



Academia Iberoamericana de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social

**ANUARIO 2015**  
**Legislación laboral iberoamericana**  
**en el siglo XXI**

Coordinador  
Óscar Hernández Álvarez



***Academia Iberoamericana de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social  
Anuario 2015***

**Coordinador:**

**Óscar Hernández Álvarez**

**Junio, 2016**

# Anuario 2015

© Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social, 2016

Óscar Hernández Álvarez - Coordinador

Depósito legal: lf05120163401716  
ISBN:978-980-12-8785-8

Corrección y diagramación: *José Santana E.*

Impresión:  
Editorial Horizonte C.A.  
Calle 41 entre Av. Venezuela y carrera 27 N° 26-72  
Telfs.: (0251) 4462317 - 4462324  
e-mail: [edt.horizonte@gmail.com](mailto:edt.horizonte@gmail.com)  
[edt-horizonte@hotmail.com](mailto:edt-horizonte@hotmail.com)

# **Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Anuario 2015**

## **Sumario**

|   |     |
|---|-----|
| <i>Presentación</i> .....   | 7   |
| <i>Información de la Academia Iberoamericana de Derecho<br/>del Trabajo y de la Seguridad Social</i> .....  | 9   |
| <i>Informe sobre novedades en el ámbito jurídico laboral de la República<br/>Argentina durante el año 2015</i><br>Jorge RODRÍGUEZ MANCINI.....  | 19  |
| <i>Reseña legislativa laboral y seguridad social en Bolivia en lo que va<br/>del siglo XXI (2000-2015)</i><br>Iván CAMPERO VILLALBA.....  | 23  |
| <i>Direito do Trabalho, no Brasil. Retrospectiva 2015 da legislação</i><br>Nelson MANNRICH.....   | 51  |
| <i>Anuario: Colombia (2000-2014)</i><br>Emilce GARZÓN PEÑA<br>Jesús Gilberto ARIAS<br>Martha Elisa MONSALVE CUÉLLAR<br>Yaneth Vargas SANDOVAL.....  | 63  |
| <i>Libertad de asociación y derecho de huelga: novedades en Colombia<br/>(2015)</i><br>Carlos Ernesto MOLINA MONSALVE<br>José Roberto HERRERA VERGARA<br>Martha Elisa MONSALVE CUÉLLAR..... | 91  |
| <i>Reforma legal y mercado de trabajo: en Costa Rica, El Salvador<br/>y Nicaragua (2015)</i><br>Alexander GODÍNEZ VARGAS.....   | 103 |
| <i>Los cambios y tendencias en el Derecho del Trabajo y en la Seguridad<br/>Social en Cuba en el siglo XXI (2000-2015)</i><br>Rolando MURGAS TORRAZZA<br>Aristides HERNÁNDEZ MORALES.....   | 121 |
| <i>Chile: Legislación en materias de Derecho del Trabajo y de Seguridad<br/>Social adoptadas en 2014 y 2015</i><br>Emilio MORGADO VALENZUELA<br>Francisco TAPIA GUERRERO.....               | 133 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>Las reformas laborales ecuatorianas (Actualización hasta el 31-12-2015)</i><br>Jorge EGAS PEÑA.....   | 167 |
| <i>La legislación laboral en España: 2014-2015: Clasificación y comentario breve</i><br>Luis Enrique DE LA VILLA GIL<br>Antonio MARTÍN VALVERDE..... | 177 |
| <i>Cambios en el Derecho mexicano del Trabajo</i><br>Carlos DE BUEN UNNA.....  | 193 |
| <i>Los cambios y tendencias en el Derecho del Trabajo y en la Seguridad Social en Panamá en los años 2014 y 2015</i><br>Rolando MURGAS TORRAZZA..... | 197 |
| <i>Cambios legislativos y jurisprudenciales en materia de Derecho del Trabajo en el período 2000-2015</i><br>Carlos BLANCAS BUSTAMANTE.....          | 203 |
| <i>Uruguay: El 2015 sella una década de renovados bríos de la legislación laboral</i><br>Martín CARRASCO<br>Jorge ROSENBAUM RIMOLO.....              | 217 |
| <i>Las reformas legales en materia de trabajo en Venezuela desde el año 2014 hasta enero de 2016</i><br>Héctor Armando JAIME MARTÍNEZ.....           | 239 |
| <i>Desde la tripartita a la nueva Seguridad Social en Venezuela</i><br>Luis Eduardo DÍAZ.....  | 249 |
| <b>Trabajos de ingreso a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>  |     |
| <i>Combate à discriminação no trabalho na União Europeia. Idade, religião, aparência física e raça</i><br>Luiz Carlos AMORIN ROBORELLA.....          | 271 |
| <i>La autonomía y el Derecho del Trabajo</i><br>Héctor Armando JAIME MARTÍNEZ.....   | 321 |

# Reforma legal y mercado de trabajo: en Costa Rica, El Salvador y Nicaragua (2015)

Alexander GODÍNEZ VARGAS

Académico de Número. Doctor en Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. Profesor de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica y Director del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad Estatal a Distancia de ese mismo país

## Sumario

1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Protección de datos de carácter personal. 3. Responsabilidad por daño moral. 4. Seguridad social. 5. Transición de la informalidad a la formalidad. 6. Promoción del empleo. 7. Salud ocupacional.

La reforma legal del 2015 en Costa Rica, El Salvador y Nicaragua se caracteriza por compartir objetivos muy similares, en el contexto de una misma zona geográfica.

El fortalecimiento de la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, especialmente del principio de no discriminación, el desarrollo de las normas mínimas de seguridad social y el impulso de políticas gubernamentales para apoyar la transición de la informalidad a la formalidad en el mercado de trabajo, son algunos de los temas centrales que fueron regulados durante ese año.

## PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Casi dos décadas después de la adopción en 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el impulso dado por la OIT a la promoción de éstos, sigue teniendo una significativa resonancia en los países miembros por medio de la aprobación de muy diversas normas.

De los 4 principios y derechos fundamentales en el trabajo, el principio de no discriminación es el que mayor atención recibe. Durante este año, las normas aprobadas tuvieron por objetivo proteger al trabajador frente a actuaciones que

originen un trato discriminatorio en razón del VIH/SIDA, la discapacidad, así como los rasgos étnicos y culturales de los migrantes.

En Nicaragua con el Decreto N° 13-2015, aprobado el 26 de mayo de 2015, se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 820, Ley de Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH y SIDA, para su Prevención y Atención. Esta regulación está relacionada a su vez, principalmente, con la Política Nacional de Prevención y Control de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Sida y el Plan Estratégico Nacional de las ITS, VIH y Sida, así como permitirá una labor más efectiva, entre otras instituciones, de la Comisión Nicaraguense del Sida (CONSIDA) tanto a nivel nacional como departamental y municipal y de la Comisión Regional de Lucha contra el SIDA en la RAAN (CORLUSIDA) y la Comisión Regional del SIDA RAAS (CORESIDA).

De acuerdo a la disposición reglamentaria, se prohíbe exigir la prueba del VIH para poder optar a trabajo (art. 12) y se fortalece la confidencialidad de los resultados de las pruebas que voluntariamente se practique el trabajador, de modo que el profesional de la salud o el médico de empresa que conozca o sospeche de infección por VIH de algún trabajador, por ningún motivo o circunstancia podrá informar al empleador o cualquier otra persona sobre esta condición (art. 11).

Mientras tanto, en Costa Rica mediante la Ley N° 9303 aprobada el 26 de mayo del 2015, se creó el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, que actuará como ente rector en materia discapacidad, funcionando como un órgano de desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (art. 1).

Con la nueva ley se sustituye el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), creado en los años setenta, por este nuevo ente rector, con lo que se pretende dar una solución más adecuada a los compromisos internacionales y nacionales que el país tiene para el cumplimiento de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Precisamente, forman parte de los fines de esta instancia de participación institucional la de: a) Fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la población con discapacidad, por parte de las entidades públicas y privadas; y b) Promover la incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad (art. 2).

En relación con este último fin, estará dentro de sus competencias precisamente, promover y velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento (art. 3).

Por otra parte, se asegura que la Sociedad Civil tenga una mayor incidencia en la adopción y aplicación de políticas públicas para el sector, al incrementarse el porcentaje de organizaciones de personas con discapacidad que tendrán voz y voto en las sesiones de la Junta Directiva de este Consejo, al pasar de un 20% al 40%.

Adicionalmente, el hecho de que el nuevo ente rector deje de estar adscrito al Ministerio de Salud y pase a estarlo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, refleja la clara intención del Gobierno de darle una mayor prioridad a la inclusión de más personas con discapacidad dentro del mercado laboral y a mejorar los beneficios de seguridad social que se les reconocen.

Pero sin duda, la reforma más relevante ha sido la llevada a cabo en este mismo país mediante la Ley N° 9305 aprobada el 24 de agosto del 2015, que reforma el siempre estratégico art. 1° de la Constitución Política, de forma que se declara que el país además de ser una República "democrática, libre, independiente", también lo es "multiétnica y pluricultural", reconociendo el significativo aporte de los ciudadanos que migrando de muy diversas regiones del mundo, se han incorporado y enriquecido la cultura de la sociedad costarricense.

En lo que respecta al principio de eliminación del trabajo forzoso, en Nicaragua se aprobó la Ley N° 896, Ley contra la Trata de Personas, el 28 de enero del 2015.

La norma se dicta en desarrollo de los artículos 4, 36 y 40 de la Constitución Política y de conformidad con la recomendación de la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos sobre las normas mínimas y comunes para la sanción penal de trata de personas, adoptada en la XVII Reunión Plenaria de esta organización, realizada en México en octubre de 2010, así como las directrices regionales aprobadas en el Sistema de la Integración Centroamericana en materia de Trata de Personas.

En lo que interesa, la Ley asigna a las empresas privadas tres acciones en procura de su objetivo: a) el deber de apoyar la eliminación de todas las formas de trata de personas, incluyendo como tales el trabajo forzado, el trabajo infantil y la explotación laboral; b) el deber de colaborar con las autoridades en la prevención, investigación, persecución y sanción del delito de trata de personas; y c) la facultad de apoyar a las víctimas para su reintegro a la vida socio económica de su localidad, bajo el principio de Responsabilidad Social Empresarial (art. 24).

Paralelamente se establece el derecho de la víctima de trata de personas de exigir a los responsables de lo sucedido, la reparación total del daño causado, que comprenderá entre otros, los costos del tratamiento médico, exámenes clínicos, intervenciones quirúrgicas, rehabilitación física, prótesis, aparatos ortopédicos, terapia o tratamiento psicológico o psiquiátrico, así como la rehabilitación por adicciones, entre otros que fuesen necesarios, con el objeto de facilitar su acceso al mercado laboral (arts. 31.7 y 39.4). Por otra parte, las víctimas extranjeras tienen la posibilidad de solicitar una visa humanitaria sin costo alguno que puedan utilizar para fines de trabajo (art. 35).

La clausura de los locales donde se cometa el delito de trata de personas (art. 56) será valorada en base al principio de la proporcionalidad.

Adicionalmente, se incluye en el Código Penal el art. 182 referido al delito de Trata de Personas, que impone una pena de prisión de 10 a 15 años de prisión, a quien "organice, financie, dirija, promueva, publicite, gestione, induzca,

facilite o quien ejecute la captación directa o indirecta, invite, reclute, contrate, transporte, traslade, vigile, entregue, reciba, retenga, oculte, acoja o aloje a alguna persona con el fin que sea objeto, entre otras formas de explotación laboral, trabajos o servicios forzados o trabajo infantil.

El tipo penal tiene una agravante, que es el art. 182 bis, el cual eleva la pena de 16 a 18 años cuando entre otras circunstancias, se cometa el delito mediante un ofrecimiento de trabajo.

### **PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

Ante la creciente y cada vez más extensa acumulación y manipulación de los datos personales de los ciudadanos, cuyo objetivo también ha alcanzado el mundo del trabajo, especialmente durante la etapa de contratación y extinción del contrato de trabajo, cada vez es más normal que se procure desarrollar o mejorar barreras o límites que impidan la violación del derecho a la privacidad o el honor de las personas.

En El Salvador mediante el Decreto N° 196 aprobado el 26 de noviembre del 2015, se reformó la Ley de Regulación de los Servicios de Información sobre el Historial de Crédito de las Personas, aprobada a su vez por el Decreto Legislativo N° 695, de fecha 29 de abril de 2011.

Pese a la existencia de la Ley, las sociedades que participan del tratamiento automatizado de datos y que hacen referencia exclusiva al comportamiento crediticio de las personas, pueden seguir generando perjuicios a ellas y de otro, la Sala de lo Constitucional en sentencia N° 142-2012 de fecha 20 de octubre de 2014, ha reconocido el derecho a la autodeterminación informativa de todo ciudadano; por lo que a pesar de los avances logrados en materia de protección de datos personales, se consideró necesario reformar la Ley de Regulación de los Servicios de Información sobre el Historial de Crédito de las Personas, para evitar abusos y excesos en la manipulación, almacenamiento y comercialización de la información crediticia de las personas.

El art. 5 introduce una reforma al literal c) del artículo 14 de la Ley, para que, en el caso de los empleadores, en ningún caso, la información contenida en los reportes de crédito pueda ser utilizada por personas naturales o jurídicas, como criterio de contratación, selección o causal de despido de personal, salvo por mandamiento judicial o legal que así lo amerite o por las excepciones establecidas en la Ley; y en el caso de los agentes económicos y las agencias de información de datos, tengan prohibido entregar información a los empleadores, del historial crediticio para los fines antes descritos.

Poco tiempo después de la reforma, consciente el legislador de que en la práctica del mercado de trabajo se utiliza como criterio de contratación laboral el historial crediticio de las personas, convirtiéndose por ello en un requisito para solicitar trabajo e inclusive se ha empleado en ocasiones como causal de despido, mediante el Decreto N° 227 aprobado el 16 de diciembre del 2015, se adicionó un numeral 16°) al artículo 30 del Código de Trabajo, por el cual se prohíbe "utilizar como requisito de contratación laboral o como causal de despido

justificado, el historial crediticio de los trabajadores, salvo por mandamiento judicial o por las excepciones establecidas en la Ley”.

#### **RESPONSABILIDAD POR DAÑO MORAL**

Vinculado al tema anterior, si bien cada vez se obtiene un más claro y contundente reconocimiento del derecho a reclamar la reparación del daño moral causado, son pocas las regulaciones legales dedicadas a subsanar las lagunas existentes.

Este es el caso de El Salvador, que mediante Decreto N° 216 aprobado el 10 de diciembre del 2015, promulgó la Ley de Reparación por Daño Moral.

El origen de la reforma se explica en el hecho de que aun y cuando el inciso 3° del artículo 2 de la Constitución Política establecía el derecho a la indemnización por daño moral, conforme a lo que dispusiera posteriormente la Ley, no se había emitido una norma legal que cumpliera con ese requerimiento. Como consecuencia de lo anterior, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia había declarado que esta situación constituía una inconstitucionalidad por omisión y señaló un plazo hasta el 31 de diciembre del 2015 para que la Asamblea Legislativa emitiera una Ley sobre la materia.

Por ello, la importancia de la norma ahora aprobada es que si bien estaba reconocida la posibilidad de reclamar la reparación por daños morales, no existía una normativa especial que de forma ordenada regulara el tema y evitara las contradicciones existentes, incluso jurisprudenciales.

De acuerdo al texto de la ley por daño moral queda comprendido cualquier agravio derivado de una acción u omisión ilícita que afecte o vulnere un derecho extrapatrimonial de la persona, lo que da derecho a la reparación, ya sea que provenga de una responsabilidad extracontractual o contractual. Por consiguiente, el mero incumplimiento de contratos o la mera inconformidad con su ejecución no constituye daño moral (art. 2).

Se incluyen como causas expresas para la reparación del daño moral: a) Cualquier acción u omisión ilícita, intencional o culposa, en los ámbitos civil, mercantil, administrativo, penal o de otra índole, incluyendo por tanto lo laboral, que afecte los derechos humanos o los derechos de la personalidad de la víctima; b) Cualquier exceso de los límites de la buena fe en el ejercicio de un derecho legítimo que causa un daño a otro; c) Las imputaciones injuriosas, calumniosas o difamatorias contra el honor o la vida privada de una persona, a menos que se pruebe la verdad de la imputación; y d) La afectación sustancial del proyecto de vida (art. 3).

Titulares del Derecho no son solo las personas naturales, sino también las personas jurídicas tienen derecho a reparación por daño moral si la acción u omisión afecta de manera significativa su crédito o su reputación comercial o social (art. 5).

Obligado a la reparación es quien, por su propia acción u omisión, cause un agravio en los derechos humanos o en la personalidad de otro (art. 7) y para reclamar

la acción se tramitará siguiendo los procedimientos previstos para el proceso declarativo común, establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil (art. 9).

El monto de la indemnización económica por daño moral deberá fijarse atendiendo a criterios de equidad y razonabilidad y tomando en cuenta las condiciones personales del afectado y del responsable, así como las circunstancias del caso y especialmente la gravedad del hecho y la culpa (art. 15) y cuando han sido varias las personas condenadas al pago, lo harán a prorrata, a menos que pueda demostrarse y establecerse distintos grados de responsabilidad (art. 16).

La acción de reclamo por daño moral prescribirá en 5 años, contados a partir del último acto de ejecución de la conducta ilícita que lo produjo, mientras que la acción de liquidación de la indemnización prescribirá en tres años y cuando se trate de menores de edad, no corre el plazo hasta alcanzar la mayoría de edad (art. 18).

### **SEGURIDAD SOCIAL**

Las reformas legislativas dirigidas a detallar o fortalecer las normas mínimas sobre Seguridad Social previstas en el Convenio núm. 102 de la OIT, son abundantes.

Un primer grupo se caracteriza por proteger o mejorar las condiciones de disfrute de las pensiones ordinarias, específicamente las pensiones reducidas por vejez o las pensiones complementarias.

En Nicaragua, mediante el Decreto N° 12-2015, aprobado el 20 de mayo de 2015, se reforma el art. 56 del Decreto N° 975 que es el Reglamento General a la Ley de Seguridad Social.

La reforma guarda relación a su vez con la aprobación de la Ley N° 900, que es la Ley de Pensión Reducida por Vejez para las Personas Aseguradas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, cuyo fin fue establecer la pensión reducida por vejez para las personas adultas mayores de 60 años que no lograron cotizar 750 semanas y que a pesar de ello se les reconoce el derecho a recibir una pensión reducida.

El Decreto ya indicado establece un mínimo de 250 cuotas para acceder a la pensión reducida proporcional mediante una escala progresiva, que además significó para sus beneficiarios un aumento del valor que percibirían, pues el monto mínimo de C\$1,200 córdobas (US\$42.85) se incrementó a C\$1,910 córdobas (US\$68.21); mientras que el monto máximo subió de C\$2,800 córdobas (US\$100.00) a C\$3,656 córdobas (US\$130.57).

Por su parte, en Costa Rica mediante la Ley N° 9324 aprobada el 3 de setiembre del 2015 se adicionó el artículo 71 Bis a la Ley N° 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000 y sus reformas, mediante el cual se dispone que las prestaciones o los beneficios derivados del Régimen Obligatorio y Voluntario de Pensiones Complementarias, previstos en esa ley, estarán exentos de toda clase de tributos. Con ello se le pone fin a la discusión existente hasta ese entonces y que amenazaba con constituirse en un obstáculo,

especialmente para el crecimiento de los planes individuales y colectivos (impulsados por las propias empresas) de pensión complementaria.

Un segundo grupo lo conforman diferentes medidas legales que tratan de proteger a la mujer, en su período de lactancia o con motivo del fallecimiento de su compañero.

En El Salvador mediante el Decreto N° 143 aprobado el 8 de octubre del 2015, se reforma el art. 309 del Código de Trabajo, ampliando el plazo de la licencia retribuida por maternidad, con el fin de promover la lactancia materna.

La iniciativa se fundamenta en los beneficios más importantes y visibles de la lactancia materna, que se ven reflejados en la salud y supervivencia de los menores, como resultado de la inmunidad que ésta les confiere, reduciendo la mortalidad infantil y teniendo beneficios sanitarios que llegan hasta la edad adulta.

En consecuencia, la obligación del patrono es dar a la trabajadora embarazada y en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia (antes eran doce), diez de las cuales (antes eran seis) se tomarán obligatoriamente después del parto; manteniéndose el pago anticipado en el equivalente al 75% del salario básico durante dicha licencia.

Para una fecha muy similar a la anterior, solo que en Costa Rica, mediante el Decreto N° 39258-MTSS aprobado el 14 de octubre del 2015, se reformó los artículos 2 y 12 del Decreto N° 38737-MTSS, que es el Reglamento a la Ley N° 8130 denominada "Determinación de Beneficios Sociales y Económicos para la Población Afectada por el DBCP", del 6 de setiembre de 2001 y su reforma mediante Ley N° 8554" del 19 de octubre de 2006.

EL DBCP o Nemagón es un plaguicida cuyo uso se encuentra actualmente prohibido por las graves consecuencias que tiene para la salud humana. Utilizado durante largo tiempo en ciertas compañías agrícolas del país, decenas de miles de trabajadores reclamaron al Estado diversos beneficios económicos y sociales como indemnización.

Pese a la promulgación de la Ley N° 8130 ya citada, quedaba pendiente el reconocimiento y acceso a esos beneficios de las parejas o compañeras de las personas afectadas. De acuerdo al artículo 12 del Decreto N° 38737-MTSS, las personas solicitantes de los beneficios e incluidas en la categoría 3 como "Compañera (o) de Persona Indemnizada Directa", debían presentar la certificación de declaratoria de unión de hecho emitida por una autoridad judicial competente. Sin embargo, ante la imposibilidad de cumplir en un tiempo razonable con ese requisito, la modificación propuesta tiene por objetivo facilitar el acceso al beneficio al utilizar los mismos parámetros de admisibilidad establecidos en el artículo 12 del Reglamento de Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social de la Caja Costarricense de Seguro Social, para otorgar los beneficios que correspondan en los casos de unión de hecho (art. 2).

#### **TRANSICIÓN DE LA INFORMALIDAD A LA FORMALIDAD**

Las iniciativas gubernamentales para reducir el trabajo informal y dirigir

progresivamente a trabajadores y empleadores hacia la formalidad, abarca un número significativo de las leyes aprobadas en este período.

En primer lugar deben citarse las normas que procuran regular la prestación de ciertos oficios que normalmente han formado parte del mercado informal de trabajo, como es el caso de los guardas o vigilantes de seguridad privada. También debe incluirse aquí a las trabajadoras o servidoras domésticas, aunque en este caso, se trata una vez que se ha regulado la prestación del oficio en una ley anterior al 2015, de visibilizar la importancia productiva de este colectivo en el desarrollo económico del país, para la adopción de políticas públicas en su beneficio.

En Nicaragua se aprobó la Ley N° 903, Ley de Servicios de Seguridad Privada, el 15 de julio del 2015. Con esta reforma el Estado pretende hacer frente en primer lugar a la informalidad y/o clandestinidad en la que se encuentran las empresas del sector.

Para regular los servicios de seguridad privada (art. 1) se crea el Registro Nacional de Servicios de Seguridad Privada a cargo de la Policía Nacional, en el que se deben inscribir las personas naturales o jurídicas dedicadas a la prestación de servicios de seguridad privada en cualquiera de sus modalidades (art. 7) y se deberá reportar las altas y bajas del personal con el cual se prestará el servicio (arts. 8 y 9).

Otro de los retos de la ley es garantizar que las empresas que prestan los servicios de seguridad ingresen sus empleados al Seguro Social. Para lograrlo, se dispone que la licencia de operación mediante la cual se autoriza el ejercicio de la seguridad privada, se otorgará por un período de cinco años (art. 13) y para obtenerla se exige como requisito que presente copia de la certificación de la inscripción como empleador en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, además, de la constancia del número de Registro Único de Contribuyente (art. 14). Para renovar la licencia deberá aportar nuevamente la certificación de pago al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social de estar solvente con el pago de sus cuotas y de tener asegurado a sus trabajadores y la constancia de la Dirección General de Ingresos de la recaudación y pago anticipado de sus impuestos y el recibo del pago (art. 29).

De hecho, la cancelación de la licencia de operación procederá cuando los prestadores de servicios de seguridad privada no cumplan con la legislación laboral y la seguridad social (art. 30.5); pues es una de sus obligaciones garantizar la inscripción del personal de seguridad que contraten en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el pago de una justa remuneración (art. 33.12); además de cumplir en general con lo establecido en la legislación laboral y de seguridad social (art. 33.15).

Adicionalmente, se les obliga a constituir un Fondo de Cobertura y Atención de las eventualidades e incidentes laborales de Dos Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$2,000.00) o su equivalente en moneda de curso legal, para cada una de las personas que se desempeñan como guardas de seguridad privada y fallezcan en el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de los beneficios establecidos en la seguridad social (art. 34).

En Costa Rica mediante la Ley N° 9325 aprobada el 19 de octubre del 2015, se dispuso la Contabilización del Aporte del Trabajo Doméstico No Remunerado, con el objeto de medir la economía de esta actividad de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales, de forma que brinde una visión integral de este tipo de labores emprendidas por las mujeres y otras personas integrantes de los hogares al desarrollo económico y social del país (art. 1).

Con este fin se consideran actividades de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otras, las siguientes: a) La organización, distribución y supervisión de las tareas domésticas; b) La preparación de alimentos; c) La limpieza y el mantenimiento de vivienda y enseres; d) La limpieza y el mantenimiento del vestido; e) El cuidado, la formación e instrucción de la niñez (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares); f) El cuidado de las personas adultas mayores y enfermas; g) Realizar las compras, pagos o trámites relacionados con el hogar; h) La limpieza y el mantenimiento de bienes de uso familiar; y los i) Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos (art. 3).

Con la información obtenida, la Asamblea Legislativa, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, el Banco Central de Costa Rica, la Contraloría General de la República y los demás entes gubernamentales que participan en la preparación, el seguimiento y el control del presupuesto nacional, así como en el estudio de la economía nacional, deberán incluir, en la medida de sus posibilidades y dentro de sus análisis, el trabajo doméstico no remunerado como contribución al desarrollo económico del país (art. 8).

Asimismo, las entidades públicas, conforme a sus competencias, deberán utilizar los resultados sobre el trabajo doméstico no remunerado en el diseño e implementación de políticas públicas, programas y acciones para el mejoramiento de la calidad y las condiciones de vida de la población costarricense (Ibidem).

En segundo lugar, lo que ya es tradicional, existen otras normas que se orientan al fortalecimiento de las Mypimes, sobre las que se sigue basando gran parte de la estrategia del desarrollo nacional empresarial y de las propias políticas de creación de empleo.

En el caso de Costa Rica, tres iniciativas deben resaltarse en el 2015. De un lado, las orientadas a crear un marco normativo para el fortalecimiento del sector. De otro, las que desarrollan Fondos especiales para el sostenimiento económico e inversión de las Mypimes, facilitando la rendición de garantías, avales y acceso al financiamiento bancario. De último, impulsando acciones directas de readecuación de deudas, para evitar la extinción de la actividad empresarial, cuando no su paso o regreso a la informalidad.

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 39295-MEIC aprobado el 22 de junio del 2015, se dispuso una reforma integral al Reglamento de la Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, Ley N° 8262 del 2 de mayo de 2002, con el fin de incorporar nuevos conceptos, redefinir funciones y readecuar los mecanismos existentes de manera que permita un mayor acceso de las PYME a los beneficios ya definidos por la Ley.

Conforme al Reglamento el MEIC otorgará la condición PYME por un año renovable (art. 24), aquellas unidades productivas que cumplan con Registrarse como tales. Para ello deberán demostrar que se encuentran al día en el pago de las cargas sociales y obligaciones tributarias (art. 13). Por cargas sociales se entienden el Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) (por cuota obrero/patronal); Invalidez vejez y muerte (IVM) (cuota obrero/patronal), Asignaciones familiares; Aporte Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), Aporte del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); Aporte Trabajador Banco Popular, Aporte Patrono Banco Popular, Fondo de Pensiones Complementarias Obligatorio; Fondo de Capitalización Laboral; Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares; cuota del Instituto Nacional de Seguros (INS) u otros recargos por presentación tardía de las cuotas de SEM/IVM/otras (art. 3.7).

Una vez que se obtenga la condición de PYME por el MEIC, se accede a lo siguiente: a) los beneficios que como proveedor del Estado establece el Reglamento de Contratación Administrativa; b) Participación en las Ruedas de Negocios; c) Participación en charlas, talleres y capacitaciones; d) Asesoría, mentoría, asistencia técnica y empresarial; e) Acceso a los Fondos: PROPYME, FODEMIPYME y Fondos del Sistema de Banca para el Desarrollo; f) Acceso a los servicios de las instituciones de la RED de Apoyo PYME; g) Cualquier otro que se desarrolle y que sea de acceso a las PYME (art. 30).

También se establece que para poder inscribirse en el Registro de Proveedores de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE), las empresas o personas físicas deben encontrarse debidamente registradas en el Sistema de Información Empresarial Costarricense (SIEC) del MEIC, para lo cual deben estar al día con: póliza de riesgos del trabajo, las obligaciones de la CCSS y obligaciones tributarias (art. 11).

Al mes siguiente, mediante el Decreto Ejecutivo N° 39278-MEIC aprobado el 22 de julio del 2015, se estableció el Reglamento al Fondo Especial para el Desarrollo de las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas (Fodemipyme)

Con la aprobación de la Ley N° 8262, Ley de Fortalecimiento a las Pequeñas y Medianas Empresas y su Reglamento, se busca no solo la creación de un marco normativo que promueva un sistema estratégico integrado de desarrollo de largo plazo para el desarrollo productivo de las PYME; sino también, establecer mejores condiciones del entorno institucional para su creación y operación, facilitando su acceso a mercados de bienes y servicios.

Esta misma Ley creó, bajo la administración del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, un banco público no estatal, el denominado Fondo Especial para el desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Fodemipyme), que beneficia a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, que cuenten con la condición PYME, las empresas de la economía social, clasificadas como tales por parte del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) a lo que ya nos referimos antes al examinar el Decreto Ejecutivo N° 39295-MEIC aprobado el 22 de junio del 2015, Emprendedores debidamente registrados ante el MEIC y las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, agropecuarias según definición del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), por medio de un Fondo de Avaluos y Garantías y un Fondo de Financiamiento, el cual se divide en dos

fondos: un Fondo de Créditos y un Fondo para el Financiamiento de Servicios de Desarrollo Empresarial (arts. 4 y 5).

Por medio del Fondo de Avales y Garantías se conceden, entre otros, avales solidarias a algunas de las empresas beneficiarias, que por insuficiencia de garantía, no puedan ser sujetas de financiamiento, en condiciones y proporciones especialmente favorables al adecuado desarrollo de sus actividades, por parte de las entidades financieras reguladas por la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF); así como Garantías de Participación y Cumplimiento cuando requieran garantizar la participación y/o el cumplimiento en la venta de bienes y servicios a entidades públicas y privadas; o garantías a la emisión de acciones en que se divide el capital social de una sociedad anónima que califique como Beneficiaria (art. 6).

En cuanto al Fondo de Financiamiento, su fin es apoyar el desarrollo de las empresas beneficiarias, mediante el otorgamiento de recursos reembolsables a través de un fondo de crédito, y por medio de recursos no reembolsables para entidades públicas, organizaciones cooperativas, organizaciones privadas y organizaciones no gubernamentales, a través del Fondo para el Financiamiento de Servicios de Desarrollo Empresarial (art. 29).

Ya casi finalizando el año y completando las medidas normativas ya anunciadas, mediante la Ley N° 9339 del 23 de noviembre del 2015, se aprobó el “Programa de Apoyo y Reactivación de las Mipymes del Sector Turismo Costarricense”.

Los beneficiarios serán las micros, pequeñas y medianas empresas de hospedaje o restaurantes, que han estado inscritas o se inscriban como tales en el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, que como resultado de la crisis financiera internacional, contemplada en el período de octubre del año 2008 y hasta diciembre del año 2011, hayan tenido durante esa etapa, o a la fecha, atrasos mayores a los 60 días en sus deudas con los intermediarios financieros, o se encuentren en proceso de cobro judicial, incluyendo convenios de acreedores, y cuyos efectos aún persistan en su estabilidad y solidez financiera (art. 1).

Para ello se autoriza a los bancos públicos para que readecuen los créditos de las empresas beneficiarias, así como, por una única vez, a readecuarles los intereses moratorios y exceptuarlos del pago de comisiones crediticias, gastos legales y otros costos relacionados, incurridos por los bancos producto de las carteras refinanciadas o en procesos judiciales y convenios de acreedores (art. 2).

Adicionalmente, el Programa de Apoyo y Reactivación de las Mipymes del Sector Turismo Costarricense, para las micros, pequeñas y medianas empresas de hospedaje o restaurantes, contará con un monto de US\$13.500.000,00 (trece millones quinientos mil dólares, moneda de curso legal de los Estados Unidos de América), que permitirá el otorgamiento de créditos a las Mipymes beneficiarias por parte de los intermediarios financieros, con licencia de operadores financieros, participantes de este programa, a una tasa de interés de libor a seis meses más dos puntos porcentuales y a un plazo máximo de

ocho años. El apoyo financiero no podrá aplicarse a más del 33% del monto total adeudado, con un límite máximo de \$175.000,00 (ciento setenta y cinco mil dólares, moneda de curso legal de los Estados Unidos de América) por operación de crédito (art. 3).

Se contempla expresamente que con estas líneas de crédito las empresas beneficiarias puedan hacer frente a las deudas que hayan adquirido con la Caja Costarricense de Seguro Social, así como con cualquier otra entidad del sistema de seguridad social costarricense, en cuyo caso, el intermediario financiero podrá tramitar la solicitud y otorgar la readecuación, haciendo el pago de estas deudas a la respectiva entidad de seguridad social y siendo dicho monto considerado en el saldo readecuado (art. 4).

Paralelamente, el Instituto Nacional de Aprendizaje establecerá un programa de apoyo y fortalecimiento de la gestión empresarial de las empresas beneficiarias, a fin de elevar su competitividad y mejorar las condiciones de servicio dentro del mercado de los servicios de hotelería y turismo; además de coadyuvar con ese mismo objetivo a la realización de acciones efectivas orientadas hacia el fomento de innovación, transferencia y adaptación tecnológica (art. 5).

#### **PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Para el actual Gobierno de Costa Rica, una de sus prioridades en el sector social sigue siendo la creación y promoción de nuevos puestos de trabajo, especialmente con tasas de desempleo cercanas al 10%.

Debido a ello, mediante el Decreto Ejecutivo N° 39193-C aprobado el 21 de julio de 2015, se estableció la "Política Pública de la Persona Joven 2014-2019", previamente elaborada por el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven, órgano adscrito al Ministerio de Cultura y Juventud con desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental, conforme lo dispone la Ley General de la Persona Joven y sus reformas. Ley N° 8261 aprobada el 2 de mayo del 2002.

La Política está orientada a los adolescentes, jóvenes o adultos jóvenes entre los 12 y 35 años (art. 1) y se caracteriza por ser una política de inversión social, que desarrolla estrategias para priorizar acciones sobre quienes viven en condiciones de rezago, exclusión, o vulnerabilidad, a fin de reintegrarles el ejercicio de sus derechos y alcanzar condiciones de equidad (art. 3).

Para ello, uno de los componentes de la Política son los Derechos sociales, económicos y culturales y entre ellos: el Derecho al trabajo, a las condiciones de trabajo y a la seguridad social y el Derecho a la formación técnica y profesional (art. 6).

La Política Pública de la Persona Joven tiene una vigencia de 5 años (art. 10) y será de acatamiento obligatorio para todas las instituciones públicas, principalmente aquellas que por su labor desarrollen programas o proyectos correspondientes a las necesidades planteadas por las juventudes en esta política (art. 11).

En materia de Derecho al trabajo, a condiciones de trabajo y a la seguridad social, el Plan se dirige entre otras metas a: promocionar e incentivar entre las empresas y empleadores, actividades de inserción laboral que promuevan el primer empleo y la capacitación laboral para las personas jóvenes, atendiendo de manera especial a jóvenes que no tienen trabajo y a grupos vulnerables como madres o padres solteros y personas jóvenes con discapacidad; promover e invertir en políticas de trabajo y empleo y programas especiales de formación para la juventud que potencien la capacidad e iniciativa colectivas y personales y posibiliten la conciliación entre los estudios y la actividad laboral, sin precarización del trabajo y garantizando igualdad de oportunidades y trato; y generar y fortalecer programas de cuidado, de sus hijos e hijas así como de personas adultas mayores, de manera que les permita a las personas jóvenes, en particular, las jóvenes madres para que continúen sus estudios o su opción laboral, tanto en jornada diurna como nocturna

Mientras que en materia de derecho a la formación técnica y profesional, el Plan propone entre otras metas: promover la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad, que permita su incorporación al mercado laboral; desarrollar mecanismos para el financiamiento de estrategias para la capacitación de las personas jóvenes que viven alguna discapacidad con el fin de que puedan incorporarse al empleo; crear estrategias para la captación y reinserción al sistema educativo y/u otras oportunidades de formación técnica, para personas jóvenes que no participan de la educación formal o no formal; y fortalecer programas de capacitación, asistencia técnica y microcrédito para las iniciativas de jóvenes emprendedores recién graduados con plazos y tasas diferenciadas, dando énfasis a zonas de menor desarrollo y a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.

En esta orientación ya descrita debe entenderse el esfuerzo gubernamental que mediante el Decreto Ejecutivo N° 39213-MTSS-MEIC aprobado el 14 de setiembre del 2015, creó el Programa “Mi Primer Empleo”, que también forma parte del Plan Nacional de Desarrollo “Alberto Cañas Escalante 2015-2018”, que señala como uno de sus tres pilares nacionales, el generar mayor crecimiento económico caracterizado por más y mejores empleos.

Haciéndose también eco de los estudios del Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de Planificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos del primer trimestre de 2015, señala que en el rango de los 18 a 35 años de edad, se ubica un 71% del total de desempleados del país y de ellos un 60% solo tiene secundaria incompleta o menos, lo que limita sus posibilidades para acceder a empleos de calidad; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su calidad de ente rector en materia laboral y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, en función de promoción del crecimiento económico, apoyaron la creación del Programa “Mi Primer Empleo”.

El Programa tiene el objetivo de promover la contratación de personas jóvenes de 18 a 35 años, mujeres y personas con discapacidad sin importar la edad, y entre estos grupos, personas en condición de pobreza, en el sector productivo nacional, por medio de un beneficio económico que otorgará el Estado a las

empresas que se inscriban al Programa y aumenten su planilla en las poblaciones objetivo del programa (art. 2).

Para ello, el Estado otorgará un beneficio económico equivalente a ₡1.456.000,00 (un millón cuatrocientos cincuenta y seis mil colones) por cada trabajador que la empresa contrate en el marco del Programa; monto que será transferido en dos tramos, un 50% a los seis meses de la contratación y el otro 50% al finalizar el año. Las empresas podrán tener inscritas a un máximo de 20 personas al mismo tiempo (art. 3).

Por su parte, la empresa debe cumplir con varios requisitos para poder participar en el Programa.

Primero, debe comprometerse a mantener la planilla contratada según lo establecido en el Programa al menos por un año, salvo que se presente alguna de las circunstancias legalmente establecidas en el Código de Trabajo que requieran la terminación del contrato laboral con alguno de los trabajadores de este programa. En este último caso, la empresa recibirá el beneficio proporcional al tiempo laborado (Ibidem).

Segundo, deben encontrarse al día con sus obligaciones tributarias y con la seguridad social (art. 5).

Tercero, no pueden contratar personal que los últimos seis meses estén registrados como trabajadores ante la Caja Costarricense del Seguro Social. Sí podrían serlo los que hayan prestado sus labores bajo servicios profesionales (Ibidem).

## **SALUD OCUPACIONAL**

La salud de los trabajadores sigue siendo un objetivo y esencial de cualquier programa de trabajo decente y de las políticas públicas que lo desarrollen.

En respuesta a la obligación del Estado de procurar una adecuada protección a la salud y la seguridad ocupacional, así como al bienestar general de la persona trabajadora (arts. 50, 56 y 66 de la Constitución Política), lo que exige una acción coordinada del Estado y sus instituciones, se ha aprobado el Decreto Ejecutivo N° 39321-MTSS el 17 de agosto del 2015, que detalla la "Política Nacional de Salud Ocupacional".

Con la Política aprobada también se logra promover una parte importante del Programa Nacional de Trabajo Decente y se da respuesta a los compromisos adquiridos con la adhesión del país a la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, en procura del mejoramiento de la salud de la persona trabajadora, de sus condiciones laborales y de la promoción de la calidad del empleo.

Como consecuencia de la emisión de este Decreto, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a través del Consejo de Salud Ocupacional, coordinará con las instituciones involucradas para emitir un Plan Nacional de Salud Ocupacional dentro de un plazo no mayor de seis meses que podrá ser revisado, para su actualización, cada cuatro años (art.3)

Este Plan deberá tener como principales líneas para el desarrollo de la política de salud ocupacional, el fortalecimiento de la normativa y el control de su cumplimiento a través de la inspección; las actividades de promoción y apoyo, como la divulgación e información, el asesoramiento técnico y jurídico, la capacitación, la educación y la formación (art. 1) .

Como complemento de lo anterior, los arts. 288 y 300 del Código de Trabajo establecen la obligación del empleador de contar con Comisiones, Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional en los centros de trabajo y dado que la regulación y normativa de ambas estructuras preventivas requieren ser actualizadas, se dispuso derogar los Decretos Ejecutivos N° 18379-TSS del 19 de julio de 1988, que es el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional y el N° 27434-TSS del 24 de setiembre de 1998, que es el Reglamento de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional. En su lugar y con el apoyo del Consejo de Salud Ocupacional se redactó el Decreto Ejecutivo N° 39408-MTSS aprobado el 23 de noviembre del 2015, que es el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional.

La oficina o departamento de Salud Ocupacional dependerá del nivel superior jerárquico o gerencial, sea en el sector público o en el sector privado (art. 2).

Las Comisiones de Salud Ocupacional se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan las empresas y las instituciones que ocupen diez o más personas trabajadoras y si tienen varios centros de trabajo, se deben conformar comisiones en forma independiente para cada uno de esos centros (art. 3). Cuando en un mismo lugar o edificio se ubiquen varios centros de trabajo, con diferentes razones sociales, se debe constituir la Comisión en forma independiente para cada uno de ellos (art. 6).

Esta misma obligación deberá exigirse a quien se le contrate o subcontrate la ejecución de obra o servicio a tiempo determinado (art. 5). Una obligación que no debería limitarse como descuidadamente lo hace la ley al intermediario, sino también al mismo contratista.

Las comisiones, tienen una estructura bipartita, así que como mínimo estará integrada por misma cantidad de representantes de la persona empleadora y de la persona trabajadora, quienes ocuparán el puesto hasta por tres años, pudiendo ser reelectos (art. 16): a) De 10 a 50 personas trabajadoras: uno; b) De 51 a 250 personas trabajadoras: dos; c) De 251 a 750 personas trabajadoras: tres; y d) Más de 751 personas trabajadoras: cuatro (art. 11). El representante debe contar con una antigüedad no menor a los tres meses, en forma ininterrumpida, laborando para la empresa o institución (art. 14), trabajar en el mismo centro de trabajo donde se constituye la comisión, no ser representante del empleador y no debe tener vínculos, por consanguinidad o afinidad, con la persona empleadora hasta un tercer grado, salvo que la actividad laboral sea desarrollada solamente entre familiares y no exista relación de trabajo (art. 15).

Estos órganos, que se reúnen al menos una vez al mes (art. 25), tendrán como objetivo garantizar y ofrecer formas participativas de permanente diálogo y concertación en la construcción de soluciones en materia de salud ocupacional (art. 4), especialmente por medio de las siguientes funciones: a) Investigar las

causas de los riesgos del trabajo; b) Vigilar para que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y cualquier disposición sobre salud ocupacional; c) Notificar por escrito a la persona empleadora las condiciones de riesgo que se hayan identificado para su debida corrección; d) Solicitar copia de las estadísticas de accidentabilidad y de los informes de investigación de accidentes y enfermedades, que ocurran en el centro de trabajo, a la persona que sea la responsable de llevar su registro; e) Solicitar copia de los informes y programas anuales de la oficina o departamento cuando así lo requiera y corresponda; f) Constituirse en enlace de comunicación con el Consejo de Salud Ocupacional; g) Elaborar un informe anual de las acciones desarrolladas por la Comisión, utilizando para ello el formato propuesto por el mismo Consejo; y h) Colaborar en la organización de actividades de información y motivación sobre la prevención de los riesgos laborales (art. 19).

Por su parte, el empleador deberá: a) Integrar y apoyar el funcionamiento de las comisiones, designando a sus representantes; b) Otorgar el tiempo necesario, en horas hábiles y con goce de salario, para que las personas trabajadoras participen de la elección de sus representantes y para que los integrantes de la Comisión desempeñen sus funciones, sin que medien recargos de trabajo por su asistencia a las sesiones de la Comisión; c) Suministrar los materiales, el espacio físico y documentación requerida por la Comisión para realizar las reuniones; d) Capacitar a los miembros de las comisiones, como mínimo una vez al año, en materia de salud ocupacional; e) Atender las mejoras a las condiciones laborales planteadas por la Comisión, en un plazo de treinta días hábiles posteriores a la fecha de presentación de las solicitudes; f) Informar a la Comisión del plan de salud ocupacional de la empresa, así como hacerla participe en la formulación de la política empresarial en salud ocupacional (art. 8).

Adicionalmente, el empleador o su representante, debe presentar ante el Consejo de Salud Ocupacional, en el transcurso del mes de febrero de cada año, el informe anual de la gestión desarrollada por las comisiones. Sin embargo, vencido el plazo, la omisión se podrá subsanar en cualquier momento sin que se imponga sanción alguna por ello (art. 32). En el informe se incluirá una lista de las acciones de investigación de las causas de los riesgos, vigilancia y prevención desarrolladas por la Comisión, así como las gestiones desarrolladas por el empleador (art. 33).

Las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional se constituirán si se ocupan permanentemente más de cincuenta personas trabajadoras (art. 7) y deberán estar integradas por personal con formación profesional en salud ocupacional y tener a disposición las instalaciones, medios materiales, tecnológicos, equipos y recursos financieros para su funcionamiento (art. 9).

De acuerdo con la naturaleza, organización y complejidad de las tareas que deben desarrollarse y el número de personas trabajadoras, la oficina o departamento puede estar compuesta por una o varias personas, tanto con formación profesional en salud ocupacional, como en cualquiera otra rama profesional que le sea atinente (art. 34).

Estas Oficinas o Departamentos deben ser registrados por el empleador ante el Consejo de Salud Ocupacional. En el caso de que la empresa forme

parte de una corporación donde existan razones sociales distintas, en cada una de ellas debe hacerse una inscripción en forma independiente (art. 39).

Estos órganos deberán cumplir las siguientes funciones: a) Gestionar la salud ocupacional de las personas en los centros de trabajo, a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza propia de la empresa; b) Intervenir sobre los factores de riesgo propios o agregados de la actividad laboral, incluyendo la forma y contenido de la organización del trabajo, por medio de un diagnóstico para abordarlos a través de una estrategia de intervención. Este diagnóstico debe actualizarse, al menos, cada dos años y debe estar a disposición del empleador, de la Comisión y de las autoridades competentes, cuando éstas lo requieran; c) Mantener informadas a las personas trabajadoras, a los proveedores y empresas subcontratadas que brindan servicios a la empresa o institución, sobre las medidas preventivas o de protección vigente, así como la información de los riesgos que ellos pueden generar y la forma de prevenirlos; d) Llevar un registro estadístico de los accidentes y enfermedades por consecuencia del trabajo; e) Presentar al Consejo de Salud Ocupacional un informe sobre los casos de accidentes o enfermedades del trabajo con resultado de muerte, dentro de un plazo de diez días hábiles posteriores al acaecimiento del hecho; f) Realizar estudios o participar en el diseño sobre las condiciones de nuevas instalaciones, acondicionamiento y remodelación e incorporación de nuevas maquinarias, equipos y tecnologías de la Empresa o Institución, así como participar en el diseño y ejecución de los nuevos procesos de trabajo; g) Realizar actividades de prevención y promoción de la salud ocupacional que contemple la capacitación y sensibilización de las personas trabajadoras; h) Coordinar acciones preventivas de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia o desastres provocados por la naturaleza o por las personas; i) Asesorar sobre la planificación y organización del trabajo, incluido en los puestos de trabajo, sobre la selección y mantenimiento de la maquinaria y equipos y sobre las sustancias y materiales utilizados en el proceso de trabajo; j) Participar en el diseño y desarrollo de programas de buenas prácticas laborales, así como en las pruebas y evaluación de nuevos equipos en relación con la protección a la salud (art. 38).

El empleador está obligado a aprobar los programas y planes de salud ocupacional, que sean sometidos a su conocimiento por la persona encargada de la oficina, así como a promover y crear, por todos los medios posibles, una cultura de salud ocupacional; así como a atender las recomendaciones e informes, emitidos por aquélla (Ibidem).

En relación con los trabajadores, constituye parte de sus obligaciones laborales: a) Participar en la elección de sus representantes ante la Comisión; b) Apoyar el funcionamiento y desarrollo de las funciones de la Comisión; c) Comunicar a la Comisión cualquier situación que tenga la probabilidad de causarles daño a la salud; d) Participar y colaborar en todas las actividades de capacitación en materia de salud ocupacional; y e) Respetar y acatar las medidas de promoción, prevención, protección y vigilancia emitidas por el empleador, a través de los encargados de la oficina o departamento (art. 10).

Las personas encargadas de la oficina o departamento deben presentar ante el Consejo de Salud Ocupacional, dentro del mes de febrero de cada año, un informe anual sobre los accidentes y enfermedades de trabajo, por medio del formato y mecanismos establecidos por el mismo Consejo (art. 40). Si la empresa o institución cuenta con varios centros de trabajo pertenecientes a una misma razón social, deben presentar un único informe anual (art. 42). El incumplimiento del plazo no tiene consecuencia alguna y podrá subsanarse en cualquier momento (art. 43).

El informe debe incluir los siguientes indicadores: a) Porcentaje de incidencia; b) Índice de frecuencia; c) Índice de gravedad; d) Duración media; y e) Número de trabajadores por sexo, número de accidentes y enfermedades al año por sexo, número de días perdidos y causalidad de los accidentes (art. 41).