridad Ocupacional posteriormente, Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo (DESOMAT) y el Consejo Nacional de Trabajo y Bienestar Social.

DESOMAT, además de las inspecciones, mantuvo durante muchos años operativamente niveles complementarios de prevención e intervención, atendiendo las reclamaciones individuales de trabajadores afectados por riesgos de trabajo en coordinación con el Instituto de Medicina Legal. Esta función aún se realiza, dando atención a los trabajadores que no están protegidos por la Caja de Seguro Social y el Seguro de Riesgos Profesionales; realiza la inspección e investigación de los accidentes y las denuncias por enfermedad profesional, vela por el pago de las incapacidades e indemnizaciones a que tiene derecho todo trabajador, producto de un Riesgo Profesional, así mismo atiende las denuncias por violaciones a los derechos laborales de los trabajadores, producto de un riesgo profesional, que incluye desde el pago de

sus incapacidades, despidos y reposición y reubicación. El Código de Trabajo, cuyas disposiciones preventivas son aún muy genéricas, no han sido objeto de un tratamiento normativo específico.

A raíz de recomendaciones hechas en un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el 31 de diciembre de 1996, mediante Decreto Ejecutivo se eleva a nivel de Dirección el Departamento de Inspección de Trabajo, que desde entonces se denomina Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Este departamento formaba parte de la Dirección General de Trabajo, conjuntamente con los departamentos la Inspección de Migración, Inspección de Trabajo Marítimo, Unidad de Mujer Trabajadora Embarazada y el Departamento de Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo (Departamento de Seguridad en el Trabajo); con funciones específicas de prevención, capacitación y promoción y una estructura que descansaba en función de tres secciones y el fortalecimiento humano y profesional de sus inspectores técnicamente capacitados, a nivel nacional.

Queda entonces, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo a nivel Nacional conformada aproximadamente por 87 inspectores, distribuidos por Departamentos de Inspección de Trabajo, de Seguridad en el Trabajo e Inspecciones de Migraciones Laborales. Posteriormente, modifica su estructura organizativa y funcional y, el 26 de diciembre de 2002 mediante Resolución Ministerial N° 227/2002 le atribuye funciones a los Departamentos de Inspección de Atención al Menor Trabajador, la Unidad de Evaluación Técnica, con personal profesional capaz con la responsabilidad permanente de la captación, registro y análisis estadístico de la información relacionada con las inspecciones y, seriamente comprometido con la creación de un Sistema de Carpeta Única de Inspección la cual trata, sobre mantener un registro detallado de las inspecciones por empresa e inspector y, crea además el Centro Nacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (CIS/OIT), el cual no ha logrado despegar en cuanto a su función y el servicio que debe ofrecer, por carecer del equipo humano y técnico requerido; en esta misma resolución cambian los nombres de los Departamento de Inspección de Seguridad Ocupacional e Inspección de Trabajo por Departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección General de Trabajo.

Con respecto a sus funciones cabe señalar que desde 1999, esta Dirección ha reorientado sus actuaciones hacia una inspección sancionadora o punitiva, más que a una inspección preventiva, incluso la Inspección de Seguridad, tomando en consideración que atiende mayormente denuncias específicamente de trabajadores de la Industria de la Construcción, ya que esta actividad cuenta con uno de los sindicatos más fuertes y organizados del país. Esta

Dirección da además un tratamiento especial a la mujer trabajadora, atendiendo las denuncias por acoso sexual y los derechos de la mujer en estado de gravidez, en especial la trabajadora doméstica.

Adquiere además un gran compromiso con la creación del Departamento de Inspección y Atención al Trabajo Infantil, que desde el año 2000 realiza una serie de inspecciones y actividades como giras y operativos a los distintos centros de trabajo para detectar el trabajo de menores, en actividades desde las agrícolas (café, caña, melón, tomate), supermercados, lava autos y trabajos nocturnos prohibidos; además de la toma de denuncias y seguimiento a los menores con permiso de trabajo. Este departamento cuenta con un Equipo de Trabajo Especializado de Profesionales de Trabajadoras Sociales y el apoyo de la Organización Internacional de Trabajo (IPEC) y otros programas.

1. Código de Trabajo, Decreto de Gabinete N° 252, del 30 diciembre de 1971

Este Código hace mención sobre los Riesgos Profesionales, Higiene y Seguridad en el Trabajo, a partir del Libro II, Título 1, que reglamenta la normativa de manera general, en relación a la seguridad e higiene en el trabajo, la cual se establece desde el Art. 282 al 289.

El Art. 282 es amplio en su contenido y a la vez puntual al establecer, como entes responsables de los riesgos profesionales al Ministerio de Trabajo y la Caja de Seguro Social; principia señalando de forma explícita que: **“Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezca el Ministerio de Trabajo, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente”**.

En los Arts. 283 y 284, indican medidas mínimas que se deben adoptar en los lugares de trabajo, como el de prevenir, reducir y eliminar los riesgos adversos a la salud y seguridad de los trabajadores; no obstante éstos al igual que el Art. 286, a la fecha no han sido reglamentados por parte de las autoridades competentes ni se han establecido los estándares mínimos de salud, seguridad e higiene en los lugares de trabajo, sean ellos de carácter general o específicos.

Seguidamente el Art. 288, establece que corresponde al Ministerio de Trabajo determinar en reglamentos cuales lugares, instalaciones o industrias son insalubres o peligrosas, así como las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe ... y precisa : **“Los trabajos insalubres, como los que se realicen en instalaciones o industrias que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de provocar o dañar la salud de los trabajadores debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; y los trabajos peligrosos como los que se realicen en las instalaciones o industrias que dañan o puedan dañar de inmediato y grave la vida de los trabajadores, ya sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o desechos, ya sean estos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, radiactivas o explosivas, en cualquier forma que ésta se haga”.**

El Art. 290 otorga amplia participación a las autoridades de trabajo, sanitarias y policivas las que colaborarán a fin de obtener el cabal cumplimiento de las disposiciones de este capítulo; sin embargo en la práctica la coordinación con las autoridades policivas, no es viable, por razones de atribución.

Independientemente de lo que establece el Decreto Ley No. 68 sobre los Riesgos Profesionales, este Código en el Título II del Libro Segundo, Capítulo I, establece las disposiciones generales sobre los Riesgos Profesionales, el Capítulo II la responsabilidad y en el Capítulo III lo referente a las prestaciones para los trabajadores que NO se encuentran cubiertos por este régimen obligatorio, sea por mora u omisión del empleador.

El Título III, del Libro Segundo, relacionado con la Reposición de los Trabajadores (Arts. 326 – 328) hace referencia en forma indirecta a lo que técnicamente se conoce bajo la denominación de Readaptación Laboral (Art. 326) y Reeducción Laboral (Art. 327), como componentes del proceso de Rehabilitación para el Trabajo.

Cabe destacar que estos Artículos ya han sido reglamentados dando plena competencia al MITRADEL a velar por su cumplimiento; con la aprobación de la Ley N° 42 Capítulo V, Arts. 41, 43 al 47 del 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con Discapacidad, que señala: ‘Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones’. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y

de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que las personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.

En el mismo orden menciona que el trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridad competente, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo; y de no poder ejercerlo, a que se tomen medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional. De igual forma tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución.

El Art. 36 destaca lo referente a que ‘El Estado fomentará la creación de los incentivos fiscales, por lo cual se establece el Decreto Ejecutivo N° 88 del 7 de junio de 1993, por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el Art. 14 de la Ley N° 1 del 28 de enero de 1992, a favor de los empleadores que contraten personal con discapacidad.

Entre otras regulaciones que inciden directamente en las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores tenemos, en el Libro Primero, Título I Capítulo III se refiere a la Jornada de Trabajo; el Capítulo IV a los descansos obligatorios los que sufrieran drásticas modificaciones con la Ley 44 en 1995 y seguidamente en cuanto a las Normas Especiales de Protección, tenemos en relación al Trabajo de Mujeres, que el Capítulo II Sección Primera, Art. 104 señala la prohibición del trabajo de la mujer en las actividades peligrosas e insalubres, en subterráneos, minas, subsuelos, carreteras y actividades manuales de construcción civil; consecutivamente del Art. 105 al 116, hace referencia a la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

La Sección Segunda la cual dista mucho de la realidad por sus orígenes, se refiere al Trabajo de Menores, señala en el Art. 117, la prohibición del trabajo de los menores que no hayan cumplido los 14 años y de menores hasta los 15 que no hayan completado sus estudios primarios; el Art. 118, se prohíbe el trabajo a menores de 18 años, que sean peligrosas para la vida, salud y moralidad de las personas que los desempeñan y el Art. 120 les prohíbe el trabajo nocturno de 6:00 pm a 8:00 am. y no podrán excederse de 42 horas a la semana.

Debemos mencionar que los Arts 126 y 128, se refieren a las obligaciones de los trabajadores y empleadores, algunos de los cuales tratan sobre el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, en tal sentido se destaca el Art. 134, que señala la obligación del empleador de “suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de

sus labores como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares, cuando así lo exijan el servicio, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo” y finalmente tenemos el Art.138 numeral 13 el cual prohíbe a los empleadores, exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud y la vida de los trabajadores.

El Capítulo III, Arts. 141, 142, 143 trata sobre el Salario y Normas Protectoras; el Capítulo IV del Título Cuarto, Arts. 185 y 190 se refieren al Reglamento Interno y Comités de Empresa, el cual comprenderá normas relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores; y prohíbe su aprobación si contiene condiciones de prestaciones que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador. El Libro I, Título Séptimo Capítulo II Arts. 234 y 235; se refiere a los contratos y las relaciones de trabajo de los trabajadores de campo.

Leyes, Decretos y Resoluciones de sso, validas por el MITRADEL:

Ley N° 14, del 30 de enero de 1967, por la cual se aprueba el Convenio N° 81, relativo a Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio de 19 de junio de 1947.

Decreto de Gabinete N° 249, del 6 de julio de 1970, por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. G.O. N° 16,655 de 27 de julio de 1970.

Decreto Ejecutivo N° 88, del 7 de junio de 1993: por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el Art. 14 de la Ley N° 1 del 28 de enero de 1992, a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado.

Decreto Ejecutivo N° 84, del 31 de diciembre de 1996: por medio del cual se eleva a nivel de Dirección el Departamento de Inspección General de Trabajo y se denomina Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, centralizando las inspecciones de seguridad, trabajo y migración; posteriormente mediante Resolución N° 227/2002 del 26 de diciembre se modifica su estructura organizativa y funcional y se crean otros departamento y, finalmente queda con seis Unidades Ejecutoras;

Decreto Ejecutivo N° 21, del 2 de abril de 1997: por el cual se crea el Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional.

Decreto Ejecutivo N° 279, del 24 de septiembre de 2003: por medio del cual se crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.

Ley 42, del 27 de agosto de 1999: por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las per-

sonas con discapacidad. Esta Ley adiciona el numeral 11 al Art. 67 del Código Penal; modifica el Art. 3113, el cuarto párrafo del Art. 2147-D y el Art. 2148 del Código Judicial; además deroga el numeral 5 del literal B de Art. 213 del Código de Trabajo; así como toda disposición que le sea contraria o que signifique una forma de discriminación hacia la persona con discapacidad.

Decreto Ejecutivo N° 9, del 8 de marzo de 2005: por el cual se adoptan algunas medidas sobre la Organización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ampliando la Dirección General de Empleo con la finalidad de lograr, en cumplimiento de las normas jurídicas vigentes, la integración socioeconómica de las personas con discapacidad.

Decreto Ejecutivo 15, del 3 de 07 julio de 2007: G.O. 25,827 del miércoles 3 de julio de 2007; por el cual se adoptan medidas de urgencia en la industria de la construcción con el objeto de reducir la incidencia de accidentes de trabajo.

Decreto Ejecutivo 17, del 18 de abril de 2008: por el cual se deroga el artículo 3 y se modifican algunos artículos del Decreto Ejecutivo 15, de 3 de julio de 2007.

Decreto Ejecutivo 2, del 15 de febrero de 2008: por el cual se reglamenta la seguridad, salud e higiene la industria de la construcción. G.O. 25,979, sábado 16 de febrero de 2008.

Ley 6, del 4 de enero de 2008: por la cual se aprueba el convenio 167 sobre la seguridad y la salud en la construcción, adoptado por la conferencia general de la organización internacional del trabajo (OIT), el 20 de junio de 1988.

Decreto ejecutivo 31, del 12 de mayo de 2008: que modifica los artículos segundo y tercero del Decreto Ejecutivo 21 de 2 de abril de 1977. Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional.

Decreto ejecutivo 17 de 20/05/2009. Por el cual se reglamenta el artículo 89 del decreto de gabinete 252 de 30/12/1971 (Código de Trabajo) y se toman medidas en relación con los subcontratistas.

Resolución 41,039 – 2009 – J.D. de la Caja de Seguro Social por el que se aprueba el “Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Consejo Municipal de Panamá, Acuerdo 116 del 9 de julio de 1996, por el que se dictan disposiciones sobre construcción, adiciones de estructuras, mejoras, demoliciones y movimientos de tierra en el distrito de Panamá y acuerdo 29, del 13 de agosto de 1996 por el cual se modifica el Acuerdo Municipal 116, de 9 de julio de 1996.

Resolución JTIA 92 – 309, del 14 de mayo de 1992:

Por medio de la cual se adopta el reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendios en la República de Panamá.

Ley 59, del 28 de diciembre de 2005: por la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

Ley 30, del 16 de junio de 2010: por el cual el Capítulo II trata de Disposiciones Laborales modificando algunos artículos del Código de Trabajo, tales como: Art. 12 (modifica Art. 373 de C. de T.), Art. 13 (modifica Art.405 de C. de T.), Art. 14 (modifica Art.493 de C. de T.)

Ministerio de Salud (MINSa)

El Ministerio de Salud tiene por mandato constitucional, la responsabilidad de velar por la salud de la población y garantizar servicios que sean adecuados para el logro de este objetivo.

Surge por el Decreto de Gabinete N° 1 del 15 de enero de 1969 y se reglamenta por el Decreto de Gabinete 75 del 27 de febrero de 1969. En este Decreto no existen referencias explícitas sobre la prevención y protección en los lugares de trabajo; lo cual se mantiene con el Decreto 75 de 1969 (Estatuto Orgánico del Ministerio de Salud) el cual hace mención de los mismos en forma superficial.

Este emana bajo una concepción dual en relación a la protección de la salud de los trabajadores, ubicándose por una parte en el ámbito de la salud de las poblaciones y por otra, se ubica en el ámbito de la salud del ambiente; desarrollando en este campo la Sección de Seguridad Industrial ubicada como una sección dentro del Departamento de Saneamiento Ambiental Básico, trabajando con un recurso humano limitado.

En todo momento su labor fue dirigida a los estudios de zonificación industrial urbana, a tramitar parte de los permisos de operación industriales y a tomar nota de las denuncias de contaminación o molestias por parte de las vecindades.

Ejerce el rol de vigilancia y control de riesgos en materia de pública y ambiental, así como de regulación, control y vigilancia de farmacias y drogas. Oferta servicios de salud a toda la población panameña y ejecuta funciones de financiación, regulación, aseguramiento y provisión.

Se estructura de forma desconcentrada y, a nivel territorial, se organiza en 14 regiones sanitarias y distritos sanitarios.

Tiene entre sus funciones:

- i) Desarrollar la Rectoría Sectorial: Mediante el ejercicio de autoridad sanitaria dentro del proceso de reforma del sector salud.
- ii) Dirección y Conducción: Ha logrado avanzar en el desarrollo mediante normativas, regulaciones y análisis situacional de salud, el desarrollo de políticas bien fundamentadas para la solución de las necesidades.
- iii) Función de Vigilancia y Regulación: Nace como garantía a la salud poblacional y ambiental, Se encarga de mejorar los procesos de vigilancia y regulación a nivel de control de gestión en la prestación de los servicios, investigación y desarrollo tecnológico, ética y bioseguridad. Se inicia el proceso de evaluación de metas de los convenios de gestión a nivel de regiones y hospitales.

Objetivos fundamentales del MINSa

- Fortalecer el sistema de rectoría en salud
- Mejorar la accesibilidad de la población a los servicios de salud
- Alcanzar calidad de vida
- Prevenir y proteger a la población de riesgos de contaminación
- Aumentar la participación ciudadana
- Garantizar oferta de servicios
- Contar con capital humano con alto nivel de competencia
- Fortalecer el conocimiento científico y social

Pilares Operativos

- Promoción y prevención participación ciudadana
- Salud integral del adulto (a)
- Salud sexual y reproductiva
- Salud integral infantil y del adolescente
- Fortalecimiento y transformación de los servicios
 - Ferias
 - Caravana
 - Operativos
 - Campañas
 - Comités de Salud
 - JAAR
 - Promotores
 - Guardianes de la Salud
 - Corregimiento sano.
 - Código sanitario

El Código Sanitario, Ley 66 del 30 de nov. de 1947

En el Código Sanitario vigente se reglamenta en su totalidad los asuntos relacionados con la salubridad e higiene pública, la política sanitaria y la medicina preventiva y curativa (Libro Primero, Título preliminar Art. 1).

Otorga atribuciones y deberes al Departamento Nacional de Salud Pública en el orden sanitario nacional: reglamentar las instalaciones, métodos y condiciones de trabajo en fábricas y factorías cuando estas predispongan a enfermedades que disminuyan el rendimiento o incapacidad a empleados y obreros (Capítulo II, Artículo 85 acápite 7).

Son actividades sanitarias locales en relación con el control del ambiente, entre otras, las que se encuentran directamente relacionadas con la salud de los trabajadores, el Art. 88 acápite 1, 2, 3 y 6; que se mencionan seguidamente.

1. Dictar las medidas tendientes a evitar o suprimir las molestias públicas como ruidos, olores desagradables, humos, gases tóxicos, etc;
2. Reglamentar la limpieza y la conservación de canales, desagües, pozos, bebederos e instalaciones sanitarias de toda clase;
3. Ubicar en zonas determinadas las industrias peligrosas o molestas, los establos, pesebreras, etc;
6. Recolectar y tratar las basuras, residuos, y desperdicios.

Igualmente se refiere a las actividades locales vinculadas con la protección y mantenimiento de la salud y seguridad individual o colectiva (Art. 91 Numeral 2 y 5), con respecto a los accidentes se hace mención en el Art. 169;

En el Art. 201. La Ingeniería de Salud Pública y el saneamiento de ciudades, caseríos y aldeas, estará sujeto a los reglamentos que proponga la Dirección de Salud Pública al Órgano Ejecutivo, en los cuales se tendrán en cuenta las disposiciones de los artículos 85, numeral 3, 87, 88, 89, 104, los, 148, 149, 150, 161, 152, 174, etc.

En el Art. 202. No podrán fundarse nuevas ciudades o poblaciones o extenderse el área de las existentes, o procederse a cualquier obra de urbanización, sin el dictamen previo de la Dirección General de Salud Pública, en lo referente a los servicios indispensables y todos aquellos requerimientos que tiendan a la protección de la salud colectiva.

En el Art. 203. Los proyectos de construcción, reparación, modificación de cualquier obra pública o privada que en una u otra forma se relacionen con el agua potable,

alcantarillados o desagües, balnearios, establecimientos de aguas termales o aguas para uso industrial, deberán ser previamente sometidos, en cada caso, a la aprobación de la Dirección General de Salud Pública, la cual, según lo juzgue necesario, podrá exigir los planos y especificaciones respectivos para su estudio. La improbación de la Dirección suspenderá la realización del proyecto, a menos que se corrijan sus deficiencias.

En el Art. 204. Para la construcción, reparación, alteración, o adición de edificios de cualquier naturaleza, uso o destino, sea público o privado, para vivienda, comercio, reunión, culto, enseñanza, diversión, trabajo, etc., se requiere permiso escrito de la autoridad sanitaria, previo estudio de los planos correspondientes.

PARÁGRAFO: Cuando los propietarios de los locales alquilados al Gobierno Nacional, a los no doten sus respectivos edificios, de los servicios sanitario y de los requisitos mínimos de luz, ventilación y seguridad para la salvaguardia de la salud de sus ocupantes, el arrendatario hará las mejoras de rigor, y deducirá la suma invertida de las que hubiere de pagar en concepto de alquileres.

En el Art. 205. Se prohíbe descargar directa o indirectamente los desagües de aguas usadas, sean de alcantarillas o de fábricas u otros, en ríos, lagos, acequias o cualquier curso de agua que sirva o pueda servir de abastecimiento para usos domésticos, agrícolas, o industriales o para recreación y balnearios públicos, a menos que sean previamente tratadas por métodos que las rindan inocuas, a juicio de la Dirección de Salud Pública.

En el Art. 206. La Dirección General, una vez hechos los estudios correspondientes, propondrá al Órgano Ejecutivo un plan de saneamiento rural que armonice sus exigencias con las condiciones económicas y sociales del campo.

En el Art. 207. Adoptase como normas de saneamiento las que recomiende oficialmente la Oficina Sanitaria Panamericana, Regional de la Organización Mundial de la Salud, siempre que la Dirección General de Salud Pública no las objete dentro de los dieciocho meses siguientes a su recomendación. Estas normas incluyen las reglamentaciones emitidas por la citada Oficina Internacional y los patrones para exámenes químicos y bacteriológicos de agua potable, de aguas servidas y otras. Dichas normas entrarán en vigencia únicamente cuando sean recogidas en decreto reglamentario del Ejecutivo y promulgadas en la Gaceta Oficial. Tal Decreto, en caso de considerarse necesario, podrá emitirse y promulgarse antes de vencer el término señalado en el presente Artículo.

Capítulo Segundo

Higiene Industrial

En el Art. 208. Quedarán bajo el control de la Dirección General de Salud Pública todos los asuntos que se refieran a higiene industrial, y en especial los siguientes:

- 1) Edificios destinados a las industrias, o locales de trabajo, en lo relativo a lo dispuesto en los artículos 204 y 88, numerales 1 y 3;
- 2) Instalaciones sanitarias, higiene y aseo de las mismas;
- 3) Maquinarias o instalaciones industriales en cuanto tengan relación con accidentes del trabajo y seguridad general de los obreros y empleados;
- 4) Procesos industriales sobre todo en lo que se refiere a la posibilidad de favorecer ciertos tipos de enfermedades, especialmente profesionales;
- 5) Materias primas y productos elaborados, sobre todo cuando estén destinados al consumo;
- 6) Viviendas, comedores, sitios de aseo, sitios de recreo, etc., para los obreros y sus familiares;
- 7) Servicios médicos preventivos, curativos y de emergencia, como también los de bienestar social para madres obreras, para niños, etc.;
- 8) Seguridad general para casos de explosiones, incendios y otras ocurrencias fortuitas.

En el Art. 209. Todo centro de trabajo industrial o agrícola, con más de doscientos [200] habitantes deberá contar con los servicios colectivos de mercado, hospital y otros, y reservar área para edificación de oficinas públicas, sociales, comerciales, etc., de acuerdo con los planos que sean aprobados por la Dirección de Salud Pública.

En el Art. 210. Toda empresa industrial, comercial u otra que cuente con más de cien personas, entre obreros, empleados y sus familiares, tendrá la obligación de contratar los servicios de un profesional médico y a lo menos de una enfermera, los cuales deben tener su residencia en el centro de trabajo o en ciudad cercana que no quede a más de 10 km. de distancia.

En el Art. 211. La Dirección de Salud Pública y la de Trabajo, coordinarán sus actividades para evitar duplicación de las mismas. Las disposiciones del presente código y las del Código de Trabajo que incidan sobre una misma materia, con discrepancias reales o aparentes, serán aplicadas dando preferencia al Código Sanitario, en asuntos

de salud, higiene y otros similares; y al Código del Trabajo, cuando se refiera a aspectos económicos, sociales u otras semejantes. Si la divergencia se tradujera en conflicto de jurisdicción, esta situación será considerada como caso de competencia de autoridad y resuelta por el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo a solicitud de cualesquiera de las autoridades en conflicto.

El Capítulo II, Título Cuarto del Libro IV, Arts. 208-211 se refiere a la Higiene Industrial como asuntos bajo el control de la Dirección General de Salud; haciendo hincapié en los locales de trabajo, instalaciones sanitarias, maquinarias, procesos industriales y seguridad general para casos de explosiones, entre otros. En relación a la salud, higiene y seguridad en el trabajo se hace referencia en los Arts 385 al 404.

El Art. 204, se refiere al requerimiento de permiso escrito de la autoridad sanitaria, previo estudio de los planos correspondientes, para la construcción, reparación, alteración o adición de edificios de cualquier naturaleza, uso o destino, sea público o privado, para vivienda, comercio, reunión, culto, enseñanza, diversión, trabajo etc.

Sobre las sustancias tóxicas y plaguicidas, Arts. 366 al 375; de la contaminación ambiental, Art. 405 al 409; sobre el aire, Arts. 410 al 413; en la contaminación del agua, Arts. 422 y 423; de la salud ambiental, Arts. 435 al 445.

Otras Leyes, Decretos y Resoluciones de Salud:

Decreto Ejecutivo N° 1, del año 2004: Por el cual se determina los niveles de ruido, para las áreas residenciales e Industriales.

Decreto Ejecutivo N° 386, del año 1997: Por el cual se reglamentan las actividades de uso, manejo y aplicación de plaguicidas por las empresas controladoras de plagas en viviendas, industrias, locales comerciales, fumigaciones portuarias, explotaciones agrícolas y otros sitios.

Ley N° 12, del año 2000: Se aprueba el Convenio de Rotterdam para la aplicación del procedimiento de consentimiento previo a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional, hecho en Rotterdam, el 10 de septiembre de 1998.

Resolución N° 77, del año 1998: Por el cual se establece la presentación y normas para realización del estudio de riesgos a la salud y el ambiente.

Decreto Ejecutivo N° 255, del año 1998: Por la cual se reglamenta la ley N° 7 del 3 de enero de 1989 relativa a la protección de la capa de ozono.

Ley 25, del año 1993: Por la cual se aprueba la enmienda del Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, adoptada el 29 de junio de 1990.

Resolución N° 68, del año 1998: Por la cual se reglamenta la gestión de desechos radioactivos en instalaciones radioactivas.

Resolución N° 50, del año 1999: Apruébese el siguiente reglamento sanitario para el manejo, almacenamiento y transporte de asbesto en la República de Panamá.

Resolución N° 79, del año 1998: Se aprueba en todas sus partes las normas para la ubicación, construcción e instalación de salones de belleza; barberías y similares y requisitos sanitarios que deben cumplir.

Decreto Ejecutivo, N° 1194, del año 1992: Por el cual se establece el reglamento de protección radiológica (toda actividad pública o privada que incluya exposición a las radiaciones ionizantes).

Decreto Ejecutivo N° 306, del año 2002: Que adopta el reglamento para el control de los ruidos en espacios públicos, áreas residenciales o de habitación, así como en ambientes laborales.

Caja de Seguro Social (CSS)

La Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social (Ley 14) fue reformada, luego de un periodo de más de 2 años de discusión. En la actualidad la Ley 51 del 27 de diciembre de 2005, le brinda una estabilidad económica a la CSS por un periodo de 20 a 30 años, según los criterios de los actuarios y economistas que participaron en su discusión.

Desde su creación la Caja de Seguro Social, pretende desarrollar actividades preventivas en el marco de la vigilancia de la Salud y Seguridad laboral de los trabajadores. Estos principios fueron reforzados en la actual Ley que rige los principios de la Seguridad Social en Panamá.

De su naturaleza jurídica y fines:

De su Artículo 2, La administración, planificación y control de las contingencias de la seguridad social panameña cubiertos de conformidad con la presente Ley, estará a cargo de la Caja de Seguro Social, entidad de Derecho Público, autónoma del Estado, en lo administrativo, funcional, económico y financiero; con personería jurídica y patrimonio propio.

La Caja de Seguro Social tiene por objeto, garantizar a los asegurados el derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, frente a la afectación de estos medios en caso de retiros por vejez, enfermedad,

maternidad, invalidez, subsidios de familia, viudez, orfandad, auxilio de funerales, *accidentes de trabajo y enfermedades profesionales* de conformidad con los términos, límites y condiciones establecidos en la Constitución y la Ley, y con las posibilidades financieras de la Institución.

Para cumplir con sus objetivos, procurará su estabilidad y sostenibilidad financiera; una gestión eficiente y transparente; un recurso humano calificado y la participación y el control social mediante los actores representativos de los trabajadores, los empleadores, los pensionados y el gobierno.

A tal efecto gozará de las siguientes prerrogativas y facultades,

Administrar y mantener sus fondos separados e independientes del Gobierno Central, con el deber de administrarlos con transparencia.

Aprobar su proyecto de presupuesto, el que será incorporado al Proyecto de Presupuesto General del Estado, sin modificaciones.

Escoger, nombrar y destituir a su personal y fijar su remuneración con absoluta independencia, de conformidad con sistema de mérito de la carrera pública, cumpliendo con la Constitución, las Leyes, el Reglamento Interno de Personal, los Manuales Operativos y Descriptivos de clases de cargos y los Acuerdos.

Parágrafo: Una vez comprobada las condiciones actuariales y las previsiones presupuestarias y económicas que garanticen su financiamiento, la Caja de Seguro Social, incluirá dentro de sus prestaciones el riesgo de paro forzoso.

En su Artículo 8, establece que “ La Caja de Seguro Social tiene la facultad de inspeccionar todos los lugares de trabajo de todas las personas sujetas al régimen de Seguro Social y de revisar sus libros de contabilidad, planillas, sus listas de pago, sus declaraciones de pagos a terceros y todos aquellos documentos que sean necesarios, para verificar y comprobar el pago de sueldos, salarios, honorarios y gastos de representación, así como el cumplimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones para con la institución, tanto en materia de cotizaciones como de salud ocupacional.

El Artículo 134, en su acápite 2 establece “Promover la salud y la prevención de las enfermedades, curación y rehabilitación, tanto en enfermedades comunes como laborales. En este mismo artículo, en su acápite 3, establece que la CSS promoverá ambientes de trabajo seguros y sanos.

El Artículo 238, que se refiere a los Riesgos Profesionales, establece: “Sin perjuicio de las disposiciones estable-

cidas en esta Ley, lo concerniente a los riesgos profesionales, será objeto de regulación especial, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Gabinete 68 de 1970 y las leyes que lo modifiquen y los adicionen.

A pesar de que la Caja de Seguro Social fue concebida para vigilar y proteger la salud de los cotizantes activos o sea el trabajador cotizante, solo hasta 1977 se crea el Programa de Salud Ocupacional, con equipos locales de salud en todas las policlínicas del país.

Este Programa después de treinta y tres años es elevado a Subdirección de Salud y Seguridad Ocupacional, lo cual constituye un importante paso de fortalecimiento institucional.

DECRETO DE GABINETE No. 68 DE 1970, sobre los Riesgos Profesionales

Mediante este Decreto de Gabinete del 31 de marzo de 1970, el Art. 1, centraliza en la Caja de Seguro Social (CSS) la cobertura **obligatoria** de los Riesgos Profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República de Panamá, lo cual descansa sobre dos principios esenciales:

1. La prestación de servicios médicos, prótesis y otros.
2. Las prestaciones económicas.

No obstante, se da importancia a la prevención de los riesgos, en el Título Noveno Art. 69 y 70, los cuales se refieren consecutivamente a que 'la Caja de Seguro Social establecerá servicios de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene del trabajo', para lo que dictara la reglamentación necesaria; y en el segundo se refiere a que 'la Caja está facultada para disponer que en un establecimiento o empresa se adopten determinadas medidas de prevención de los riesgos profesionales, para lo que podrá solicitar, si fuere necesario, la colaboración de otras autoridades'; queda así mismo la Caja de Seguro Social obligada a establecer los servicios de prevención de los riesgos profesionales dictando la reglamentación respectiva.

De lo anterior se desprende además, que corresponde a la Caja de Seguro Social la aplicación y gestión del seguro obligatorio de Riesgos Profesionales el cual tendrá financiamiento y contabilidad propios; la curación y rehabilitación de los trabajadores afectados por riesgos profesionales, los servicios de promoción, prevención, curación, rehabilitación e indemnización.

Del Art. 2 al 6, se definen los riesgos y a quienes cubre este seguro; el Art. 7 define el campo de acción y obligación de asegurar en la CSS a todos los trabajadores

al servicio del Estado o Municipios o aquellos que se encuentren al servicio de una persona natural o jurídica que opere en el territorio nacional, independientemente del número de empleados que tenga a su servicio. De donde se desprende la obligación los empleadores de asegurar en la CSS a todo trabajador.

El Art. 55 establece la obligación de los patronos de informar a la Caja de Seguro Social sobre la Clase y Grado de Riesgo que le corresponde a la empresa o establecimiento de igual manera están obligados a dar todas las facilidades para las inspecciones de los centros de trabajo que la Caja estime conveniente; el Art. 72, faculta a las autoridades correspondientes para ordenar la paralización de los trabajos, si los empleados que lo realizan, no están debidamente asegurados.

A este tenor, el Código de Trabajo en su Art. 304, señala que en lo relativo a los trabajadores cubiertos por el régimen obligatorio del Seguro Social se estará a lo que dispone al respecto la legislación especial que sobre esta materia rige la Caja de Seguro Social. Igualmente señala en su Art. 305 y s.s. que, 'los trabajadores que NO estén cubiertos por el régimen **obligatorio** del Seguro Social, se regirán por las disposiciones que al respecto establece el Código de Trabajo'.

1. LEY DE SANIDAD VEGETAL, Ley 47 del 9 de julio de 1996

La Ley N° 47 del 9 de julio de 1996 (Gaceta Oficial N° 23078, del 12 de julio de 1996) por medio del cual se dictan medidas de Protección Fitosanitaria y se adoptan otras disposiciones, en los Arts. N° 1, 2 (numerales 4, 6 y 10), 8, 9, 10 (numerales 3, 4 y 7), 12, 14 (numerales 2 y 3), 16, 21, 24, 27, 28; Capítulo V, sobre el Control de Plaguicidas y Fertilizantes: Registro, Aplicación, Actividad y Servicio Arts. del 46 al 51, 52, 53, 56, 65 y 70.

Otras Leyes, Decretos y Resoluciones del MIDA:

Decreto Ejecutivo N° 63, del año 1997: Reglamenta el registro, aplicación, actividad y servicio de Plaguicidas y Fertilizantes, para el uso en la agricultura.

Decreto Ejecutivo N° 54, del año 1998: Establece tarifas por concepto de prestaciones de servicio fitosanitarios y de uso seguro y eficaz de insumos fitosanitarios.

Decreto Ejecutivo N° 19, del año 1997: Establece coordinación sobre Plaguicidas entre el MIDA Y MINSA, en cumplimiento del Artículo N° 70 de la Ley 47 sobre Protección Fitosanitaria.

Resuelto MIDA-023-ADM, del año 1998: Establece la normativa y procedimientos para el registro, manejo, uso seguro y eficaz de los aditivos, fertilizantes, materias técnicas y plaguicidas para uso en la agricultura.

Resuelto MIDA N°-ALP-019-ADM-01, del año 2001: Establece el Manual de Procedimiento N°. DNSV-DA-001-01, para el Registro de Aditivos, Fertilizantes, Materias Técnicas y Plaguicidas de uso en la agricultura.

Resuelto MIDA-ALP-074-ADM, del año 1997: El cual prohíbe 61 Plaguicidas (genéricos) en la agricultura en Panamá.

Resuelto MIDA-ALP-006-ADM, del año 1999: El cual incluye el ingrediente activo PARAQUAT, en el listado de Insumo Fitosanitarios restringidos en la República de Panamá.

Resuelto MIDA N°-ALP-020-ADM-01, del año 2001: Establece el Manual de Procedimiento N° DNSV-DA-002-01, para la fiscalización de Insumos Fitosanitarios de uso Agrícola.

Resuelto MIDA N°-ALP-023-ADM-02, del año 2002: Deroga el Resuelto MIDA-ALP-004-ADM del año 1998 y establece los fundamentos, requisitos y procedimientos mínimos para la aplicación aérea de los insumos fitosanitarios para uso agrícola.

Resuelto MIDA-ALP-069-ADM, del año 1998: Establece los fundamentos, requisitos y procedimientos para las aplicaciones aéreas de los insumos fitosanitarios en los cultivos de banano.

Resuelto MICI- N° 287, del año 1998: Reglamento Técnico N° 1-134 - 98, Plaguicidas Rotulados.

Comunicado MINSА-MIDA, del año 2001: Sobre la obligatoriedad del dictamen toxicológico por el MINSА, en el registro de Plaguicidas.

Manual de Clasificación Toxicológica de Productos Formulados.

Instructivo en idioma español para el nombre genérico de Plaguicidas.

Ministerio de Comercio E Industria

La Dirección General de Normas y Tecnología Industrial (DGNTI) del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) es el Organismo Nacional de Normalización encargado por el Estado del Proceso de Normalización Técnica, Evaluación de la Conformidad, Certificación de Calidad, Metrología y Conversión al Sistema Internacional de Unidades (SI), y la facultada para coordinar los Comités Técnicos y someter los proyectos de Normas, elaborados por la Dirección General de Normas y Tecno-

logía Industrial, o por los Comités Sectoriales de Normalización a un período de discusión pública.

El Comité Técnico es el encargado de realizar el estudio y revisión de las normas y reglamentos técnicos y está integrado por representantes del sector público y privado.

Esta norma en su etapa de proyecto, ha sido sometida a un período de Discusión Pública de sesenta (60) días, durante el cual los sectores interesados emitieron sus observaciones y recomendaciones.

Miembros Participantes del Comité Técnico:

- Autoridad del Canal
- Caja de Seguro Social
- Cámara Panameña de la Construcción
- Ministerio de Trabajo y
- Universidad de Panamá

La Comisión Panameña de Normas Industriales y Técnicas (COPANIT) del Ministerio de Comercio e Industrias, creada mediante Decreto de Gabinete N° 282 del 10 de agosto de 1970, ente responsable de la homologación de las normas internacionales para aplicación en el ámbito nacional, pasa a ser un ente asesor de la Dirección General de Normas y Tecnologías Industriales (DGNTI-COPANIT) del Ministerio de Comercio e Industrias, por disposiciones establecidas por la Ley N° 23 Título Segundo, Art. 93 del 15 de julio de 1997 y conforme a lo señalado en la Resolución N° 314 de 17 de julio de 2002 se reconoce:

Comité Sectorial de Normalización de Salud y Seguridad Ocupacional: Conforme a la Resolución N° 264 del 14 de junio de 2005, se reconoce el Comité, por un período de tres (3) años, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Comité Sectorial de Normalización (Resolución N° 314, de 17 de julio de 2002). Lo integraban, la Autoridad del Canal (ACP), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Ministerio de Salud (MINSА), Caja de Seguro Social (CSS) y el Consejo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Panamá (COSMAP).

Normas sobre Higiene y Seguridad:

- **Norma DGNTI-COPANIT 45-2000** (Resol. N° 505 de 1999): Higiene y Seguridad Industrial. Condiciones de Higiene y Seguridad en Ambientes de Trabajos donde se genere vibraciones.
- **Norma DGNTI-COPANIT 44-2000** (Resol. N° 506 de 1999): Higiene y Seguridad Industrial. Condiciones de Higiene y Seguridad en Ambientes de Trabajos donde se genere ruido.

- **Norma DGNTI-COPANIT 43-2001** (Resol. N° 124 de 2001): Higiene y Seguridad Industrial. Condiciones de Higiene y Seguridad para el Control de la Contaminación Atmosférica en Ambientes de Trabajo producidas por Sustancias Químicas.

Normas sobre Plaguicidas:

- Norma COPANIT N° 109: Plaguicidas - Definición y clasificación.
- Norma COPANIT N° 110-76: Plaguicidas - Clasificación y toxicología.
- Norma COPANIT N° 111: Plaguicidas - Toma y preparación de muestras.
- Norma COPANIT N° 132: Plaguicidas - Nombres comunes de plaguicidas.
- Norma COPANIT N° 134-76: Plaguicidas - Rotulado y Panfleto
- Norma COPANIT N° 154: Características generales de los envases.

El MICI del mismo modo, a través de la Dirección de Hidrocarburos ha generado los siguientes documentos normativos sobre las condiciones, manejo, distribución, mecanismos, utilización de hidrocarburos:

- Decreto de Gabinete N° 29, del 14 de julio de 1992
- Decreto de Gabinete N° 38, del 9 de septiembre de 1992
- Decreto de Gabinete N° 4, del 3 de febrero de 1993
- Decreto de Gabinete N° 14, del 17 de abril de 1993.

2. El Reglamento del Cuerpo de Bomberos de Panamá

La Ley N° 48 del 31 de enero de 1963, sobre Instituciones Bomberiles, Oficinas de Seguridad y Sistemas de Alarmas es reformada por la Ley n° 21 del 18 de octubre de 1982, crea la Oficina de Seguridad para la Prevención de Incendios y asume competencia para participar en la introducción, depósito, tráfico, ventajas, manejo y uso de plaguicidas.

Este reglamento consta de 17 Capítulos que norman sobre las condiciones de expedición de licencias, edificaciones, ascensores y montacargas, los inflamables la energía eléctrica, las operaciones con gas artificial, los gases comprimidos, las calderas, los hornos industriales, los garajes, las soldaduras, los fósforos, las películas o filmes, las salas de exhibición y espectáculos, los pinos y abetos (adornos) de navidad; cuenta además con otras reglamentaciones,

Otras Resoluciones:

Resolución N° 3, del año 1996: Manual técnico para instalaciones, almacenamiento, manejo, distribución y transporte de combustible líquido derivados del petróleo en la República de Panamá.

Resolución N° 72, del año 2003: Por medio de la cual se introducen modificaciones en el artículo 3ero de la Resolución 46 “Normas para la instalación de sistemas de protección para casos de incendio” de 3 de febrero de 1975.

Resolución N° 73, del año 2003: Por medio de la cual se introducen modificaciones en el artículo 3ero de la Resolución 46 “Normas para la instalación de sistemas de protección para casos de incendio” de 3 de febrero de 1975 y a la Resolución N° 264 “Normas para la instalación de los sistemas automáticos de rociadores contra incendio” del 8 de octubre de 1996.

Resolución N° 74, del año 2003: Por medio de la cual se introducen modificaciones en el artículo 3ero de la resolución 46 “Normas para la instalación de sistemas de protección para casos de incendio” de 3 de febrero de 1975.

Resolución N° CDZ – 003, del año 1997: Por medio de la cual se modifica el Manual Técnico de Seg. Para instalaciones, almacenamiento, manejo, distribución y transporte de productos derivados del petróleo.

Reglamento General de las Oficinas de Seguridad para la Prevención de Incendios.

3. La Ley General de Ambiente N° 41, del 1 de Julio de 1998

Esta Ley otorga poderes, autoridad y funciones a la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM) y establece los principios y normas básicos para la protección, conservación y recuperación del ambiente, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales. Además ordena la gestión ambiental y la integra a los objetivos sociales y económicos, a efecto de lograr el desarrollo humano sostenible en el país. En su Título V, trata sobre la Protección a la Salud y de los Desechos Peligrosos y Sustancial Potencialmente Peligrosas.

Ministerio de Obras Públicas

Construir y mantener la red vial nacional y normar sobre las obras públicas, a través del desarrollo e implantación de políticas de construcción y mantenimiento de manera

permanente en el territorio nacional, con los recursos humanos, materiales y financieros asignados a la institución, garantizando así el buen estado de carreteras, calles, avenidas y puentes.

Modernizar la red vial a nivel nacional a través de estrategias coherentes bajo principios de lógica funcional, utilizando eficientemente los recursos asignados a la institución.

VALORES O PRINCIPIOS

- Eficiencia
- Integridad
- Equidad
- Honestidad
- Lealtad
- Responsabilidad
- Servicio al cliente
- Trabajo en equipo
- Transparencia

VISIÓN O PROYECCIÓN A FUTURO:

Dotar al país de una red vial moderna y bien mantenida, para mejorar la calidad de vida del panameño y contribuir al desarrollo nacional.

VALORES INSTITUCIONALES DEL MOP

Responsabilidad ciudadana y compromiso público:

Nuestra responsabilidad en la gestión de los bienes y recursos del Estado, implica un sólido compromiso con el eficaz cumplimiento de los objetivos operativos, administrativos y financieros; fundamentado en el manejo transparente y responsable de los recursos públicos asignados, contribuyendo significativamente al desarrollo y bienestar de nuestra población.

JUNTA TÉCNICA DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA

Resolución No. 725 Panamá, 12 de julio de 2006, (**Ley 15 de 26 de enero de 1959**)

Por la cual se adoptan por referencia las normas de la *National Fire Protection Association*, NFPA 101, Edición 2003 en español, como Reglamento de Seguridad Humana; NFPA 13, edición 2002 en español, como Reglamento de Sistemas de Rociadores Contra Incendios; NFPA 20, edición 1992 en español, como Reglamento de Sistemas de Bombas Estacionarias contra Incendios; y, se asignan funciones adicionales al Comité Consultivo Permanente para el Estudio, Adaptación y Aplicación del NFPA 101 – Código de Seguridad Humana.

4. De la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura-MOP:

Resolución N° JTIA 92-309: Por medio de la cual se adopta el reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendio en la República de Panamá.

Resolución N° 93-319, del año 1993: Por medio de la cual se establecen los niveles mínimos de iluminación que deben ser utilizados en los diseños de edificaciones presentados para su revisión y registro, por las entidades públicas correspondientes en la República de Panamá.

Resolución N° 424, del año 2001: Por la cual se modifican las normas para la instalación de los electrodos de puesta tierra del reglamento para las instalaciones eléctricas (RIE) de la República de Panamá.

Resolución N° 227, del año 1990: Por medio de la cual se adopta el reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendios en la República de Panamá.

Resolución N° 343, año 1997: Por la cual se reforma en parte la resolución N° 248, de 15 de junio de 1988, mediante la cual se reglamenta la instalación de plantas eléctricas de emergencias.

Resolución N° 317, año 1993: Por medio de la cual se deroga la resolución N° 220, del 14 de enero de 1987 y se adopte el nuevo reglamento de seguridad para ascensores y montacargas.

Ley 2, año 1989: Por la cual se aprueba el convenio de Viena para la protección de la capa de ozono.

Ley 3, año 2003: Por la cual se aprueba el convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes, adoptado en Estocolmo el 22 de mayo del 2001.

Resuelto N° 2212, año 1996: Establecer los requisitos mínimos para el manejo de los residuos hospitalarios peligrosos aplicable a todos los centros nosocomiales públicos y privados del país.

5. Otras leyes, decretos y reglamentos inherentes a los aspectos específicos de seguridad y salud ocupacional:

- En el Decreto 150 del 19 de febrero de 1971, de la Junta Provisional de Gobierno sobre ruidos en fábricas, industrias, talleres y locales comerciales o cualquier otro establecimiento. Consta de un artículo único mediante el cual se establece un reglamento nacional sobre ruidos, el cual consta de once artículos.
- El Decreto Alcaldicio 395, del 7 de julio de 1992 sobre ruido, el cual consta de siete artículos.

- El Código de Recursos Minerales, establece las medidas de seguridad y prevención de desperdicios, las cuales aparecen desde el Art. 113 hasta el Art. 119.
- El Código Penal, en el Libro Segundo, Título VII sobre los 'Delitos contra la Seguridad Colectiva' y el Capítulo V 'Delitos contra la Salud Pública', contempla penas de prisión para quienes atenten contra la salud pública, a través de envenenamiento, contaminación o corrompimiento de las aguas potables, destinadas al uso público; o al que envenene, contamine o altere sustancias alimenticias o medicinales, que pongan en peligro la salud de las personas.
- Ley N° 3, del 5 de enero de 2000, sobre Infecciones de Transmisión Sexual (VIH-SIDA).
- Decreto N° 561, del 7 de marzo de 2000, sobre Manejo Post Exposición Laboral a sangre.
- Resolución N° 111, del 23 de enero de 2002, sobre el Reglamento de Bioseguridad.
- El Código Civil, hace sus consideraciones al respecto en los Arts. 31 y 34, como los Arts. que van desde el 986 al 992 y en los Arts. 1644 hasta el 1646.
- Decreto Ley N° 7 de 10 de febrero de 1998, por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá, se unifican las distintas competencias marítimas de la administración pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley N° 8 de 26 de febrero de 1998, por la cual se reglamenta el Trabajo en el Mar y Vías Navegables y se dictan otras disposiciones.

El Sector Privado y de los Trabajadores

Conforme a lo que establece el Código de Trabajo sobre los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Empleadores, en los Artículo 126 ord. 8 y 128 ord. 8 respectivamente, lo referente a la responsabilidad que les corresponde, de observar las medidas preventivas e higiénicas indispensables y las prescritas por las autoridades para la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, como parte de los actores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de este marco podemos mencionar grupos representativos de trabajadores y del sector privado organizados, que a través de los años se han preocupados por la prevención de las enfermedades profesionales, los accidentes en el trabajo y el aumento de la morbilidad que éstos conllevan, conscientes de la necesidad de su participación activa y la necesidad de una coordinación nacional.

Sector Privado:

- Sindicato de Industriales de Panamá (SIP)
- Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC)
- Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), el cual agrupa al sector empresarial y comercial.
- Cámara Panameña de Comercio, Industria y Agricultura, que aglutina el área comercial y agrícola del país.

Sector de los Trabajadores:

- Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)
- Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI)
- Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)
- Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)
- Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP)
- Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)
- Convergencia Sindical.

Otras Organizaciones

Fundación del Trabajo

Organización: La **Fundación del Trabajo** es una organización social, bipartita, sin fines de lucro, que está integrada por las principales organizaciones sindicales y empresariales, que constituyen las fuerzas productivas de la República de Panamá.

La Fundación del Trabajo es la única entidad de su tipo en América Latina y simboliza la concertación social de dos fuerzas, que desean hacer su mejor aporte para el desarrollo integral del país.

Se constituye Legalmente, mediante Personería Jurídica, resuelto del Ministerio de Gobierno y Justicia N° 196 del 26 de julio de 1993. Conforme a las instituciones que la integran, la Junta de Síndicos de la Fundación del Trabajo, está estructurada de manera paritaria, de la siguiente forma: Dos (2) Co Presidentes, dos (2) Co-Vicepresidentes, dos (2) Co-Tesorereros, dos (2) Co-Secretarios y dos (2) Co-Vocales; con sus respectivos suplentes, cada uno representando a su Sector.

Las acciones se asumen de manera colegiada y en las reuniones de la Junta de Síndicos, se cuenta siempre con invitados, no solo de las organizaciones integrantes, sino también de otros sectores, como invitados de organizaciones internacionales.

Características Especiales: Los dignatarios que provienen del Sector Sindical son elegidos por el Sector Empresarial y viceversa, los dignatarios del Sector Empresarial son elegidos por el Sector Sindical.

Todas las discusiones tienen que ser por consenso, o sea por unanimidad. En las reuniones de Junta Directiva no se deliberan temas que afectan a uno de los dos sectores.

Políticas: El verdadero desenvolvimiento de la **Fundación del Trabajo**, es de ser facilitador para el fortalecimiento de un verdadero Diálogo y Concertación de los temas nacionales e internacionales que afectan al país; encaminándose hacia una verdadera democracia, justicia, paz social, trabajo, educación y el respeto a la dignidad del hombre.

Introducción

En este país, las acciones de capacitación, y formulación de instrumentos estratégicos realizados han beneficiado de forma directa a 591 personas, entre funcionarios de los Ministerios, representantes sindicales y empresariales, lo que se traduce en un total de 148,482 beneficiarios de las entidades participantes a nivel nacional. A continuación se describen brevemente las actividades realizadas por PRODESSO en República Dominicana:

- Se ha impartido este Plan de Formación que ha permitido fortalecer las capacidades del personal técnico de las Direcciones de Higiene y Seguridad e Inspección de Trabajo, basado en un Diagnóstico de Requerimientos de Capacitación y complementado con asesoría técnica. Ha coadyuvado a una mejora integral de las actuaciones en la materia, con énfasis en la atención de emergencias.
- Se elaboró la Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO la cual está en proceso de validación de parte del Ministerio de Trabajo.
- Se apoyó al Ministerio de Trabajo en el Programa de Actividades de Difusión y Fortalecimiento de Capacidades para el cumplimiento del Convenio 170 de OIT sobre productos químicos. Esta iniciativa implicó talleres unificación de criterios a nivel ministerial y la reproducción de herramientas con las medidas de verificación y manejo de sustancias químicas, que se han distribuido en un programa especial de inspecciones a nivel nacional.
- Se ha formulado el Diagnóstico Nacional de SSO, y en proceso de validación 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 apoyó en la formulación del Plan Nacional de SSO, el cual se ha trabajado en el seno del CONSSO, no lográndose completar en el marco del proyecto.
- A través de una alianza con la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura ARLSS, se han impartido talleres de capacitación a 30 funcionarios de los Ministerios de Salud, Medio Ambiente, Agricultura y Educación para fortalecer sus competencias en materia de SSO.
- Se ha apoyado a 33 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 4274 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 144,000 trabajadores sindicalizados.
- En República Dominicana se ha dado cobertura de medios en eventos públicos desarrollados por el proyecto. Se concedieron entrevistas televisivas, además del sitio web www.fundeprodesso.org y el Boletín Electrónico en el que se han difundido artículos de opinión y los productos generados en el referido país.
- Se participó a través de la facilitadora nacional en el 1º Congreso Nacional de SSO organizado por SODORPELA, contribuyendo a la proyección de FUNDE/PRODESSO en ese 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 República Dominicana, 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 Ratificación¹

Convenio OIT no. 155 (1981)	Convenio OIT no. 187 (2006)
N/R ¹	18 Febrero 2009 ²
<p>(1) Se realizaron consultas pero no se obtuvo consenso para la ratificación. * A la fecha se desconoce sobre procesos activos de consulta para la ratificación de este convenio.</p> <p>(2) El convenio 187 OIT fue ratificado mediante resolución 3-09 del Congreso Nacional y promulgado por decreto presidencial No 10506 del 18 de febrero de 2009. Esta norma internacional promoverá la mejora continua de la SSO con el fin de que los trabajadores dominicanos disfruten de mayor calidad ambiental en el cumplimiento de sus funciones; para ello el país desarrollará políticas, sistemas y programas nacionales en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.</p>	

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
CONSSO* 09 octubre 2003 (17)	Técnicos de la Dirección de Higiene y Seguridad Industrial. (6). ³ Inspectores de Trabajo (202). Se ha formulado una Guía de Aplicación de Normas y Reglamentos de SSO con el apoyo de PRODESSO. (Octubre 2010). ⁴	Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS). ⁵	1,886
<p>(3) Los técnicos no tienen facultades de inspector laboral. Requieren acompañamiento del inspector laboral para el ingreso a las empresas que se muestran reacias al caso.</p> <p>(4) La Guía por formulada por funcionarios del Ministerio de Trabajo de diferentes zonas del país, y se encuentra en proceso de validación.</p> <p>(5) Un software de la OIT permitirá retroalimentar a la Dirección de Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaría de Estado de Trabajo.</p>			

3. Aplicación de elementos de la Recomendación OIT 197

Política Nacional SSO	Programa Nacional SSO	Diagnóstico Nacional SSO
No existe.	En proceso de actualización.	Se ha formulado en el CONSSO una Propuesta de Diagnóstico en proceso de validación, con el apoyo de PRODESSO. (Octubre 2010).

(6) Con el apoyo de PRODESSO se ha continuado en la formulación de este Plan Nacional en el seno del CONSSO.

4. Consideraciones generales sobre legislación inspección y temas de formación

- Se destaca la promulgación de la Nueva Constitución Política de República Dominicana la Asamblea Nacional el 26 de enero del año de 2010, con la presencia del presidente de la República Leonel Fernández, la carta magna entró en vigencia inmediata, derogando la anterior cuya última modificación se realizó en el año 2002.
- Asimismo es de denotar la ratificación del Convenio 187 de la OIT sobre el Marco Promocional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndose en el primer país de la región ratificar esta novedosa norma internacional.
- Se destaca el avance de la normativa legal a través del Decreto 522-06 del 16/10/06 del Reglamento de Seguridad y Salud en El Trabajo, el Reglamento sobre Seguro de Riesgos Laborales, la Normativa sobre Accidentes en el Trayecto aprobada por la CNSS, Resolución N° 168-02 del 94/10/2007; el Decreto 126-09 sobre Desechos y Residuos Generados por los Centros de Salud y Afines, y sobre todo se destaca la reciente ratificación del Convenio 187 de la OIT.
- Las Resoluciones Nos.04-2007 del 30 de enero de 2007 normalizan todo lo relativo a las condiciones generales de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo, la segunda No.07-2007 del 14 de febrero de 2007, establece el procedimiento de Registro y Certificación para Proveedores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, emitidas por el Ministro de Trabajo.

Justificación

Este instrumento pretende sistematizar la actuación del Ministerio de Trabajo en cuanto a los diferentes servicios relacionados con la verificación del cumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 se refieren aspectos que no son regulados expresamente por la ley. Finalmente también incluye Formatos Monitoreo y evaluación Seguridad y Salud en el Trabajo. Este es un esfuerzo realizado por la Dirección General de Higiene y Seguridad para los fines de hacer más eficiente y ordenada su actuación.

Propósito y alcance

- Este documento tiene como propósito establecer las pautas a seguir para la correcta aplicación del Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo.
- Establece condiciones de utilización de las herramientas e instrumentos, a fin de dar cumplimiento a la función del Ministerio de Trabajo de garante de las condiciones de seguridad y salud, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades del trabajo, a través de su órgano regulador y vigilante de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como del sistema de inspección de trabajo.

Servicios relativos a verificación de normas de salud y seguridad en el trabajo desarrollados por la dirección general de higiene y seguridad industrial del ministerio de trabajo

A. Reconocimiento y Evaluaciones programadas de condiciones de seguridad y salud en el Trabajo

Finalidad: Velar por el cumplimiento de las normas básicas de SST 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 un reconocimiento de SST, o en el Plan Periódico que se formula, si se tratare de un reconocimiento programado.
2. Elaboración de órdenes de servicios de los técnicos. Esta actuación se da en un plazo de 48 horas para elaborar la orden y designación del técnico e inspector que va a realizar la visita.
3. Incorporación de la solicitud a programa particular, se prioriza a las que provengan de una denuncia o solicitud.
4. Visita de técnicos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Desde el inicio de la misma los técnicos que practican la actuación deben mostrar la credencial que los faculta para poder ingresar a la empresa, junto con la orden de servicios.
 - 4.a *Entrevista inicial:* Se hará con el empleador y/o empleadora o su representante que puede ser el/la encargado/a de Recursos Humanos, así como con representantes de los trabajadores, para describir el objetivo de la 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).
 - 4.b *Fase del reconocimiento de riesgos laborales:* En ella se verificarán los factores de riesgos ambientales y de condiciones de trabajo inseguro. Ver protocolo de visita de la MIT anexo a esta Guía.
 - 4.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.
 - 4.d *Fase de Recomendaciones.* Características:
 - Las recomendaciones serán redactadas para cada caso específico. Siguiendo el formato de la estructura informática de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial que lo tiene integrado con la Dirección de Coordinación del Sistema de Inspección.
 - Cada Recomendación buscará la solución de un riesgo específico encontrado.
 - Se basan en la Normativa Legal vigente, Código de Trabajo Ley 16-92 y su reglamento 258-93; Reglamento de Seguridad y Salud en

el Trabajo 522-06 y sus resoluciones ministeriales complementarias Nos.04-2007 sobre Condiciones generales relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo, y Resolución No. 07-2007, que establece El Procedimiento de Registro y Certificación para Proveedores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, su reglamento y resoluciones que la complementan, así como también convenios internacionales ratificados por el país de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud Nos. 187 sobre el Marco Promocional de la Seguridad y Salud e el Trabajo; C. 170 sobre Productos Químicos, C. 167 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; Ley General de Salud No. 42-0 Ley 64-00, Sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales.

- Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales pueden ser diferenciados.
- 4.e Entrevista final de la visita de reconocimiento de riesgos: Esta entrevista persigue hacer una recapitulación verbal y general del resultado de la visita. La cual será plasmada en el informe que rendirá el técnico o el inspector de trabajo.
5. Revisión de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial a las recomendaciones dictadas y plazos concedidos de parte del técnico actuante a efecto de verificar la actuación en cuanto a la calidad técnica y el apego a la normativa legal.
6. Verificación del cumplimiento (Seguimiento):
- 6.a Esta visita seguirá las reglas y fases de la visita de reconocimiento de riesgos y en ella se verificará el nivel de cumplimiento de todas y cada una de las recomendaciones dictadas.
- 6.b De esta visita se elaborara un informe, en caso de darse el cumplimiento se archiva el expediente, de lo contrario se coordinara con la Inspección del trabajo otra visita con el acompañamiento de un Inspector de Trabajo con la finalidad de levantar un acta de apercibimiento por incumplimiento dejando copia del acta.
7. Revisión del seguimiento de parte de la DGHSI. Si hubo incumplimiento se levantara acta de infracción

pasando al ministerio público el cual apodera el juzgado de paz correspondiente

Criterios de actuación unificados relativos a aspectos del procedimiento que no están regulados en la normativa legal:

- Definición de promedio de plazos para el cumplimiento de recomendaciones. Plazo promedio 30 días promedio, para casos de comité mixto y otros aspectos, siendo para el programa de SST de días.
- En el caso de reconocimientos de riesgos que implican varias visitas a la misma empresa, se elaborara un informe.
- En Los reconocimientos de riesgos en SST, con alto grado de complejidad se permitirá la formulación de informes técnicos.
- En base a la Normativa laboral vigente, Art. 436 Código de Trabajo, Reglamento. el inspector de trabajo podrá exigir en una inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo la paralización inmediata de una máquina o puesto de trabajo que genera un riesgo grave e inminente para uno o varios trabajadores.
- Determinar que facultades y obligaciones son en las que se equiparan los técnicos de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial con respecto a los inspectores de la Dirección de Coordinación de Inspección. El técnico está facultado para hacer las observaciones y recomendaciones y el inspector para levantar las actas, tanto de apercibimiento e infracción de acuerdo al caso.

B. Análisis de condiciones de higiene

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 a programación a solicitud o denuncia se inicia el procedimiento formulando la respectiva orden en la que se asigna a un técnico.
2. Definición de fecha de realización de la visita.
3. Revisión y aprobación del programa de los técnicos de parte de la Dirección.

Realización de la visita higiénica a la empresa que le ha sido asignada, llenando protocolo de visita. Desde el inicio de la misma los técnicos que practican la actuación deben mostrar la credencial que los faculta para poder ingresar a la empresa, junto con la orden de servicio.

4. Evaluación de resultados de visita y determinación si debe realizarse un estudio. Si lo último no es necesario se archiva el respectivo expediente con su respectivo informe del resultado de la visita.
5. Si es necesario practicar el estudio, el empleador se encargara de contratar un especialista para corregir la situación.

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 trabajo de una empresa 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 una estudio técnico de medición de contaminantes en el ambiente de trabajo. Este podrá iniciar como resultado de una visita de SST.
2. Elaboración de orden de servicios y designación del técnico. (Esta actuación se da en un plazo de 48 horas.
3. Incorporación de la solicitud a programa particular, se prioriza a las que provengan de una denuncia o solicitud.
4. Visita de realización del estudio técnico. Desde el inicio de la misma los técnicos que practican la actuación deben mostrar la credencial que los faculta para poder ingresar a la empresa, junto con la orden de servicios.
 - 4.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. (Se procurara entrevistar en la medida de lo posible tanto hombres como mujeres, para seguir un enfoque de género).
 - 4.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.
 - 4.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 con que se cuentan.
 - 4.d Fase de Recomendaciones. Características:
 - Las recomendaciones irán orientadas a la implementación de medidas tendientes a disminuir o mantener los niveles encontrados de ruido, calor o iluminación.
 - Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales pueden ser diferenciados.
 - 4.e Entrevista final del estudio. Esta entrevista persigue hacer un resumen general del resultado del estudio, leyéndosela a los actores participantes.
 - 4.g Formulación de informe técnico del estudio practicado.
 - Este documento técnico complementa el informe, detalla y emite valoraciones técnicas sobre los niveles encontrados en el estudio.
 - Contiene las recomendaciones que irán orientadas a la implementación de medidas tendientes a disminuir o mantener los niveles encontrados de ruido, calor o iluminación.
 - Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales pueden ser diferenciados.
5. Revisión del informe técnico que contiene las recomendaciones dictadas y plazos concedidos de parte del técnico en apego al Reglamento 522-06. Esta actuación se da en un plazo promedio 30 días promedios al empleador.
6. Notificación del informe técnico a la empresa, a partir del cual empieza a correr el plazo de cumplimiento. Esta notificación debe realizarse con un máximo de 30 días de practicado el estudio.
7. Verificación del cumplimiento
 - 7.a En la visita de seguimiento, se seguirá las reglas y fases de la visita de Reconocimiento de riesgos y en ella se verificará el nivel de cumplimiento.

to de todas y cada una de las recomendaciones dictadas.

- 7.b De esta visita se levantará el respectivo informe.
8. Revisión del INFORME de visita verificación de parte del Director del Departamento de SSO o del director de la sección respectiva en su caso. Si hubo incumplimiento se coordina con la Dirección Nacional del Inspección de trabajo, el cual estará contenido dentro del programa del Software entre la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial y Coordinación con la Dirección Nacional del Sistema de Inspección.

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 SST en general adecuadas para el desempeño de las labores.

Proceso de actuación

1. Recepción de solicitud de empresa junto con los planos arquitectónicos y la documentación complementaria pertinente, de parte de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial. Aunque esto no se está exigiendo en la actualidad, forma parte de los objetivos de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial
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 15 días). 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 de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial
5. Archivo de una copia de los planos aprobados.

Justificación

De conformidad al Capítulo IV de la Recomendación 197, el Perfil o Diagnóstico Nacional de SSO, se refiere al instrumento que resume la situación existente en un país en lo relativo a condiciones en que desempeñan sus labores los trabajadores, y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Servirá de base para elaborar y reexaminar el Programa Nacional o Plan Estratégico de país que OIT promueve en el Convenio 187 y la Recomendación antes citada.

Contexto del país en la materia

Evolución de la seguridad y salud en el trabajo en República Dominicana

La prevención de riesgos laborales en la República Dominicana data desde las leyes de indias consideradas como las más avanzadas de la legislación social del mundo incluyendo nuestro país, disponían entre otras cosas de jornadas de ocho horas de trabajo para la construcción y siete para los trabajos en minas e indemnizaciones para los accidentes del trabajo, reglamentaban el trabajo de las mujeres y los niños y establecían las vacaciones.

En el año de 1801 cuando el francés Toussaint Louverture, abolió la esclavitud, el país adoptó el Código Civil Francés, en sus artículos 1779, 1780 y 1781 trataba sobre la locación de obra en la industria y cuestiones de trabajo relativas a los riesgos e indemnizaciones de los marineros y demás individuos de la tripulación. Luego en la década del treinta nacen las primeras leyes sociales y de trabajo, en el año 1932 con la Ley 352 sobre accidentes de Trabajo, luego surge la Ley 1896 sobre Seguros Sociales de 1948, que enmienda, refunde y sustituye la ley 1376 del año de 1947, sobre el seguro social obligatorio, y de familia cubre todas las contingencias del trabajador, pero este no se extiende a sus familiares en el seguro obligatorio de enfermedad, se cubrían la maternidad, invalidez, vejez y muerte, en el año 1948, se incluyeron los accidentes de trabajo, protegiendo al trabajador sin importar el monto de su remuneración.

Más adelante la ley 637 de 1944, considerada la más importante de esa época de las dictadas en el código de trabajo, deroga las disposiciones del Código Civil que regía las relaciones obrero patronal. Este derogado por el Código de trabajo de 1951, también derogado y sustituido por el Código de Trabajo de 1992 el cual integra VIII fundamen-

tales y X Libros, recopiló casi todas las leyes, pero tenía una parte negativa, disminuía las ventajas y derechos económicos de los trabajadores, con la finalidad de adaptarla a las convenciones adoptadas por la OIT en 1919, como resultado de esta situación este fue derogado por el Código de Trabajo de 1992, que aunque introdujo cambios significativos, tiene sus repercusiones negativas porque atrofio textos, añadió fragmentos de textos extranjeros dando preferencia a criterios de personas que no reconocían por falta de visión del conjunto de derecho y de legislación social.

En ese contexto cronológico de la evolución del derecho laboral de país cabe resalta el hecho de que solo las leyes de indias contenían aspectos para proteger al trabajador de los riesgos, aunque limitados, sin que se tomaran en las demás legislaciones mencionadas nada relativo a la prevención de riesgos, para el año de 1959 el sector privado estableció el primer programa de prevención de accidentes, al entrar en funcionamiento en la provincia de Pedernales la empresa de minas Alcoa Exploration Company, la cual contaba con un especialista del área de la Ingeniería como responsable de coordinar las actividades del Comité de la empresa, apoyado por la alta gerencia, para instruir al personal en la realización segura del trabajo, práctica que se realizaba sin existir hasta ese entonces ninguna legislación que los obligara a cumplir con estas disposiciones.

No fue hasta el año de 1966 cuando se publicó oficialmente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 807 con la finalidad de prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales en las industrias aunque ya se contaba con empresas del sector público y privado.

Luego de la entrada en vigencia del 807, se crearon los primeros comités de Higiene y Seguridad Industrial, en cumplimiento a lo establecido por el reglamento, pero estos no tuvieron el debido reconocimiento de parte de los empleadores, razón por la cual la Secretaría de Estado de Trabajo publicó el Manual de Formación de Comités, en el 1970.

Más adelante el país da un paso agigantado en el tema con la promulgación de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social y el Seguro de Riesgos Laborales, para su cumplimiento y como manera de beneficiar al trabajador creó la Unidad Corporativa del Instituto Dominicano de Seguros Sociales, la Administradora de Riesgos Laborales ARL, única y pública, como encargada de pagar las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo a los accidentes en el trayecto que anteriormente no se reconocían.

Este avance seguido del largo proceso de revisión tripartito del reglamento 807, que tenía unos 40 años de

implementación y por no corresponderse con los nuevos estándares y requerimientos internacionales fue derogado por el Decreto 522-06 sobre Seguridad y Salud en el trabajo, puesto a disposición de empleadores y trabajadores, técnicos y especialistas, el 17 de octubre de 2006 por la Secretaría de Estado de Trabajo, contiene dos grandes fortalezas el estar diseñado para ser aplicado a todas las ramas de la actividad productiva y el poderle insertar nuevas disposiciones en el tema, mediante resoluciones del Secretario de Estado de Trabajo, para muestra lo acompañan dos resoluciones que lo complementan. La primera, la No. 04-07, del 30 de enero de 2007, que norma todo lo relativo a las condiciones generales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La segunda, la No. 07-07, del 14 de febrero de 2007, establece el procedimiento de registro y certificación para proveedores de servicios de seguridad y salud en el trabajo, este último reviste gran importancia para la elaboración de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo incluido en esta nueva normativa como forma de prevenir los accidentes y las enfermedades del Trabajo.

Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- *Datos generales del país:* República Dominicana, nombre oficial; una de las Antillas Mayores que ocupa la parte oriental de la isla La Española, limita al norte con el océano Atlántico, al este con la isla de Puerto Rico de la que está separada por el canal de la Mona, al sur con el mar Caribe y al oeste con Haití. La frontera con Haití presenta una longitud de 315 km. El país, que abarca las dos terceras partes de la isla La Española, tiene una superficie de 48.400 km². Las islas Beata y Saona pertenecen también a la República Dominicana. Santo Domingo es su capital y la ciudad más grande.
- *Población total:* Según indicadores de estructura de población de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), la República Dominicana tiene una población de 9,884,371, desagregada por sexo para un total de hombres de 4,935,282 y mujeres 4,949,089.
- La Población Económicamente Activa (PEA) en la República Dominicana, de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana, realizada entre los años 2003 al 2007 y actualizado al cinco de marzo de 2009, refleja que la población económicamente activa de hombres era de 2,577,474 y de mujeres de 1,627,237.
- *Población cotizante al sistema de seguridad social:* La Tesorería de la Seguridad Social, dependencia del Consejo Nacional de Seguridad Social, que tiene dentro de sus funciones, administrar el Sistema Único de Información, Recaudo y pago; y mantener registros actualizados de los empleadores y trabajadores afiliados respecto de los beneficiarios de los tres regímenes de financiamiento. La población cotizante al 31 de marzo del año 2010, es de un millón ciento sesenta mil cuatrocientos noventa y nueve (1, 160,499) afiliados. Para una población de 4,198,953 afiliadas al régimen contributivo y subsidiado, distribuido de la siguiente manera: En el régimen contributivo como titulares hay una población de 1, 432,397 con sus dependientes de que ascienden a 1, 317,674. En el Subsidiado hay 619,555 Titulares y 829,209 dependientes. FUENTE: UNIPAGO y Representantes afiliados ante el PRISS (Según Art.28 de la ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social)
- *Datos sobre número de accidentes y enfermedades profesionales, por sector productivo o actividad económica:* En el año 2007 la ARLSS, registro 8,164 accidentes laborales, en el 2006 fueron reportados 5,359 y 3,717 en el año 2005, estos datos reflejan que existe una aproximación al número de accidentes, estos datos estarán afectados debido a la proporción de empleadores que no reportan el 100% de sus casos, estas cifras mencionadas no reflejan el subregistro de aquellos trabajadores del sector informal, e inmigrantes indocumentados no registrados en la Seguridad Social. Igual tendencia se nota en los accidentes en el trayecto o fuera del trabajo los cuales representaron el 20.06% de los accidentes reportados, en el año 2005, 22.04% en el 2006; 25.43 en el año 2007.
- La ARLSS estima que en República Dominicana solo se reporta el 18% de los casos de accidentes
- En relación al reporte de las enfermedades ocupacionales la data refleja una situación crítica, de 50 casos reportados a la ARL en el año 2006, 7 fueron confirmados como tales, mientras que para el año 2007 se registran solo 2 casos, en el año 2007 se registraron 35 de los cuales solo 3 fueron confirmados como enfermedad ocupacional.
- Cabe destacar que la ARLSS en coordinación con el Ministerio de Trabajo y con apoyo de la OIT está instalando un software para incrementar el número de registro de accidentes y enfermedades ocupacionales, que incluirá otros módulos que despierte el interés del empleador por aumentar el número de registro aunque

este reporte se tiene en línea desde el año 2006 y es el utilizados por los empleadores del sector formal que paga el seguro de Riesgos Labórales

Análisis del marco legal actual del país en SSO

Antecedentes de la base legal de la SET

La Secretaría de estado de Trabajo es una de las instituciones gubernamentales que más cambios ha experimentado en su estructura orgánica y funcional desde su nacimiento en 1930.

Dividida en tres etapas: La primera etapa comprende el periodo 1930-1951 caracterizada por la dispersión de la base legal que regía la materia laboral, la Segunda comprende el periodo 1951-1992 durante el cual rigió el Código Trujillo de Trabajo, y una tercera etapa que se inicia en 1992 con la promulgación de la Ley 16-92, actual Código de Trabajo. La actualización de la base legal que rige las relaciones laborales en el país, ha estado acompañada de un proceso de modernización de la estructura orgánica y funcional de la SET iniciada en 1994.

La base legal sobre la que se fundamenta la SET esta confiada, en lo que respecta a las normas laborales, por la Constitución de la República, por el Código de Trabajo (Ley 16-92) y su Reglamento de aplicación (258-93), Reglamento 807 sobre Higiene y Seguridad del Trabajo derogado actualmente por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo No.522-06, los Convenios Internacionales numeros167 Sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988 Ratificado el 4 de junio de 1998 y Convenio 170 sobre Los Productos Químicos, 1990, ratificado el 3 de marzo de 2006, Convenio 187 sobre le Marco Promocional, ratificado el 18 de febrero de 2007 ratificados por el país hasta el momento, así como los decretos emitidos por el Presidente de la República en materia Laboral y las resoluciones Nos. 04-2007 del 30 de enero de 2007 que normaliza todo lo relativo a las condiciones generales de Seguridad y Salud en el lugar de Trabajo, la segunda la No.07-2007 del 14 de febrero de 2007, establece el procedimiento de Registro y Certificación para proveedores de servicios de Seguridad y Salud en el trabajo, emitidas por el Secretario de Estado de Trabajo.

Cronología de leyes y Reglamentos de Seguridad y Salud Ocupacional en República Dominicana

- Se inició en el año 1932, con la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo.

- En el año 1948, se dictó la Ley No. 1896 sobre Seguros Sociales y Accidentes del Trabajo.
- En el año 1966 se promulgó el Reglamento 807 referente a Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaría de Estado de Trabajo (actualizado recientemente).
- Ley No. 21/91 del 5 de septiembre del 1991 (Art. 15 y 16) Consejo Nacional para la Prevención, Rehabilitación, Educación e Interacción de las Personas con Minusvalía (CONAPREN).
- Código de Trabajo o Ley 16/92.
- Resoluciones del Secretario de Estado de Trabajo # 03/91, 34/91, 02/93, 03/93 y 33/93.
- Decreto 76/99 sobre la clasificación de las Industrias por tipo de riesgos ocupacionales.
- Ley General sobre la Discapacidad, 6 de marzo, 2000.
- Ley de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Ley 64/00).
- Ley de Accidentes de Trabajo (Ley 385), Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), derogada con la Ley 87-01.
- En el año 2001 La Ley General de Salud de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS) Ley 42/01.
- El 10 de mayo del 2001 se promulgó la Ley 87-01 que creó el Sistema Dominicano de Seguridad Social, incluye Seguro de Riesgos Laborales (Art. 180 en adelante).
- El 17 de octubre, 2006 se estableció mediante el Decreto del Poder Ejecutivo No. 522-06, el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El 30 de enero, 2007, el Secretario de Estado de Trabajo emite la Resolución No. 04-2007, que normaliza todo lo relativo a las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo.
- En fecha 14 de febrero 2007, fue emitida la Resolución complementaria No. 07-2007, por el Secretario de Estado de Trabajo; establece el procedimiento de registro y certificación para proveedores de servicios de seguridad y salud en el trabajo

Marco Jurídico - Normativo

Aunque República Dominicana dispone de un nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo No.522-06, carece de un marco normativo específico y reglamentación, así como, de políticas y una ley de Prevención de Riesgos Laborales, aplicación de recomendaciones y ratificación de Convenios de la OIT relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que fomenten la mejora de las condiciones de trabajo.

El marco jurídico –normativo de la República Dominicana aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra disperso. Su principal debilidad, es su desconocimiento e incumplimiento en los lugares de trabajo.

La política pública sobre Seguridad y Salud en el Trabajo está contenida en numerosas leyes aprobadas por el Congreso Nacional, decretos del Poder Ejecutivo y resoluciones del Secretario de Estado de Trabajo, así como en los convenios internacionales de los cuales el país es signatario. Entre los textos legales que contienen la política sobre seguridad y salud se encuentra el Código de Trabajo de la República Dominicana, del 29 de mayo de 1992, el Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industrial, del 30 de diciembre de 1966, derogado por el Reglamento No.522-06 sobre Seguridad y Salud Ocupacional, la Ley sobre Seguros Sociales, del 30 de agosto del 1948 y sus modificaciones, la Ley del Sistema Dominicano de Seguridad Social, del 9 de mayo del 2001 y la Ley General de Salud, del 8 de marzo del 2001.

El Código de Trabajo de la República Dominicana, promulgado mediante la Ley 16-92, del 29 de mayo del 1992, y sus Normas Complementarias establecen todo la normativa relativa al proceso laboral y a la relación entre obreros y patronos en la República Dominicana en el trabajo dependiente, incluyendo los aspectos relativos a la Seguridad y Salud En el Trabajo y las respectivas sanciones a la empresa y al trabajador si no cumplen con la normativa vigente. El Código de Trabajo contiene también el Convenio 167 de la OIT sobre Salud y Seguridad en la Construcción, que fue ratificado por el Congreso Nacional mediante la Resolución No. 24-92, del 29 de junio del 1992.

El Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industrial, conocido como Reglamento 807, fue promulgado mediante decreto del Poder Ejecutivo el 30 de diciembre del 1966, derogado por el Reglamento No.522-06 sobre Seguridad y Salud Ocupacional. Este Reglamento establece los procesos que debe seguir el Ministerio de Trabajo para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores, así como las responsabilidades del empleador para asegurar un lugar de trabajo seguro y saludable. De igual manera establece las obligaciones de la y del trabajador en el cumplimiento de normas de seguridad y salud.

La Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social establece el Seguro de Riesgos Laborales como instrumento de prevención. En su artículo 185 esta Ley establece que “El propósito del Seguro de Riesgos Laborales es prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

Comprende todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo”.

De igual modo el artículo 186 de esta Ley establece que la Secretaría de Estado de Trabajo definirá una política nacional de prevención de riesgos laborales, tomando en cuenta la seguridad del trabajador, las posibilidades económicas de la empresa y los factores sociales y culturales. (No se cuenta con Política nacional de prevención de riesgos laborales)

Esta Ley contempla la implementación de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) como la entidad estatal, autónoma y con patrimonio propio, con las funciones de regulación, supervisión y planificación del Seguro de Riesgos Laborales y de las entidades que participan en el mismo.

La Ley designa, de igual modo, al Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) como el administrador y prestador de los servicios del Seguro de Riesgos Laborales y modifica la legislación vigente en el país sobre seguros sociales y riesgos laborales.

La Ley No. 42-01, Ley General de Salud, promulgada el 8 de marzo del 2001, es una ley marco para el fortalecimiento de rol rector de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS). En esta ley y en sus artículos 81 a 83, se detalla las tareas de las SESPAS en cuanto a la salud ocupacional, con tareas tales como promoción de la salud integral, prevención y vigilancia de riesgos, sistema de información en salud ocupacional, saneamiento en los centros de trabajo, así como detección y notificación de cualquier circunstancia que pueda afectar la salud o la vida del trabajador.

Asimismo señala que la SESPAS, la entidad encargada de la Seguridad Social y la Secretaría de Estado de Trabajo tienen la responsabilidad de asegurar que los trabajadores independientes u ocasionales reciban información sobre los riesgos a los que están expuestos en su trabajo, así como de las medidas de prevención que deben tomar para controlarlos.

Legislaciones complementarias están contenidas en la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, del 16 de enero del 1980 y en

Ley General sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales No.62-00, del 18 de agosto del 2000. La Constitución Dominicana en su artículo ocho “reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los

medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos”.

Como forma de hacer más claro este artículo constitucional, la ley 64-00 asigna como rectora de las políticas medio-ambientales y de recursos naturales a la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Promulgada el 18 de agosto del año 2000, es una ley de carácter general que establece principios y preceptos básicos para la protección del medio ambiente y los recursos naturales. Es el marco jurídico que regula las actuaciones de los sectores productivos del país sobre el Ambiente y los recursos naturales.

En su artículo 17 la Ley General de Medio Ambiente y Recursos Naturales establece: “Se crea la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales como Organismo Rector de la gestión del medio ambiente, los ecosistemas y de los recursos naturales, para que cumpla con las atribuciones que de conformidad con la legislación ambiental en general, corresponden al Estado, con el fin de alcanzar el desarrollo sostenible

Ley 55-93 sobre SIDA, es el marco de referencia más amplio, para la prevención y protección frente al VIH-SIDA. Es el instrumento jurídico más cercano al repertorio de la OIT, conteniendo normas y procedimientos para la mayor parte de las acciones que dicho repertorio recomienda. Aunque el Código de trabajo, no contempla previsiones expresas para el tema del VIH-SIDA en los lugares de trabajo contiene en sus articulados elementos relativos a la contratación, negociación colectiva y despido injustificado, así como los procedimientos de reclamo.

Convenios internacionales sobre la seguridad y salud en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo OIT posee catorce Convenios y sus recomendaciones sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, según este Organismo Internacional en su visión de conjunto refiriéndose a la República Dominicana a la fecha solo hemos ratificado cuatro:

- Convenio 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988, ratificado el 4 de junio de 1998.
- Convenio 170 sobre los Productos Químicos, 1990, ratificado 3 de enero del 2006.
- Convenio 171 sobre el trabajo nocturno, ratificado el 3 de marzo de 1993

- Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado el 18 de febrero de 2009
- Convenio 119 sobre la protección de la maquinaria, 9 de marzo de 1965

Con posibilidades de ratificación 11 convenios:

- C 115: Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- C 120: Convenio sobre la higiene (Comercio y oficinas) 1964
- C 139: Convenio sobre el cáncer profesional 1974
- C 148: Convenio sobre el medio ambiente del trabajo (Contaminación del aire, ruido u vibraciones) 1977
- C155 : Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981
- C 161: Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- C 162: Convenio sobre el asbesto, 1986
- C174: Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- C176: Convenio sobre seguridad y salud en las minas , 1995
- C184. Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001
- P155: Protocolo de 2002 del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores,1981

Normas Legales Reglamentación:

Reglamento 522-06 de seguridad y salud en el trabajo del 17 de octubre de 2006

Regula las condiciones en las que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, para prevenir los accidentes y los daños a la salud, se aplica a todas las ramas de las actividades laborales ejecutadas a nivel nacional.

Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales

Es el seguro que establece la Ley 87-01, destinado para prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende la indemnización a toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo.

Se rige por las normativas:

- La Ley 87-01.
- El Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales.
- Las Resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) que así lo establezcan.

Reglamento de Etiquetado e Información de Riesgo y Seguridad De Materiales Peligrosos

Establece las disposiciones para la identificación y el suministro de información sobre los riesgos presentes en las sustancias, materiales y desechos clasificados como peligrosos.

El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio para todo fabricante, importador, distribuidor de sustancias, materiales peligroso, así como a transportistas y personal que maneje los mismos. Todo importador, fabricante o distribuidor de alguna sustancia o productos identificados como peligrosos en el Listado de Sustancias Peligrosas, es responsable de identificar los mismos con etiquetas que cumplan con lo establecido en el presente Reglamento, así como suministrar las informaciones pertinentes sobre los productos en hojas o fichas de seguridad química.

El Reglamento establece que ningún particular podrá remover las etiquetas fijadas en los envases originales.

La interpretación de los símbolos de riesgo, el etiquetado y la utilización de las Hojas de Datos de Seguridad del Material deberán ser elementos a incluirse en los programas de adiestramiento al personal involucrado en el manejo de estos materiales.

Toda empresa que utilice sustancias y/o productos peligrosos deberá solicitar a sus suplidores que suministren los productos con el etiquetado así como las Hojas de Datos de Seguridad del Material en español.

Reglamento de identificación de sustancias

El presente documento establece la terminología y clasificación general de las sustancias peligrosas; incluye, además, una lista general de las sustancias identificadas como peligrosas, con información respecto al riesgo que presentan, según su Clase. Es la guía de referencia para la gestión de las sustancias y residuos peligrosos a nivel nacional.

Reglamento para la transportación de sustancias y materiales peligrosos

Establece los requisitos aplicables al transporte de materiales peligrosos. Este reglamento es un complemento a los reglamentos relacionados con la gestión de sustancias y

residuos peligrosos. El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio para cualquier persona natural o jurídica, pública o privada o institución que genere, recoja, valore, almacene, importe, transporte, elimine, disponga, vigile o exporte sustancias, materiales, productos o residuos peligrosos, en la República Dominicana.

Mapa Institucional

En la República Dominicana existen varias organizaciones Sindicales, se destacan la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) que agrupa varios sindicatos, federaciones y confederaciones.

1. La Confederación Nacional de Trabajadores Unitarios CNTD; la Confederación Autónoma Sindical Clasista CASD. Efectúan talleres y seminarios impartidos a trabajadores y agremiados, con énfasis en zona Franca.
 - Cuentan con 150,000 miembros a nivel nacional
 - Son miembros del Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC)
 - Tienen como eje temático el tema de Salud Laboral y medioambiente
 - Poseen un plan de capacitación anual
2. Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción la Madera y Materiales de Construcción. FENTICONMC
 - Poseen una secretaria de Salud Ocupacional e Higiene y Seguridad, compuesta por un equipo nacional (comisión) de salud e higiene que en coordinación con la secretaria de Educación implemento un programa de salud e higiene local y para inmigrantes.
 - Poseen un pensum con siete áreas, y se imparten charlas de introducción en SSO con 36 horas de formación
 - En lo que va del presente año han impartido diez cursos, beneficiando a 200 trabajadores de nuevo ingreso en el área de la construcción.
 - Han impartido cuatro cursos regionales con una duración de cuatro días en el tema de salud ocupacional, dirigido a Dirigentes Sindicales para convertirlos en multiplicadores
 - Son miembros de Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)
 - Han realizado trabajo de investigación para el Convenio 167 de OIT, así como la revisión de ratificación de convenios

- Poseen 94 sindicatos agremiados a nivel nacional y 74,000 trabajadores afiliados

Gremiales empresariales que también han participado en el abordaje de la SSO en el país. (Se recomienda enlistar cada una y hacer referencia a las iniciativas en las que ha participado).

Confederación Patronal de la República Dominicana, (COPARDOM) Es la organización del sector empleador, fundada el 30 de septiembre del 1946 y registrada en el Secretaria de Estado de Trabajo hoy Ministerio de Trabajo, como único sindicato de empleadores de la República Dominicana, esta institución de carácter privado esta especializada en el debate y discusión de la totalidad de aspectos vinculados a las relaciones laborales tales como productividad, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, entre otros. Representa su sector y defiende sus interés por ante los consejos mas importante, en el tema que nos ocupa resaltamos el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSO) y designación de los vocales empleadores en los tribunales de trabajo. En el orden internacional, COPARDOM es la representante del sector empleador del país ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Iniciativas de SSO en las que ha fomentado

Preparación de congreso anual, sobre administración de riesgos laborales, con la finalidad de fomentar en las empresas las buenas prácticas laborales y cumplimiento de las normas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, debatidos por especialistas nacionales e internacionales con los temas más relevantes

- I. Congreso de la COPARDOM; Administración de Riesgos Laborales El Reto de la Empresa Nacional, celebrado del 2º al 22 de noviembre de año 2003
- II. Congreso Administración de Riesgos Laborales: Hacia una Cultura de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, celebrado del 27 al 29 de enero de año 2004
- III. Administración de Riesgos Laborales: Compromiso Empresarial en la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente, celebrado del 22 al 24 de noviembre del año 2005
- IV. Congreso COPARDOM: Compromiso Empresarial con la Competitividad D.R. CAFTA y la Prevención de Riesgos Laborales, del 2 al 4 de octubre del año 2006

- V. Congreso COPARDOM sobre Administración de Riesgos Laborales Fortalecimiento de la Salud y la Seguridad Mediante la Aplicación de las Normas OSHA celebrado del 16 al 18 de octubre de 2007
- VI. Congreso COPARDOM Administración de Riesgos Laborales: Promoviendo la Salud e Higiene en el Lugar de Trabajo, celebrado del 28 al 30 de octubre de 2010
- VII. Congreso COPARDOM Administración de Riesgos Laborales: Mejores Prácticas para la Prevención y Control de Riesgos
- VIII. Congreso COPARDOM sobre Riesgos Laborales: Liderazgo Empresarial en la Gestión de Riesgos Laborales.

Asociación de Empresas Industriales de Herrera y Provincia de Santo Domingo, Inc.

Gremio multisectorial que agrupa más de 150 empresas. Creada a partir del surgimiento de la zona industrial de Herrera en el año de 1971, agrupando en un principio solo a las empresas radicadas en este sector, en la actualidad la mayoría de sus empresas afiliadas están ubicadas en la Provincia de Santo Domingo, es el primer gremio empresarial dominicano certificado bajo la norma de calidad internacional ISO 9001:2008.

Tiene como misión el fomento del desarrollo sostenible y la competitividad del sector empresarial, auspiciando acciones que inciden en su fortalecimiento.

En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ofrecen asistencia técnica para diversas aéreas entre las que se destaca medio ambiente, dentro de los productos que ofrecen a sus afiliados se encuentran:

- SYSET: Seguridad y Salud en el Trabajo, SYSET, servicio de asistencia técnica para el cumplimiento en las empresas de la normativa dominicana sobre seguridad y salud en el trabajo. Este servicio incluye un diagnóstico pre y post, el desarrollo del programa sobre los 20 elementos esenciales de prevención de riesgos laborales que exige el Reglamento 522-06 y que regula el Ministerio de Trabajo y capacitación a todo el personal de la empresas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, además, una orientación hacia el cumplimiento del Capítulo 16 o Clausula Social del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana-DR CAFTA.
- CompetISO: Servicio de acompañamiento a empresas para el diseño e implementación de un sistema de Gestión de calidad, de acuerdo a los requisitos

de la Norma ISO 9001:2008. El 62% de las industrias PYMES nacionales se han certificado con el apoyo de CompetISO.

- En la actualidad y con el apoyo del proyecto de asistencia técnica, “Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana” llamado por sus siglas (PRODESSO), con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDDC-Canadá) y la agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI), está fortaleciendo la conformación de comités Mixtos dentro de la empresas con una muestra piloto de trece empresas en dos vertientes unas para la reestructuración comités mixtos y conformación de nuevos comités en las empresas que no cuentan con estas estructuras, las misma han sido beneficiadas con capacitaciones en Sistemas de Gestión de SSO, Guía para la implementación de sistemas de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional; Genero; Legislación en materia de prevención de riesgos, Seguro de riesgos laborales.
- Recientemente realizaron un seminario sobre Derechos Laborales de los inmigrantes, donde incluyeron unas reflexiones sobre el Reglamento 522-06
- Entidades educativas que han desarrollado programas de formación relativos al tema. (Detallar tanto, universidades, institutos técnicos y centro educativo de nivel medio y básico, que hayan sido parte de estos esfuerzos).

Universidades

Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC)

Es una universidad privada sin fines de lucro, que desde 1972 se planteo el objetivo de formar profesionales competitivos internacionalmente, críticos, creativos, con responsabilidad social y con capacidades de aportar a las transformaciones necesarias de la sociedad dominicana de cara a los retos globales, y contribuir al desarrollo del país y a su competitividad científico-tecnológica, a través de acciones docentes, de investigación y extensión.

Desde el año 2002 imparte el programa de Maestría de Prevención de Riesgos Laborales, que inicialmente se ofreció conjuntamente con la Universidad de A Coruña de España, hasta que en el 2005 se inicia con profesionales dominicanos. A la fecha han egresado 45 profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, 5 participantes que

han finalizado el programa y no han presentado tesis y en este momento 13 participantes cursan la ronda actual.

Además de la Maestría el Intec ofrece especialidades, cursos y diplomados en los temas siguientes:

- Diplomado Prevención de incendios
- Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Curso Factores de Riesgos Psicosociales
- Curso Aspectos Legales de la Prevención de Riesgos Laborales
- Curso Investigación de Accidentes Laborales
- Especialización en Gestión de Servicios de Salud y Seguridad Social

El INTEC posee en su estructura la Vicerrectoría de Investigaciones y Vinculación, la cual ofrece apoyo financiero para investigaciones en riesgos laborales a profesores y estudiantes. Posee un grupo profesoral de investigación y extensión ligado a la Maestría de Prevención de Riesgos Laborales. Tiene vínculos con la Escuela de Ciencias de la Salud de los Trabajadores de la Universidad de Guadalajara, México, en apoyo al fortalecimiento del estudio de los riesgos psicosociales

A nivel de grado se imparten las asignaturas de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ergonomía en la carrera de Ingeniería Industrial y ofrece la asignatura de Seguridad Industrial en la Maestría de Administración de la Construcción

Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD)

Ofrece la especialidad en Salud Ocupacional a nivel de Especialización desde 1995 y desde 1986 la Maestría. Lleva cinco promociones de especialidad para unos 150 profesionales formados.

Universidad del Caribe (UNICARIBE)

Ofrece Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Central de Este (UCE)

Dentro de su especialidad en Salud Pública ofrece la salida de Salud ocupacional en el área de salud pública

Instituto Nacional de Formación Técnico profesional (INFOTEP)

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional es el organismo rector del Sistema Nacional de Formación para el

Trabajo Productivo, su función principal es capacitar la mano de obra del sector productivo nacional, asesorar a las empresas y regular la formación profesional a nivel nacional. El INFOTEP es una organización autónoma, investida de personalidad jurídica, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, creado por la Ley 116, del 16 de enero de 1980, y regulado por el reglamento 1894, del 11 de agosto del mismo año.

Que a través de su Programa Nacional de Formación Virtual ofrece el curso de Seguridad y Salud Ocupacional, mediante el cual ofrece al participante el desarrollo de las siguientes competencias:

- Administrar programas de seguridad y salud en las empresas
- Identificar riesgos de accidentes en su área de trabajo y los pasos necesarios para una efectiva corrección de los mismos.
- Seleccionar los equipos de protección de personal adecuados para cada caso y recomendar los correctivos para reducir o eliminar los riesgos de enfermedades ocupacionales.
- Identificar los riesgos, tipos y controles de incendios, así como usar correctamente los equipos y medios para su extinción.
- Aplicar las primeras ayudas a una persona en caso de accidente o una grave afección repentina.

En la actualidad se está desarrollando el proyecto de asistencia técnica, "Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana" llamado por sus siglas (PRODESSO), con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDDC-Canadá) y la agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI), es un proyecto de carácter regional que persigue fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo, en lo relacionado con la administración de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca impulsar la integración de los diferentes actores de la SSO, tanto públicos como privados, promover y fortalecer la conformación de comités mixtos de SSO en las empresas y realizar una campaña intensa de divulgación sobre los principios básicos y los convenios internacionales sobre esta materia mediante el desarrollo de los siguientes componentes operativos:

- a) Apoyo a la capacidad institucional de las Direcciones Generales de Salud y Seguridad Ocupacional DGHS-SO, de los Ministerios de Trabajo de la Región;

- b) Apoyo a las comisiones nacionales tripartitas de seguridad y salud ocupacional (CNTSSO) y a la Alianza Estratégica Intersectorial Local (AEIL).
- c) Constitución y fortalecimiento de comités bipartitos de SSO al interior de las empresas.
- d) Divulgación del tema SSO a un público más amplio y diverso
- e) Gestión Administrativa del Proyecto

Proyecto CULTIVAR

Es una iniciativa de Social Accountability International, auspiciada con fondos del departamento de trabajo de los Estados Unidos, con el objetivo de promover el cumplimiento de las leyes laborales e internacionales del sector agrícola en el marco del DR-CAFTA. Con el propósito de fortalecer las capacidades de empleadores, trabajadores y agencias gubernamentales para el desarrollo de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales.

Implementar la cantidad de empleadores capaces de incrementar mejoras en seguridad y salud ocupacional en sus fincas

Incrementar las capacidades de investigación de los inspectores laborales y técnicos en Seguridad y Salud Ocupacional

Otras entidades que se considere relevantes su actuación en la materia

Sociedad Dominicana de Prevencionistas de Riesgos Laborales (SODOPRELA)

Es una agrupación de profesionales que se dedican a las labores de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores en las empresas de la República Dominicana. Nace en el año 2003, de impulsar la creación de una cultura de prevención en el país.

Los socios de SODOPRELA apoyan técnicamente el desarrollo de la Maestría en Prevención de Riesgos laborales. La SODOPRELA celebró por primera vez en el país el Día de la Seguridad y salud en el Trabajo, el 28 de Abril del 2008, con un acto en el que participaron más de 100 personas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La SODOPRELA ha apoyado técnicamente en distintas ocasiones las labores de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, ha participado en sesiones de trabajo con distintas entidades de la Seguridad Social.

En el mes de abril del 2010, realizó su Primer Congreso el cual tuvo como lema “Promoviendo un nuevo liderazgo en prevención”, el cual se centro en la promoción de buenas Prácticas y la presentación de investigaciones en Seguridad, basado en un concurso entre los ponentes del congreso.

Actualmente la SODOPRELA cuenta con más de 50 socios y continua promoviendo la asociación entre los profesionales y técnicos en prevención, a través de la página web (www.sodoprela.com), del Boletín electrónico que se envía a mas de 200 correos electrónicos y del trabajo directo cara a cara de todos los socios en los diferentes espacios donde participan o laboran.

Sociedad Dominicana de Salud Ocupacional (SDSO)

Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO)

Con la cooperación del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional, la Secretaria de Estado de Trabajo sometió en el año 2003 al poder Ejecutivo Dominicano el proyecto de Decreto para la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO), como órgano asesor de la Secretaria de Estado de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo y con representación amplia del sector trabajador, empleador y gubernamental, académica y de la sociedad civil.

El 9 de octubre del año 2003, mediante Decreto Num.989-03 fue creado el CONSSO, luego en fecha 18 de febrero del año 2004 se llevo a cabo la juramentación de los miembros del Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, constituido por representantes del sector Empleador y Trabajador.

Estructura

De acuerdo al Artículo 2 del Decreto 989-03, el CONSSO estará conformado de manera tripartita por los miembros titulares en representación del Estado, los trabajadores y Empleadores, Teniendo cada sector derecho a un (01) voto a ser ejercido a través de sus respectivos representantes.

- El Secretario de Estado de Trabajo, quien lo presidirá.
- El Director (a) de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaria de Estado de Trabajo
- Un representante de la Secretaria de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (SEMARENA).

- Un (a) representante del Instituto Dominicana de Seguros Sociales (IDSS)
- Un (a) representante de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales. (SISALRIL)
- Un (a) representante de la Secretaria de Estado de Salud Publica y Asistencia Social (SESPAS)
- Un (a) representante del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)
- Tres (3) representantes de los trabajadores, que serán escogidos por sus organizaciones más representativas.
- Tres (3) representantes de los empleadores, escogidos por sus organizaciones más representativas.
- En adición a sus miembros titulares, el CONSSO estará integrado por los siguientes miembros vocales con voz pero sin derecho a voto. Artículo 3.
- Un (a) representante de la Sociedad Dominicana de Salud Ocupacional (SDSO)
- Un (a) representante de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD)
- Un (a) representante de la Secretaria de Estado de Educación (SEE)
- Un (a) representante de la Secretaria de Estado de Educación Ciencia y tecnología (SEESCYT)

También dentro de su estructura cuenta con la GERENCIA MULTISECTORIAL, órgano operativo del CONSSO, que estará integrada por el (la) Director (a) General de Higiene y seguridad Industrial de la Secretaría de Estado de Trabajo, quien actuara como coordinador del mismo, un representante técnico de cada una de las demás instituciones Publicas con categoría de miembro titular del CONSSO.

El CONSSO es un organismo conformado de manera multidisciplinario por profesionales de diferentes ramas, Médicos Ocupacionales, Ingenieros industriales, Ingeniero Químico, Arquitecto, Abogados, Lic. En Administración de Empresas, profesores, Técnicos, y Encargados de Recursos Humanos, pero se necesita fortalecer al formación de sus miembros con capacitación en elaboración de Normas y legislación en SSO.

El CONSSO desde sus inicios no tuvo la mayor relevancia en el accionar de la SSO, debido al traspaso de gobierno y autoridades gubernamentales que a su llegada a la Secretaria de Estado de Trabajo, no le dieron la importancia que merece, acompañado este proceso con la destitución de algunos representantes de las instituciones estatales con presentación ante el CONSSO.

Actualmente el CONSSO es un organismo institucionalmente débil, no tiene incidencia en las instituciones del

estado, ni en los compromisos adquiridos por la secretaria relativos a la SSO, debido a su dependencia directa de la Secretaria de Estado de Trabajo, no posee local ni oficina solo un secretaria recién nombrada para apoyo a los trabajos de la comisión, no posee presupuesto, ya que el mismo depende directamente del presupuesto de la Secretaria de Estado de Trabajo.

Se hace necesario el fortalecimiento de las bases normativas y operativas del consejo, y el manejo de in-

formación de investigación del estado de siniestralidad laboral local, elaboración del Plan de SSO y programas de trabajos sectoriales, capacitación de sus miembros en materia de normas para contar con una legislación acorde a los nuevo requerimientos en materia de SSO y reglamentaciones especiales, Planificación Estratégicas por prioridad de actividades de acuerdo a la demanda nacional en las áreas más críticas de los sectores productivos.

Mapa Institucional

Instituciones gubernamentales

1. Ministerio de Trabajo
2. Misterio de Salud y Asistencia Social
3. Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
4. Instituto de Seguro Social
5. Administradora de Riesgos Laborales
6. Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales
7. Ministerio de Educación
8. Secretaria de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología
9. Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional
10. Universidad Autónoma de Santo Domingo

Asociaciones

1. Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)
2. Sociedad Dominicana de Salud Ocupacional (SDSO)
3. Sociedad Dominicana de Prevencionistas de Riesgos Laborales (SODOPRELA)

Federaciones, confederaciones sindicales

1. Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)
2. Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)
3. Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASD)
4. Confederación General de Trabajadores (CGT)
5. Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción la madera y Materiales de Construcción (FENTICONMC)

Agencias de cooperación internacional

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Organización Panamericana de la Salud (OPS)

3. Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá (HRSDC)
4. Fundación Nacional en Apoyo del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (FUNDACERSSO)
5. Organización de Estados Americanos (OEA)
6. Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)
7. Departamento del trabajo de los Estados Unidos (USDOL)
8. Agencia de Cooperación Internacional del Japon (JICA)
Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO)

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

- Nueva Constitución de la República promulgada el 26 de enero de 2010, la misma incluye en su Artículo 62. De derecho al trabajo acápite 8. Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines (se refiere a los Comités Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Decreto 522-06 que crea el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ratificación del Convenio 187 sobre el Marco Promocional de la Seguridad y Salud Ocupacional de OIT
- PLANSSO Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en proceso y fase de término
- Las ofertas de programas de maestrías y postgrado que ofrecen las universidades
- Establecimiento del Registro para proveedores de servicios de seguridad y salud en el trabajo mediante resolución ministerial No.07/2007

Análisis FODA de la situación actual de la SSO en el país

Esta sección recoge en forma sintética las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la situación actual del tema en el país.

Las principales Fortalezas (factores positivos internos, es decir factores que dependen del Ministerio/Secretaría de Trabajo, CNTSSO o de las demás entidades gubernamentales con competencia en SSO).

- Existencia de una instancia tripartita, legal, asesora en materia de SSO donde se refleja el trabajo tripartito de

autoridades gubernamentales, trabajadores y empleadores (CONSSO)

- Nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo 522.06
- Importancia que da al tema laboral los tratados comerciales internacionales DR-CAFTA
- Aplicación de encuesta de Seguridad Salud y Medioambiente de Trabajo
- Ratificación de convenios internacionales relativos al tema de la SSO, y acuerdos internacionales como la estrategia Iberoamericana, y programa de trabajo decente
- Puesta en funcionamiento del registro de proveedores de servicios avalados por el Ministerio de Trabajo para la elaboración de los programas de SSO

Las principales Oportunidades (factores positivos externos)

- Capacitación de nuevos profesionales en el área de prevención de riesgos laborales y medicina ocupacional
- Fortalecimiento del rol estatal
- Creación la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Conformación de equipo interno en la DGHSI para revisar el proceso de registro de proveedores de Servicios de Seguridad y Salud
- Existencia de programas de especialización y maestrías en SSO
- Formulación indicadores a empresas registradas en el SRL, en función a los sectores productivos
- Desarrollo de normas por sectores específicos
- Aplicación de incentivos a empresas que bajen sus índices de siniestralidad

Las principales Debilidades (factores negativos internos).

- Falta de plan Nacional y Políticas en materia de SSO

- Escasa difusión de Reglamento 522.06
- Carencia de normas y regulaciones por riesgos específicos o estándares
- Menos del 10% de las 45,000 empresas tienen programas de seguridad y salud registrados en la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial del Ministerio de Trabajo
- Implantación de alianzas estratégicas intersectorial local en SSO
- Poco recurso humano calificado en SSO, para la labor de inspección en el Ministerio de Trabajo
- Poco o escaso recursos humano calificado en las entidades gubernamentales con competencia en el tema de la SSO
- Carencia de servicios de SST en las empresas, por la falta de especialistas suficientes en el área
- Carencia de capacidad para el monitoreo de los riesgos físicos y químicos
- Falta de un sistemas nacional único de notificación y registro de accidentes y enfermedades profesionales

- No existencia de la cultura de promoción de la prevención de riesgos laborales
- Subregistro de accidentes y enfermedades ocupacionales
- Falta de incentivos a las empresas por disminución de siniestralidad
- Duplicidad de funciones y roles entre algunas entidades gubernamentales con competencia en el tema
- El Decreto 522-06 es muy general y no dice como implementarse

Las principales amenazas (factores negativos externos).

- Escasa inversión en promoción del sector empleador
- Falta de voluntad política
- Sub registro de los accidentes y enfermedades profesionales
- Escaso personal calificado por ramas específicas para dar respuesta a la demanda

Compilación de instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA
PRODESSO

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.

.....

funde

Fundación Nacional
para el Desarrollo

Calle Arturo Ambrogi #411, entre 103 y 105 Av.
Norte, Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador.
P.O. BOX 1774, Centro de Gobierno
PBX: (503) 2209-5300
Fax: (503) 2263-0454
E-mail: funde@funde.org
comunicaciones@funde.org
Página web: www.funde.org
www.fundeprodeso.org

Canada

Con el apoyo financiero de 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),