

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Recinto Universitario Rubén Darío
Departamento de Derecho**



**Trabajo Monográfico para optar al Título Profesional de Licenciado
en Derecho.**

Tema: Eficacia Jurídica de los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción en Nicaragua durante el I semestre del 2010.

Autoras:

Br. Massiel Elizabeth Hernandez Morales

Br. Surigma Isabel Muñoz Vanegas

Tutora:

Msc. Carol Ivonne Cash Quiroz

Managua, Nicaragua

Junio, 2011.

Dedicatoria

A mi único y suficiente Salvador, Jesucristo, que durante todos estos años y en los momentos más difíciles ha sido mi roca, mi fuerza, mi sustento y mi dulce refugio en la tormenta.

A mi madre, quien siempre me ha apoyado y ha creído en mí aún cuando ni yo misma lo he hecho, que a pesar de las dificultades y de los tropiezos siempre hemos salido adelante con la ayuda de Dios. A mi padre, quien de igual manera me ha apoyado y ayudado en lo posible.

A mi familia, hermanas, primas y demás, que tal vez creen que no han contribuido pero que basta una palabra de aliento y calor humano para recargar las fuerzas y la motivación en esta carrera que apenas empieza. Finalmente a esa personita que aunque es chiquitita de tamaño es grande de corazón con la cual he pasado los momentos más dulces y más amargos. Gracias Suri, te dedico esta canción!!! yupi.

Massiel Hernández

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a Dios que me ha ayudado hasta este momento, que renueva mis fuerzas como la de las águilas y que sin él no podría vivir. A mi mamá por todo el esfuerzo que hizo para ayudarme en mis estudios y que ha dado frutos, a mi papá, a mis hermanas, a mi prima Darling y a toda mi familia. A mi compañera de monografía, que además de ser colega es mi amiga, por todo lo que pasamos juntas para culminar nuestros estudios, a mi tutora por su plena disposición, a todos mis profesores de la UNAN-Managua, a esta Alma Mater que me ha dado tantas dichas y que fue un privilegio estudiar en ella y a todas las personas que aportaron sus conocimientos para realizar esta tesis monográfica como lo son el Ing. Miguel Zamora, el Lic. Juan Carlos Hernández y la Lic. Marlene Zamora. A todos muchas bendiciones.

Massiel Elizabeth Hernández Morales

Dedicatoria

A mi madre, por la fuerza que me ha brindado en los momentos mas difíciles para salir adelante, por su disposición, por escucharme y comprenderme, por su apoyo al enfrentar mis retos. Por sus palabras alentadoras, por traerme al mundo y no soltarme la mano y secar mis lágrimas cuando lo he necesitado.

A mi padre, por creer en mí, por apoyarme y ser parte de mi crecimiento profesional, por sus consejos, por el esfuerzo que realiza diariamente para regalarme un mejor futuro.

Surigma Muñoz

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, que me ha dado la vida, fuerza y entendimiento para culminar mis estudios.

A mi madre, quien no dejó de creer en mi capacidad, de formarme un futuro a pesar de los obstáculos que he encontrado en mi camino. A mi padre, que con su esfuerzo y abnegación me ha brindado su apoyo incondicional para realizarme como una profesional, a mis hermanos y demás familiares que me han brindado sus palabras alentadoras en los momentos que más las he necesitado.

A mi tutora Carol Cash por su disposición, con su experiencia y paciencia me brindo las herramientas necesarias para cumplir mi modalidad de graduación. A mi compañera de Monografía Massiel Hernández, quien a través de los años me demostró ser una amiga leal, confiable y profesional, gracias “Pepe”. A mis maestros de esta Alma Mater por su enseñanza y consejos éticos. Al Ingeniero Miguel Zamora, Juan Carlos Hernández, Marlene Zamora y demás personas que apoyaron en la mejora sustancial de esta tesis monográfica.

Surigma Isabel Muñoz Vanegas



INDICE

Contenido	Página
Resumen.....	4
Introducción.....	8
Objetivos.....	13
Desarrollo	
Capitulo I: Aspectos Generales del Derecho Administrativo Laboral Nicaragüense	14
-Derecho Laboral.....	14
-Derecho Administrativo Laboral.....	14
-Conceptos Generales del Derecho Administrativo Laboral.....	15
-Fuentes del Derecho Administrativo Laboral.....	17
-Sujetos de Relación Laboral.....	20
-Higiene y Seguridad Ocupacional.....	22
-Autoridad Administrativa Laboral.....	30
Capitulo II: Marco Legal Vigente en Nicaragua en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo	36
-Constitución Política de la República de Nicaragua.....	36
-La OIT y Los Convenios Ratificados por Nicaragua.....	38
-Código del Trabajo de La República de Nicaragua.....	40

-Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo y Su Reglamento.....	48
-Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su Reglamento.....	52
-Ley General de Inspección del Trabajo.....	57
-Ley de Seguridad Social y su Reglamento.....	58
-Ley General de Salud y su Reglamento.....	63
-Normas Ministeriales Referentes al Sector de la Construcción.....	65
Capítulo III: Mecanismos de Control del Ministerio del Trabajo en los Accidentes Laborales en el Sector de la Construcción.....	69
-Procedimiento de Prevención de Accidentes Laborales en el Sector de la Construcción.....	70
-Procedimiento Sancionador Administrativo.....	79
-Ocurrencia de Accidentes de Trabajo en el Sector de la Construcción.....	84
-Ventajas y Debilidades de los Mecanismos de Control del MITRAB.....	87
Capítulo IV: Comparación de la Legislación Laboral Nicaragüense con la Legislación Laboral de Costa Rica y Chile referente a los Mecanismos De Control de Accidentes Laborales.....	95
-Comparación de la Legislación Laboral Nicaragüense con la Legislación Laboral Costarricense.....	95
-Marco Jurídico.....	95
-Órganos Administrativos y sus Mecanismos.....	98
-Comparación de la Legislación Laboral Nicaragüense con la Legislación Laboral Chilena.....	102
-Marco Regulatorio.....	102
- Órganos Administrativos y sus Mecanismos.....	104
Hipótesis.....	108

Matriz de Descriptores.....	109
Diseño Metodológico.....	116
Análisis de Resultados.....	117
Conclusiones.....	122
Recomendaciones.....	124
Bibliografía.....	126
Anexos.....	131

RESUMEN

Este trabajo Monográfico realizado sobre los Mecanismos de Control del Ministerio del Trabajo ante los casos de accidentes laborales, en el sector de la construcción en el primer semestre del año 2010 en Nicaragua, por motivo de analizar la eficacia jurídica que estos puedan tener y dar un aporte importante a estudiantes, maestros y comunidad en general con este documento de estudio.

En el capítulo I de esta tesis monográfica, se aborda los conceptos generales en el derecho administrativo laboral nicaragüense, los cuales son de suma importancia conocer antes de entrar a la materia en estudio como lo es concepto de Derecho Laboral, de Derecho Administrativo Laboral, Fuentes del Derecho Administrativo Laboral, relación laboral, sujetos de la relación laboral; también se aborda conceptos básicos en materia de Higiene y Seguridad laboral como lo son riesgos profesionales, accidentes laborales, tipos de accidentes, clases de accidentes laborales y las Instituciones administrativas encargadas de el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y de las condiciones de trabajo, del procedimiento de investigación que debe realizar ante la ocurrencia de un accidente.

En el II capítulo analizamos el marco legal de Higiene y Seguridad en Nicaragua en el cual encontramos un sinnúmero de leyes, reglamentos y normas ministeriales, las cuales están regulada principalmente por la Constitución Política de Nicaragua, la que establece se le debe de asegurar el derecho de los trabajadores en cuanto a la condición de trabajo Arto 82 inciso 4: “La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”.

La ley en esta materia es la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su reglamento, Decreto 96-2007, la que brinda medidas mínimas de prevención de riesgos profesionales como lo son, los accidentes y enfermedades profesionales, de igual manera encontramos los convenios que han sido ratificados por Nicaragua y que se han implementado dentro de el cuerpo de leyes de este marco. También tenemos la Ley 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, que le brinda

facultades al Ministerio del Trabajo y en si a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo de este mismo ministerio.

La Ley de Seguridad Social, ya que tiene mucha relación para la prevención de accidentes laborales y ante la ocurrencia de este, presentando algunas de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador, como por ejemplo la inscripción del trabajador al régimen integral, obligaciones establecido en el Código del Trabajo de Nicaragua.

También existen muchas normas ministeriales en relación con las medidas mínimas de prevención en los casos de trabajos de construcción, que se deben de tomar en los centros de trabajo para evitar accidentes laborales; por ejemplo las señalizaciones que deben de existir, de las disposiciones básicas en los lugares de trabajo, de las comisiones mixtas de higiene y seguridad, sobre los equipos de protección personal y en si de las medidas básicas en el trabajo de la construcción.

El Capítulo III brinda un análisis de los mecanismos de control que el Ministerio del Trabajo tiene a su disposición, para los casos de accidentes laborales, dividiéndolos en un procedimiento preventivo y sancionador. Dentro del procedimiento preventivo tenemos las asesorías técnicas que son brindadas a petición de partes, capacitaciones para personal del Ministerio, empleadores de otras empresas y población interesada; aunque muchas de ellas son a petición de partes y son publicadas en la página web de este ministerio. También tenemos los controles estadísticos, ya que realizan un anuario con todos estos reportes, para ello elaboran reportes semanales para el estudio y control de los datos presentados. De igual manera encontramos las inspecciones y reinspecciones de Higiene y Seguridad, el seguro social y las conciliaciones realizadas ante este Ministerio.

Dentro del procedimiento sancionador tenemos las infracciones, sanciones y multas que puede implementar el Ministerio del Trabajo ante el incumplimiento de lo que el cuerpo legal de Higiene y Seguridad establezca desde las obligaciones como medidas de protección, tanto para trabajadores y empleadores. Muchas veces el ministerio se podrá hacer acompañar de la fuerza pública (Policía Nacional) para el cierre de locales o la

suspensión colectiva de labores como sanción al constatar que el lugar es insalubre o presenta grandes riesgos profesionales.

Ante la ocurrencia de un accidente laboral, es obligación del empleador reportarlo al Ministerio del Trabajo y al INSS cuando fue debidamente inscrito en el régimen de protección de riesgos profesionales y brindarle la atención pertinente y necesaria. Luego la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo realiza las investigaciones pertinentes, dando un informe final donde se estipula el tipo de incapacidad a través del diagnóstico del Médico Legal y la indemnización que se debe de pagar. Ante la resolución emitida solo cabra recurso de Apelación, esta acción prescribe en dos años.

Entre algunas ventajas y desventajas de estos mecanismos es que la ley abarca lo suficiente para mejorar y evitar riesgos laborales pero en la practica muchas cosas que aunque están estipuladas no se cumplen por ejemplo, las sanciones, el número de inspectores de Higiene y Seguridad no son lo suficiente para abarcar todo el territorio nacional, el presupuesto que le es brindado al Ministerio es muy escaso para mejorar el sistema de control estadístico, aumentar el personal y sobre todo mayor vigilancia y del Estado para velar el cumplimiento de las leyes.

En el capítulo IV se realiza una comparación de las legislaciones laborales de Costa Rica y Chile con la legislación laboral de Nicaragua en relación a los mecanismos de control de los accidentes laborales, atendiendo a las semejanza y diferencias de cada una de estas y así recepcionar lo que se pueda implementar en nuestra legislación para mejora la regulación e implementación de estos mecanismos; como la relación tan fuerte existente el los Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social de los trabajadores.

Para esta tesis se utilizaron revisión documental de leyes nacionales y extranjeras en relación a higiene y seguridad del trabajo y material doctrinario, entrevistas a especialistas en Derecho Laboral, empleadores y trabajadores del sector de la construcción, funcionarios públicos del Ministerio del Trabajo, análisis de campo y estudios de casos administrativos llevados por este Ministerio durante el I semestre del 2010.

Entre las principales conclusiones que a las que se llegaron están que en la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo es donde están contenidos los mecanismos de control los cuales le dan la potestad a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, es una ley muy completa, pero es efectiva parcialmente, hay debilidad y limitación en el desarrollo completo en materia de higiene y la sanción por el incumplimiento de las medidas de seguridad, el reporte tardío de los accidentes laborales, las estadísticas no delimitadas de forma minuciosa, el incumplimiento del pago de multas y el aseguramiento en casos de riesgos profesionales en el sector de la construcción.

Para un mejor desarrollo de los mecanismos de control que se llevan dentro del Ministerio del Trabajo en el sector de la construcción es necesario revisar las partidas presupuestarias designadas a la Dirección General de Higiene y Seguridad que existe en esta cartera ministerial por parte del Gobierno Central, incrementar las capacitaciones a sus inspectores, a los empleadores y trabajadores así todos juntos de la mano crear un ambiente de trabajo en la cual la sociedad económicamente activa y sobre todo el sector de la construcción se sienta respaldado por la Administración Pública.

INTRODUCCION

El presente trabajo es un estudio monográfico sobre la “Eficacia Jurídica de los Mecanismos de Control del Ministerio del Trabajo en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción en Nicaragua durante el primer semestre del año 2010”, el cual se llevo a cabo como requisito para la culminación de nuestros estudios de Licenciadas en Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-MANAGUA).

Una de las principales preocupaciones de las compañías, de las autoridades gubernamentales y trabajadores, es el control de riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores y contra los recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo de manera negativa en la productividad, lo cual amenaza la solidez y permanencia en el mercado y esto, a su vez, conlleva graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Según la página Web de la Organización Internacional del Trabajo, consultada en Marzo del año en curso, cada año mueren más de 2 millones de personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con estimaciones hechas por la OIT se producen 270 millones de accidentes en el trabajo y 160 millones de casos de enfermedades profesionales. La seguridad en el trabajo difiere enormemente de país en país, entre sectores económicos y grupos sociales, tanto así que los países en desarrollo pagan un precio alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como agricultura, construcción, industria maderera y minería. En 2003, la OIT instituyó el 28 de abril como Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para destacar la necesidad de prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Se aborda también, generalidades del Derecho Administrativo, puesto que el Ministerio del Trabajo es parte del Estado pues pertenece al Poder Ejecutivo y es parte de la Administración Pública.

En Nicaragua, el Ministerio del Trabajo, es el encargado de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores a como lo contempla la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo y su Reglamento, el Código del Trabajo de la República de Nicaragua y la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo y su Reglamento, por lo cual el presente estudio se elaboró con el fin de analizar el marco jurídico en los cuales se basa los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo en los casos de accidentes laborales, específicamente en el sector de la construcción, su aplicación y valorar su eficacia jurídica, contribuyendo con la sociedad y con la población laboral activa para un mayor conocimiento de estos mecanismos de control.

Este estudio se realizó en el sector de la construcción a nivel nacional durante el I Semestre del año 2010 en el cual de acuerdo a la investigación se determinaron las ventajas y debilidades de los mecanismos de control de accidentes laborales que aplica el Ministerio del Trabajo para velar por la seguridad, los derechos y deberes de los trabajadores en Nicaragua. También se realizaron entrevistas a funcionarios de la Dirección de Higiene y Seguridad de este Ministerio, a trabajadores y empleadores del sector de la construcción, constatando las cifras que maneja el Ministerio del Trabajo en el rubro de la construcción y si éstas proyectan la realidad y darnos cuenta si es este sector en el que se producen más accidentes.

La investigación es cualitativa, por que se analizó la eficacia jurídica de los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción. De igual forma es descriptiva con metodología *ex post facto*, porque indaga hechos ocurridos en el pasado acerca de los accidentes laborales acontecidos en este sector.

Se pretendió con esta investigación plantear algunas recomendaciones, realizando un análisis comparativo de las Legislaciones Costarricense y Chilena referida a los accidentes laborales y especialmente en este sector, promoviendo un desarrollo económico y social justo, equitativo y sostenido. Para este estudio se hizo una revisión documental de las leyes y reglamentos de estos países a través de las cuales se podrá contrastar la realidad y la eficacia de los mecanismos de control en relación con Nicaragua.

Durante el Gobierno Liberal en el período de 1939-1947, los asuntos referidos al trabajo eran competencia del Ministerio de Agricultura y Trabajo bajo la dirección del Gr. José María Zelaya Cardoza, en este período se inició el estudio en materia de legislación laboral, este esfuerzo culminó con la promulgación del primer Código del Trabajo de la República de Nicaragua, aprobado mediante Decreto No. 336 del 12 de Enero de 1945.

Las primeras normativas laborales aprobadas fueron: El Reglamento de Inspectores del Trabajo en el año 1945 y el Reglamento de Asociaciones Sindicales en 1951. Estas normativas han sufrido muchas modificaciones debido a las transformaciones económicas sociales que inciden en las relaciones laborales.

Al publicarse en el año de 1945 el primer Código del Trabajo mediante el Decreto No. 336, queda abolida cualquier ley u otro Código que no sea el laboral, esto se logró producto de las luchas incesantes de la clase trabajadora.

Antes de este Código todos los reclamos en materia laboral se resolvían por el Derecho Civil y debido a su creación, estos reclamos serían resueltos en definitiva por el Derecho Laboral, logrando su autonomía de cualquier rama del Derecho. A partir de 1945 se establece de forma legal la intervención del Estado en las relaciones entre empleadores y trabajadores, primero con la creación de normas meramente laborales y segundo con el mecanismo de control creado para vigilar y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales como lo es el Ministerio del Trabajo y la inspección del Trabajo.

A partir de la Reforma y Adiciones en Ley creadora de los Ministerios de Estado y otras dependencias del Poder Ejecutivo, año 1952 se crea el Ministerio del Trabajo, ya independiente de las otras Secretarías de Estado a las cuales había estado anexo. El primer titular designado para el cargo de Ministro fue el Dr. Ramiro Sacaza Guerrero.

Parece paradójico que, mientras Nicaragua experimentaba la peor crisis económica de su historia, los sindicatos se empeñen en mejorar las leyes y condiciones laborales y en que se

promulgue un nuevo Código del Trabajo, que recoja todos los cambios a favor de los trabajadores realizados en los últimos 12 años y al que se agreguen aún más.

En el año de 1996, a través de la Ley 185, se publica el nuevo Código del Trabajo, el cual, hasta la fecha sigue vigente. En este se establecen principios generales que introducen cambios importantes en el aspecto sustantivo de la legislación laboral.

El Ministerio del Trabajo (MITRAB), es la Autoridad Administrativa encargada de velar por la protección de las Medidas Mínimas de Higiene y Seguridad de los trabajadores, el cumplimiento de la legislación en materia tanto de los empleadores como los trabajadores. Todo el procedimiento y facultades de este Ministerio en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo está regulado de la siguiente manera:

- La Ley 185 nace con el fin mejorar las relaciones trabajador-empleador y lograr la paz social en nuestra sociedad. Se incluyen los principios fundamentales que animan el derecho sustantivo laboral y, asimismo, los principios procesales propios del derecho adjetivo del trabajo, que en el Código de 1945 estaban dispersos e inorgánicos.
- Simplifica y hace más comprensibles la definición de los sujetos del derecho del trabajo y conceptualiza la empresa desde una perspectiva específicamente laboralista.
- Introduce el concepto de relación laboral y moderniza la reciprocidad entre las obligaciones de empleadores y trabajadores.

Actualmente el Marco Regulatorio del Derecho Administrativo Laboral es muy amplio pero posee ventajas y debilidades que hace variar la efectividad de los mecanismos que ejecuta el Ministerio del Trabajo en defensa de los trabajadores nicaragüense.

Con el surgimiento del nuevo Código del Trabajo en el año 1996, el país de ve en la necesidad de seguir avanzando y ya que el derecho es cambiante, nace así la ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007.

El Marco Jurídico de Seguridad e Higiene del Trabajo en nuestro país, se crea con el objetivo de hacer cumplir con los derechos de los trabajadores, siendo la principal, la seguridad de la vida y salud de los mismos, con medidas de prevención de riesgos profesionales. Siendo estos accidentes laborales y enfermedades.

Este marco legal se encuentra conformado por un conjunto de Leyes, Decretos, Reglamentos y Resoluciones entre las cuales sobresalen esencialmente la Constitución Política, Ley No. 185, Código del Trabajo de la República de Nicaragua, la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su Reglamento, Decreto No. 96-2007. Todo esto para brindar una mayor cobertura y así darle repuestas concretas a la sociedad económicamente activa.

De esta manera se pretendió aportar a los estudiantes de la Carrera de Derecho de la UNAN Managua conocimientos para futuras investigaciones y contribuir en el aprendizaje social; colaborando y contribuyendo en dar posibles soluciones a esta problemática a fin de lograr la eficacia y efectividad de las labores administrativas para que garanticen los derechos de los ciudadanos nicaragüenses.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar las ventajas y factores que inciden en los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo que plantea el marco legal, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción en Nicaragua durante el I semestre del año 2010 para determinar su eficacia jurídica.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Analizar el marco legal aplicable para los diferentes mecanismos de control que realiza el Ministerio del Trabajo, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.
- b) Describir de los mecanismos de control que plantea el marco legal en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.
- c) Determinar si existe cumplimiento de los mecanismos de control y medidas mínimas de higiene y seguridad planteados en el marco legal, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción .mediante análisis de campo y de casos administrativos.
- d) Comparar la legislación laboral referida a los mecanismos de control en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción con la legislación de Costa Rica y Chile.

I CAPITULO: ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL NICARAGUENSE.

Derecho Laboral

Guillermo Cabanellas define al Derecho Laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado¹”. En este sentido, el jurista nicaragüense Alemán Mena nos proporciona un concepto similar en su obra Derecho del Trabajo Nicaragüense, Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado: “El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre Empleadores y Trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

Es por tal razón que el Derecho Laboral se entiende que es de naturaleza pública, al intervenir el Estado en la relación entre los trabajadores y empleadores, esto se percibe en el Código del Trabajo Nicaragüense. Algunos juristas doctrinarios lo conciben dentro del Derecho Privado (como Almosny y David Lazcano), otros en el Derecho Público (Castorena) y una tercera posición lo ubica dentro del Derecho Social (Duguit, Gurvitz); pero la más aceptada dentro de nuestra legislación es esta última, por el interés general del Estado sobre los sectores sociales.

Derecho Administrativo Laboral

El Estado, en el ejercicio de garantizar y hacer cumplir las disposiciones establecidas en los cuerpos legales, se reviste de un Poder Administrativo. El Derecho Administrativo es Derecho Público, del que constituye una de sus ramas más importantes, es el Derecho Público interno por excelencia del Estado, es también un Derecho de naturaleza estatutaria, en cuanto se dirige a la regulación de las singulares especies de sujetos que se agrupan bajo

¹ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo III. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 137.

el nombre de Administraciones Públicas, sustrayendo a estos sujetos singulares del Derecho común².

Es por eso que el Derecho Administrativo Laboral, para Cabanellas es concebido “como el conjunto de doctrinas jurídicas, textos legales y actos de autoridad que, en la esfera pública, regulan, promueven, fiscalizan y sancionan los aspectos y manifestaciones del trabajo en su proyección social o al menos supraindividual³”. Y de igual manera Pérez Botija caracteriza la Administración laboral “como el conjunto de servicios públicos relacionados con el trabajo y con la protección de los trabajadores⁴”.

Conceptos Generales del Derecho Administrativo Laboral

Los siguientes conceptos se derivan de material doctrinario y cuerpos legales como lo es la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su reglamento:

Decreto: El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual lo define como “Resolución, mandato, decisión de una autoridad sobre asunto, negocio o materia de su competencia. Resolución o reglamentación que el Poder Ejecutivo, con la firma del Jefe de Estado, dicta sobre distintas materias⁵”.

Decreto Reglamentario: “El que, con la firma de un Ministro o Secretario de Estado, redactado por él o por sus colaboradores, o combinadamente, y la sanción del jefe de Estado, regula con detalle el régimen que sobre una institución ha establecido, en lineamientos fundamentales, una ley, y sin desconocer ninguna de sus normas substancialmente⁶”. El artículo 150 de la Constitución Política de Nicaragua en el numeral 4 expresa que es atribución del Presidente de la República “dictar decretos ejecutivos en

² García de Enterría, Eduardo. Curso de Derecho Administrativo I. Duodécima Edición. Editorial Thomson 2004. Pág. 44.

³ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo III. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 106.

⁴ Ídem.

⁵ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo III. 25 Edición. Editorial Heliasta. Págs. 38, 39.

⁶ Ídem.

materia administrativa” dejando claramente establecido la potestad reglamentaria del gobierno.

Acta de Inspección: Es el documento administrativo que indica el grado de cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene del trabajo, en los centros de trabajo. Asimismo dispone las medidas necesarias para el cumplimiento de las normas que regulan esta materia. Esta acta es de certeza indubitable⁷.

Acta de Infracción: Es el documento administrativo mediante el cual se constata una violación a las obligaciones en materia de seguridad e higiene del trabajo y que da origen al procedimiento administrativo en el cual se dispone la imposición de sanciones por violaciones a las normas de higiene y seguridad del trabajo⁸.

Acta de Reinspección: Es el documento administrativo que señala el grado de cumplimiento, por parte del empleador, de las disposiciones indicadas en el acta de inspección⁹.

Infracción: Es la violación a las normas relativas a seguridad e higiene del trabajo¹⁰.

Multa: Es la sanción pecuniaria impuesta a los sujetos que incumplan las obligaciones establecidas en la legislación laboral en materia de higiene y seguridad del trabajo¹¹.

Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo: El servidor público encargado de practicar visitas de inspección en materia de higiene y seguridad del trabajo, para comprobar el cumplimiento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Código del Trabajo y demás normativas en materia de higiene y seguridad del trabajo en los centros de trabajo y que cuenta con el nombramiento y acreditación correspondiente, expedido por las

⁷ Arto 10, numeral 5, DECRETO No. 96-2007, Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007.

⁸ Ibídem, numeral 6.

⁹ Ibídem, numeral 7.

¹⁰ Ibídem, numeral 8.

¹¹ Ibídem, numeral 9.

autoridades del MITRAB. El inspector de higiene y seguridad del trabajo es parte del Sistema General de Inspección del Trabajo y un fedatario público en su área de competencia¹².

Fuentes del Derecho Administrativo Laboral

Las fuentes del Derecho Administrativo Laboral en Nicaragua de las que nos habla Donald Alemán Mena en su obra titulada Derecho del Trabajo Nicaragüense se dividen en:

A) Fuentes Materiales

En este se encuentran los acuerdos establecidos entre las partes o negociaciones entre el gobierno y los sindicatos.

B) Fuentes Formales

Son las normas emitidas por los órganos competentes del Estado, con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de éstos. Entre ellas están:

Constitución Política de Nicaragua: La Constitución Política de Nicaragua de 1987, con la Revolución Popular Sandinista, dedicó el Capítulo III a los Derechos Sociales y el Capítulo V, a los Derechos Laborales (arto. 80 al 88).

Código del Trabajo: El Código del Trabajo es definido como un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales, a como establece el Principio Fundamental número II del Código. También el artículo 1 del Código del Trabajo de la República de Nicaragua expresa claramente: “El presente Código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores”.

¹² *Ibíd*em, numeral 10.

Leyes Ordinarias: García de Enterría define a La Ley como “un cuerpo jurídico específico, es decir, la regularización de las relaciones obrero-patronales, en cuanto a su origen; es evidentemente estatal y, además, formal, porque requiere un ineludible procedimiento solemne en su elaboración y la sanción correspondiente del Jefe de Estado¹³”. En este caso se habla de las leyes que contienen las normas de derecho laboral, las cuales son una fuente principal y de suma importancia.

Los Reglamentos: Son emanados por el Poder Ejecutivo, y son elaborados para precisar el contenido de la ley y éstos no sustituyen ni deben contradecir lo dicho por la Ley. Ejemplo Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Normativas Ministeriales: Es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento lleva a una sanción.

La Jurisprudencia: Son las sentencias emitidas por los Tribunales, ante la presencia de casos concretos y que no están contemplados en la Legislación Laboral.

Los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua: Los Convenios Internacionales aprobados en la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) por el gobierno de Nicaragua y ratificados por la Asamblea Nacional constituyen una fuente principal del Derecho. Estos Convenios y Recomendaciones adoptados por el país se incluyen dentro de los diferentes cuerpos normativos.

Las legislaciones nacionales en materia laboral de los Estados miembros de la O.I.T viven en un constante cambio, el Derecho es cambiante y dinámico debido a las exigencias sociales del día a día.

¹³ García de Enterría, Eduardo. Curso de Derecho Administrativo I. Duodécima Edición. Editorial Thomson 2004. Pág. 43.

Relación Laboral: “Es la caracterización de la actividad que surge a través de un contrato de trabajo¹⁴”. En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador o empresario y a consecuencia de esto se origina una relación jurídica entre éstos. El artículo 19 del Código del Trabajo estipula: “Relación Laboral o de Trabajo, cualquiera que sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración”.

Contrato Laboral: Para Cabanellas el Contrato Laboral o de Trabajo es “aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador¹⁵”.

El Código del Trabajo, en su artículo 19 define al Contrato Laboral o Contrato de Trabajo como “el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio”.

Jornada de Trabajo: El “número y distribución diaria y semanal de las horas normales de labor en cada establecimiento o empresa, según las diferentes categorías de trabajadores¹⁶”. El Código del Trabajo en su artículo 49 indica que la jornada de trabajo es “el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales”.

Los horarios de trabajo suelen diferir dentro de las empresas, por la naturaleza de las tareas o por imposición legal. Por ejemplo, según el artículo 52 del Código del Trabajo (Ley 185), las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no pueden

¹⁴ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo VII. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 116.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo II. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 351.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo IV. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 305.

ser incluidas en roles de turno nocturno y los menores de edad no pueden trabajar en jornada nocturna según el artículo 133 de ese mismo cuerpo normativo.

El artículo 57 del Código del Trabajo establece que “el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador”. También indica que es trabajo extraordinario el cual es el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados.

Sujetos de relación laboral

Trabajador

El Código del Trabajo en su artículo 6 se refiere a trabajadores como “personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada”.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual describe al trabajador como a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico, comprende a obreros y empleados¹⁷. En este caso específicamente, se habla del trabajador de la construcción, el cual es, según Cabanellas “El que se encuentra unido por un contrato con alguna de las empresas que tienen por objeto levantar toda clase de casas, edificios o partes de unas y otros, así como su conservación y reparación¹⁸”.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo VIII. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág.123.

¹⁸ *Ibidem*. Pág. 125.

Empleador

La definición que ofrece Guillermo Cabanellas es la de “patrono o empresario, persona que emplea a obreros manuales¹⁹”, mientras que el artículo 8 del Código del Trabajo nos brinda un concepto más amplio ya que “Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración”.

En el Capítulo 4 del Código del Trabajo se establecen obligaciones que todo Empleador con el trabajador por el mismo hecho de existir un vínculo o relación laboral entre estos dos. El inciso d) del artículo 17 del Código menciona una de las obligaciones más importantes, que es en relación a la seguridad del trabajador, el cual es: “Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas”.

Intermediario

Puede tratarse de contratistas o empresas proveedoras de mano de obra, cuya actividad consiste en contratar por su cuenta a trabajadores para suministrárselos a otras empresas que requieran personal, por lo general con carácter temporario²⁰.

Se establece así una relación de carácter triangular, entre el trabajador, el empresario que utiliza y dirige los servicios y el intermediario que contrata al trabajador y paga su remuneración.

Contratista

El artículo 9 del Código del Trabajo de Nicaragua establece claramente que el contratista tiene carácter de empleador. Cabanellas, por su parte, concibe al contratista como “el que

¹⁹ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo III. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 424.

²⁰ Arto. 3, Ley No. 2, Código del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 29 de Agosto de 1943.

toma a su cargo, por contrato, la ejecución de alguna cosa²¹”. También menciona que el contratista responde del trabajo de su personal, en materia de construcciones, cuando se produce la ruina de los edificios por vicios o defectos de la construcción y en los accidentes laborales, el contratista es considerado como patrono²².

Subcontratista

El Contratista es la persona que asume la ejecución de ciertas tareas bajo la dependencia de otro, el contratista. Capitant entiende por subcontratista a “la persona que, por precio fijo o destajo, se encarga de una parte separada de un trabajo u obra, que se confía en el conjunto a un empresario principal²³”. De la misma manera que el contratista, el subcontratista tiene carácter de empleador, según el artículo 9 del Código del Trabajo que literalmente dice: “Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios”.

En el sector de la Construcción, según Cabanellas, por lo general se trata de obra única o de varias separadas en el tiempo y sin segura reiteración, salvo los clientes de ciertos albañiles. Los contratistas y los subcontratistas, al trabajar, edifican y construyen para otras personas, por tal razón, cobran de los particulares y les abonan los pertinentes salarios a los obreros que emplean, con la natural ganancia del empresario e intermediario²⁴.

Higiene y Seguridad Ocupacional

Higiene Ocupacional

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual se refiere a Higiene Ocupacional o Higiene del Trabajo como “las normas relacionadas con la prevención de las enfermedades

²¹ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo II. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 337.

²² Ídem.

²³ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo VII. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 526.

²⁴ Ídem.

profesionales²⁵”. Nuestra Legislación, en el artículo 3 de la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo indica que Higiene Industrial “es una técnica no médica dedicada a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones emanadas (ruido, iluminación, temperatura, contaminantes químicos y contaminantes biológicos) o provocadas por el lugar de trabajo que pueden ocasionar enfermedades o alteración de la salud de los trabajadores”.

Las medidas higiénicas cooperan al mejor rendimiento, desde el punto de vista económico y de la producción ya que asegura la salud de los trabajadores, los cuales son la mayoría de la población. En palabras de Cabanellas “la legislación del trabajo y las reglamentaciones laborales, de negociación colectiva o de iniciativa unilateral de las empresas, abordan con detalle lo relativo a la limpieza, desinfección, desinsectización, iluminación, ventilación, humedad y calefacción de los locales donde se trabaja; así como las condiciones de los vestuarios, comedores y otras dependencias en conexión con ellos²⁶”.

Seguridad Ocupacional

La Ley 618, en su arto 3 menciona la Seguridad del Trabajo como “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”.

Seguridad Laboral es la forma de evitar riesgos probables o posibles que genera la prestación de servicios, esta se resume en extremar las medidas existentes, adicionar nuevas y más efectivas y sistemas destinados a evitar accidentes profesionales. Para Cabanellas, “esta prevención cumple propósitos de varias especies: Sociales, para impedir o reducir la carga social que representa el trabajador incapacitado, que ha de subsistir sin producir en lo sucesivo; Económicas, por cuanto a más trabajadores útiles y en actividad,

²⁵ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo IV. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 271.

²⁶ *Ibidem*. Pág. 272.

mayor bienestar general; y Jurídicas, por cuanto se afirman los derechos a la vida y a la integridad corporal²⁷”.

Riesgos Profesionales

El concepto que brinda el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas sobre riesgo laboral “es el productor del accidente o de la enfermedad, que da origen a la responsabilidad empresaria, también señala que es el evento al que se encuentran expuestos los trabajadores por la actividad al servicio ajeno y por cuenta de otro y a consecuencia de su prestación o en el ejercicio de sus tareas”.

El Código del Trabajo, sobre este tema estipula, en su artículo 112, que “son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima”. De igual manera el artículo 109, menciona que estos riesgos se dividen en accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.

También en este mismo cuerpo normativo, en su artículo 100, expresa literalmente: “Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo”.

Los Riesgos Profesionales, como explica el artículo 115 del Código del Trabajo, pueden producir:

- a) La muerte.

²⁷ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo VII. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 330.

- b) Incapacidad total permanente, la cual el artículo 116 del Código del Trabajo describe como la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo.
- c) Incapacidad parcial permanente: Es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida, según el artículo 117 del Código del Trabajo.
- d) Incapacidad temporal: El artículo 118 del Código del Trabajo lo detalla como “la pérdida de facultades o aptitudes que por un período de tiempo, imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo”.

Accidente Laboral

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define accidente del trabajo o laboral como “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras²⁸”.

En la legislación laboral mexicana se establece que accidente de trabajo es “toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producido de las mismas circunstancias²⁹”.

De igual manera en la legislación chilena se define al accidente de trabajo “como toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca

²⁸ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo I. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 67.

²⁹ Bermúdez Cisnero, Miguel. Derecho del Trabajo. OXFORD. México. Pág. 214.

incapacidad para el mismo o muerte³⁰”. En la legislación laboral española se entiende por accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena³¹”.

En nuestra legislación laboral, en el artículo 110 del Código del Trabajo se conceptualiza al accidente laboral como “el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio”.

Clases de Accidentes Laborales

De acuerdo a nuestra legislación laboral vigente, se deduce que existen dos clases de accidentes, a como lo contempla el artículo 110 del Código del Trabajo: El accidente de trabajo y el accidente de trayecto.

Accidente de Trabajo: El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo y el que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

Accidente de Trayecto: El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo.

Tipos de Accidentes Laborales

Según el artículo 28 de la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el artículo 10 del Reglamento de la mencionada Ley, existen cuatro tipos de accidentes:

³⁰ Humeres Magnan, Héctor. Apuntes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8va edición., Editorial Lira. Santiago de Chile. 1970. Pág. 180

³¹ Código sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1ra edición, Editorial COLEX. Madrid, España, 1995. Pág. 147.

Accidentes Leves: Son aquellos que ocasionan al trabajador lesiones leves, que a su vez pueden ser sin baja, cuando no ameriten días de subsidio o reposo, y con baja, cuando conlleven a la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de al menos un día laboral.

Accidentes Graves: Son considerados todos los accidentes de trabajo que conlleven la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de ocho días o más; los tipos de lesiones consideradas como graves pueden ser: fracturas, esguinces, quemaduras de 2do. y 3er. grado, amputaciones, entre otros.

Accidentes Muy Graves: Se consideran todos los accidentes de trabajo que conllevan la ausencia del accidentado por más de veintiséis semanas consecutivas y que las lesiones ocasionadas sean de carácter muy grave y múltiples, tales como fracturas múltiples, amputaciones, politraumatismo, entre otros.

Accidente Mortal: Se consideran todos los accidentes de trabajo que provoquen el fallecimiento de la persona que trabaja.

Inspección de Higiene y Seguridad

Debido a que no basta sólo dictar leyes que protejan al trabajador, puesto que su infracción es probable, se impone que se organice la institución encargada de comprobar el cumplimiento, con poder para imponerlo coactivamente, mediante sanciones. Cabanellas conceptualiza la Inspección del Trabajo como el “Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social³²”.

³² Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Tomo IV. 25 Edición. Editorial Heliasta. Pág. 441.

La Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley 618, en su artículo 305 establece que la inspección de higiene y seguridad del trabajo es “el conjunto de actividades dirigidas a detectar, evaluar, medir y analizar los sistemas de prevención y control de los riesgos laborales en los centros de trabajo”. Entre tanto el Reglamento de esta Ley, Decreto No. 96-2007, en su artículo 10 define la inspección de Higiene y Seguridad como el “acto mediante el cual el Sistema General de Inspección verifica el cumplimiento de la Ley, Reglamento y normativas concernientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo en materia de higiene y seguridad y a protección de los trabajadores”.

Condición de Trabajo: es el conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral, según el artículo 3 de la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Lugar de Trabajo: Son las áreas edificadas, o no, en las que las personas trabajadoras deben permanecer o acceder como consecuencia de su trabajo; se entienden incluidos en esta definición también los lugares donde los trabajadores y trabajadoras desarrollen su actividad laboral (vestuarios, comedores, lugares de descanso, local para administrar primeros auxilios y cualquier otro local)³³.

Ambiente de Trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud del trabajador, tales como: locales, instalaciones, equipos, productos, energía, procedimientos, métodos de organización y ordenación del trabajo, entre otros³⁴.

³³ Arto 10, numeral 4, DECRETO No. 96-2007, Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007.

³⁴ Arto 3 de la Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007.

Comisión Mixta de Higiene y Seguridad (C.M.H.S.T.),

Según la Ley 618 en su artículo 40, es el órgano paritario, constituido por los representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo. Igualmente en la Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, se define como órgano paritario de participación en las actividades de protección y prevención de riesgos en el centro de trabajo impulsados por la administración del centro de trabajo mediante la gestión que efectúe el técnico o encargado de atender la Higiene y Seguridad en el Centro de Trabajo³⁵.

Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, que deberá integrarse con igual número de representantes del empleador que de los trabajadores³⁶. La solicitud de inscripción de esta comisión se hace ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o ante el Inspector Departamental de Higiene y Seguridad correspondiente y debe ir acompañada del acta de constitución de la misma, con sus respectivas firmas y sellos, el libro de actas que será aperturado y foliado por la autoridad laboral competente³⁷. Una vez aprobado el Comité, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, asignará un número de registro a las Comisiones Mixtas, el cual dará a conocer al empleador³⁸.

Algunas de las funciones establecidas en el artículo 56 de la Ley 618, y el artículo 27 de la Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas son: 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

³⁵ Arto. 4, Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, Reformada, aprobada y publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 29 del 9 de Febrero del 2007.

³⁶ Arto 41, Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007.

³⁷ *Ibidem*. Pág. 51.

³⁸ *Ibidem*. Pág. 52.

laborales, realizar cuantas funciones les sean encomendadas por la empresa o centro de trabajo en materia de su competencia.

Investigación de Accidente

El Ministerio del Trabajo, a través de su Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, realiza las investigaciones de los accidentes de trabajos graves, muy graves y mortales, determinando sus causas y dictando las medidas correctivas para evitar que se vuelvan a repetir, esto según el artículo 313 de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo³⁹. La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, lleva un registro de las estadísticas de accidentes y a su vez sirve para analizar su comportamiento y así elaborar políticas de prevención y hacer del conocimiento a los empleadores y organizaciones sindicales⁴⁰.

Autoridad Administrativa Laboral

Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo (MITRAB), es la Autoridad Administrativa encargada de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias y principalmente las que tiene por objetivo fijar y armonizar las relaciones entre empleador y trabajador, según el artículo 263 del Código del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es uno de los Ministerios del Estado y entre sus funciones está proponer al Presidente de la República, coordinar y ejecutar la política del estado en materia de higiene y seguridad ocupacional.

Al Ministerio del Trabajo, como órgano rector de la higiene y seguridad laboral, le corresponde la aplicación de la Ley 618 y su Reglamento, sin perjuicio de las facultades y

³⁹ Arto. 313, Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007.

⁴⁰ Ibídem. Arto. 314.

atribuciones que otras leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias. También le corresponde la elaboración, aprobación, publicación de las normativas, resoluciones e instructivos técnicos de higiene y seguridad del trabajo y los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en esta misma materia. El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, propone y publica instructivos y normativas técnicas complementarias para la aplicación de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo y su respectivo Reglamento.

Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional

Está constituida como órgano rector de la política del Estado en materia de Higiene y Seguridad del trabajo, creando la figura de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo⁴¹. Esta Dirección implementa las políticas establecidas en la legislación laboral y en los convenios que en materia de higiene y seguridad se han suscrito o ratificado con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), está bajo la dirección de un Director General y está compuesta por la Dirección de Higiene y la Dirección de Seguridad, así lo contempla la Sección 4 del Reglamento de la Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Decreto No. 71-98.

El Reglamento de la Ley 618, contempla que es competencia de esta Dirección, entre otras cosas: Realizar estudios e investigaciones para la identificación de las causas que originan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, formular políticas del Plan Nacional en materia de seguridad e higiene del trabajo, elaborar y proponer contenidos de normativas o instructivos para la prevención y control de los riesgos laborales, Regular las funciones de los inspectores de seguridad e higiene del trabajo, etc⁴².

El Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, en su artículo 38, estipula cuales son las facultades de las Inspectorías de Seguridad e Higiene así como el

⁴¹ Arto 304, Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007.

⁴² Arto. 36, DECRETO No. 96-2007, Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007.

Reglamento de la Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Decreto 71-98 en sus artículos 240 y 241.

Dirección de Higiene Ocupacional

El artículo 241 del Reglamento de la Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo establece que le corresponde a la Dirección de Higiene:

1. Planificar, dirigir, coordinar y evaluar las actividades que se realizan en el campo de la higiene del trabajo en las diversas empresas e instituciones del país.
2. Impartir cursos, seminarios, charlas y conferencias en materia de higiene y brindar asesoría en formación de comisiones mixtas, reglamentos técnicos organizativos y el registro de los mismos.
3. Medir los riesgos de contaminantes ambientales a que están expuestos los trabajadores e indicar las soluciones técnicas correctivas.
4. Registrar o investigar los accidentes de trabajo, que conllevan los riesgos profesionales
5. Proponer políticas con el objetivo de disminuir los accidentes de trabajo.
6. Realizar estudios sobre las condiciones ambientales para valorar los contaminantes físicos-químicos en los lugares de trabajo.

Bajo esta dirección se encuentran los Inspectores de Higiene y Seguridad, los cuales tienen que cumplir con los requisitos que señala la Ley 476, Ley de Servicio Civil y de Carrera Administrativa, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 235 del 11 de Diciembre del 2003 y que según el artículo 41 del Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo⁴³, tienen carácter de autoridad laboral y autorizados para:

⁴³ Ibídem. Arto 41.

1. Visitar periódicamente los centros de trabajo en cualquier día, hora y sin previo aviso para identificar y evaluar los factores de riesgos existentes que puedan alterar la salud de los trabajadores.
2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por el representante de los trabajadores, de la Comisión Mixta y el empleador, para un mejor desarrollo de la función de la inspección.
3. Cerciorarse de la legalidad de la personalidad jurídica de quien representa al empleador, cuando la diligencia no sea atendida directamente con éste.
4. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, entrevista, examinar documentos, planes y programas relativos a la normativa de prevención de riesgos laborales y cualquier otro relacionados con la higiene y seguridad de los trabajadores.
5. Tomar o sacar muestras de materiales y sustancias, empleados o manipulados en el proceso productivo; realizar evaluaciones, mediciones ambientales, efectuar tomas de fotografías, videos, levantar croquis y planos de las condiciones de trabajo, para lo cual el inspector podrá auxiliarse de cualquier medio o equipo tecnológico.
6. Adoptar en cualquier situación de riesgo inminente a la seguridad de los trabajadores las medidas cautelares derivadas de la aplicación de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, su reglamento, normativas y resoluciones, pudiendo incluso pedir el uso de la fuerza pública si se estima necesaria.
7. Finalizada la actividad inspectiva el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, puede adoptar cualquiera de las siguientes medidas:
 - a) Advertir al empleador de lo detectado para que actúe en su corrección de forma inmediata.

- b) Realizar las evaluaciones, incluida la inicial, de los riesgos higiénico-industriales y verificar el cumplimiento de los informes realizados por el empleador en esta materia.
- c) Apercibir al empleador a fin de que en un plazo determinado lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones y procedimientos, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores.
- d) Dar por iniciado el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción.
- e) Ordenar la paralización parcial o total inmediata de la actividad laboral por inobservancia de las normativas sobre higiene y seguridad del trabajo, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- f) Todas aquellas medidas que se deriven de la Legislación vigente en Higiene y Seguridad del Trabajo.
- g) Vigilar en el ámbito de su respectiva competencia el cumplimiento de las disposiciones en materia de higiene y seguridad del trabajo que establecen derechos y obligaciones en seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- h) Emplazamiento a la parte empleadora a comparecer al MITRAB aportando la documentación o aclaraciones pertinentes.

Dirección de Seguridad Ocupacional

En el artículo 240 del Reglamento de la Ley 290⁴⁴, dispone que a la Dirección de Seguridad le corresponde:

⁴⁴ Ibídem. Arto 240.

1. Planificar, dirigir, coordinar y evaluar las actividades que se realizan en el campo de la seguridad del trabajo en las diferentes empresas e instituciones del país.
2. Brindar asesoría a los empleadores, trabajadores y especialistas en materia de seguridad colectiva. Así como también impartir cursos, seminarios, charlas y conferencias en materia de seguridad del trabajo.

Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo

La Ley 618 define al Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo como el órgano colegiado de participación interinstitucional que tiene como misión proponer y aprobar políticas en materia de prevención y promoción de la higiene y seguridad de los trabajadores y está formado por las asociaciones profesionales de los empleadores, las organizaciones sindicales de los trabajadores y las instituciones del estado⁴⁵. El artículo 13 de esta misma Ley menciona que este Consejo esta adscrito al Ministerio del Trabajo.

⁴⁵ Arto. 10, Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007.

II CAPITULO: MARCO LEGAL VIGENTE EN NICARAGUA EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.

El Ministerio del Trabajo (MITRAB), es la Autoridad Administrativa encargada de velar por la protección de las Medidas Mínimas de Higiene y Seguridad de los trabajadores, el cumplimiento de la legislación en materia tanto de los empleadores, como los trabajadores. Todo el procedimiento y facultades de este Ministerio en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo están regulados de la siguiente manera:

Constitución Política de la República de Nicaragua

La Constitución es la primera de las fuentes y la más importante en el Derecho Nicaragüense, tiene supremacía, prevalece y se impone a todas las demás leyes y normas. Así lo establece la misma en el artículo 182 que dice literalmente: “La Constitución Política es la carta fundamental de la República; las demás leyes están subordinadas a ella. No tendrán valor alguno las leyes, tratados, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren sus disposiciones”.

Esta norma fundamental entró en vigor en el año 1987, con la Revolución Popular Sandinista, se dedicó el Capítulo III a los Derechos Sociales y el Capítulo V a los Derechos Laborales (artos. 80-88), pero dicha normativa ha sufrido varias reformas a lo largo de la historia.

De igual manera es labor del Estado “garantizar a la sociedad nicaragüense el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley⁴⁶”, siendo el caso la Ley de Seguridad Social, la norma competente para controlar la forma y condiciones de protección al derecho de seguridad social, y frente a tanta problemática social que atraviesa nuestro país, el derecho de la seguridad social es de alta importancia, por que los trabajadores y

⁴⁶ Constitución Política de Nicaragua con sus reformas 13ª. Edición. Editorial Jurídica. Managua 2006 arto. 61.

población en general requiere de este para el sustento familiar en los casos que ocurriese alguna daño a la cabeza de familia.

En el Capítulo V de la Constitución Política, contempla los Derechos Laborales de todo ciudadano nicaragüense y define el trabajo como un derecho y una responsabilidad social. Es decir, es la base fundamental del desarrollo de la nación y la sociedad. Es por ello que el Estado procura a través de las normativas y el Ministerio del Trabajo salvaguardar los derechos de los trabajadores para una mejor productividad al satisfacer las necesidades de los nicaragüenses.

En la Constitución Política, lo referente al Derecho a la Seguridad de los trabajadores está protegido principalmente por el artículo 82 numeral 4 y 7, estableciendo que tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.

7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley. (En este caso la Ley de Seguridad Social).

La misma Constitución le brinda el derecho a los ciudadanos - en este caso a los trabajadores- a realizar denuncias a la autoridad pertinente (MITRAB) en el caso de que existiese anomalías, violentándosele algún derecho⁴⁷. El Ministerio del Trabajo recepciona las denuncias por parte de los trabajadores cuando se les violentan sus derechos, referente a las denuncias de Higiene y Seguridad la Unidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo es la encargada de recepcionarlas para darles un seguimiento pertinente.

⁴⁷ Ibídem. Arto 52.

En el artículo 150 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, estipula que “Son atribuciones del Presidente de la República, las siguientes: 1) Cumplir la Constitución Política y las Leyes, y hacer que los funcionarios bajo su dependencia también las cumplan”. De acuerdo a esta disposición, las autoridades administrativas laborales –en este caso el MITRAB- están obligadas a cumplir y hacer cumplir las leyes propias de su competencia.

Siendo el Ministerio del Trabajo una autoridad administrativa laboral y bajo la dependencia del Poder Ejecutivo (Presidente de la República), es responsabilidad del Presidente que las entes a su cargo cumplan lo establecido en la Constitución Política y demás Leyes de Competencia. Siendo una autoridad administrativa de carácter público este Ministerio debe proporcionar un servicio honesto y justo para que la población trabajadora se sienta segura a la hora de reclamar sus derechos laborales.

La OIT y los Convenios ratificados por Nicaragua

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una Institución Intergubernamental, de la que forman parte 135 Estados Miembros. Representantes de los Gobiernos y de las Organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en su obra. Su misión consiste en promover la justicia social en el mundo, esta reúne información relativa a los problemas del trabajo, encargándose de su difusión, establece normas internacionales y controla su aplicación en los distintos países⁴⁸.

La labor de la OIT ha sido destacada en el sentido que ha tomado numerosas decisiones a lo largo de su historia bajo la forma de Convenios y/o Recomendaciones Internacionales, estas sirven de base y fuente de inspiración al Derecho Nacional del Trabajo de los distintos Estados miembros de la Organización que posteriormente los ratifican para luego pasar a ser parte del Derecho Interno de los mismos⁴⁹.

⁴⁸ Tijerino Medrano. J.A, Palma Ibarra Mario. La legislación Laboral de Nicaragua y los convenios con la OIT. Managua Nicaragua 1965 Pág. 1.

⁴⁹ Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua. 2006, Ministerio del Trabajo de Nicaragua Pág. 11.

Nicaragua es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación en 1919 y desde entonces el Estado de Nicaragua ha ratificado 59 Convenios Internacionales en el Trabajo, de los cuales 5 han sido denunciados y 54 se encuentran en pleno vigor. De igual manera existen un sinnúmero de convenios, que aunque no han sido ratificados, debido a su aportación y valor jurídico, se implementan en la legislación laboral nicaragüense.

Ejemplo de ello, es el Convenio 155 (22/06/1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de Trabajo, que Nicaragua no ha ratificado pero lo adopta dentro del marco legal laboral nicaragüense y que debido a su importancia implementa la creación de las Comisiones Mixtas que son de gran valor para la prevención y control de los riesgos laborales.

Los Convenios y Tratados Internacionales que son ratificados por nuestro país forman parte del marco legal de Higiene y Seguridad del Trabajo. Una vez que el gobierno de Nicaragua ha firmado un Convenio Internacional ante la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), éste deberá ser presentado ante la Asamblea Nacional en un plazo de 15 días y ésta deberá de aprobar o rechazar en los 60 días subsiguientes, si es aprobado se envía al Poder Ejecutivo para que sea ratificado y luego tendrá que incluirse dentro de las leyes de nuestro país. Si en el caso de que la Asamblea Nacional no se pronuncie al respecto de la aprobación o rechazo del Convenio en discusión dentro de los 60 días de plazo se tomara como aprobado dicho Convenio⁵⁰.

Dentro de este grupo de Convenios Internacionales que han sido ratificados podemos mencionar los siguientes⁵¹:

- Convenio Número 119, Convenio sobre la protección de la maquinaria. Ratificado: Gaceta Diario Oficial No 111 del sábado 23 de mayo de 1981.

⁵⁰ Valle González Alfonso. Manual de Derecho Internacional Publico. 2ª edición. Managua Editorial Acento S.A. Pág. 65.

⁵¹ Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua. 2006, Ministerio del Trabajo de Nicaragua. Págs. 230, 238 y 264

- Convenio Número 127, Convenio sobre el peso máximo. Ratificada e la Gaceta Diario Oficial No. 202, del 10 de Septiembre de 1975.
- Convenio Número 19, Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes laborales). Gaceta Diario Oficial No. 206, del jueves 13 de Septiembre de 1934.

Código del Trabajo de la República de Nicaragua.

El actual Código del Trabajo entró en vigencia en el año 1996, derogando el Primer Código Laboral del 1945. Este Código fue promulgado en el Diario Oficial No. 205 de la Gaceta el 30 de Octubre del 2006, y el objetivo de este ordenamiento jurídico laboral es el de proteger, tutelar y mejorar las condiciones de los trabajadores, pero ha atravesado varias reformas.

La Ley 185 nace con el fin de mejorar las relaciones trabajador-empleador y el lograr la paz social; simplifica y hace más comprensible la definición de los sujetos del derecho del trabajo, también introduce el concepto de relación laboral y moderniza la reciprocidad entre las obligaciones de empleadores y trabajadores.

Nuestro Código del Trabajo establece quien es el órgano o autoridad administrativa encargada de tutelar el bienestar de los trabajadores: “... el Ministerio del Trabajo vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a las materias laborales, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores⁵²”.

Entre las obligaciones primordiales respecto a Higiene y Seguridad tanto de empleadores como del mismo trabajador establecidas en el Código del trabajo tenemos:

⁵² Código Del Trabajo (Con Sus Reformas, Adiciones E Interpretación Auténtica) Ley No. 185 Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996. Artículo 263

Obligaciones de los empleadores

- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas⁵³;

Todo empleador debe proporcionar la vestimenta adecuada para el trabajo que deba desempeñar el trabajador, dentro de esta vestimenta de protección como los cascos, guantes, chalecos, tapones en los oídos, lentes de protección etc, según el trabajo que deban desempeñar. Y de igual manera debe exigirles que lo utilicen para prevenir cualquier mal acontecimiento.

- No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo⁵⁴;

Ciertos trabajadores poseen sus herramientas de trabajo aparte de las que el empleador le proporcione para la realización de diferentes tipos de trabajo, pero las herramientas u objetos de trabajo que sean propiedad del trabajador no deben de ser objeto de garantía ya sea de una obra a realizar o visto como forma de pago por algún daño o perjuicio. Por ejemplo “X” empleador contrata a “Y” trabajador para la construcción de una bodega, el trabajador labora con ciertas herramientas de trabajo de su propiedad y el empleador le dice que cierta pared o subdivisión quedó mal y que le quitara parte de sus herramientas de trabajo para reparar ese daño.

O ya sea también retenerle sus herramientas para asegurarse de que el trabajador asistirá puntual al trabajo, o que si le da parte de sus herramientas lo afiliara al seguro. Ninguna de estos ejemplos se puede dar ya que todas son obligaciones del empleador de proporcionar herramientas y afiliarlo al seguro.

⁵³ Ibídem Art. 17 literal. d.

⁵⁴ Ibídem. literal e.

- No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga⁵⁵;

Siendo esta una de las medidas de prevención de enfermedades y sobre todo de accidentes laborales durante las actividades laborales o el trayecto, y también para poder realizar una buena actividad laboral.

- Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos⁵⁶;

En los casos de que uno de los trabajadores decida presentar una denuncia ante el MITRAB se le debe de conceder un permiso sin perjudicar sus derechos y beneficios laborales (salario, vacaciones), ya sea para denunciar al empleador por un perjuicio hacia su persona o servir como testigo en la denuncia o demanda de algún compañero de trabajo que por X o Y motivo denunciare a su empleador. También se debe de tomar en cuenta que puede ser por una causa diferente a la laboral y que no este implicado el empleador, ya sea esta una causa penal, civil, etc. por ejemplo las citaciones que se hacen para la conformación de un jurado en un caso penal.

- Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado⁵⁷;

Es necesario que las empresas lleven un control estadístico para evitar malos entendidos en el trabajo ejercido y dar lo justo a los trabajadores. Por ejemplo, cuando ocurre un accidente laboral y el trabajador esté o no asegurado sirve de mucho al calcular cual es el porcentaje

⁵⁵Ibídem. literal f.

⁵⁶Ibídem. literal j.

⁵⁷Ibídem. literal l.

que se le debe pagar de subsidio o prestación según el tipo de lesión o discapacidad que provocare el accidente o enfermedad laboral y quien será el sujeto que se hará cargo de brindar esta prestación ya sea el empleador, contratista, subcontratista o el INSS. Es necesario destacar que nuestra normativa no da cifras exactas para el pago de seguridad social, solamente da porcentajes en los que se toman en cuenta el salario del trabajador y el tiempo trabajado.

- Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada⁵⁸;

El hecho de denegar el acceso a un inspector del trabajo es causa de sanción administrativa, los inspectores de trabajo realizan inspecciones para observar si se cumplen las medidas necesarias de prevención de accidentes laborales y enfermedades y verificar así el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

- Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos⁵⁹;

Los trabajadores tiene el derecho de formar parte de sindicatos, y nuestro Código del Trabajo en los artículos 208 y 209 le brinda facultades y obligaciones a los sindicatos siendo una de las mas importantes el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la defensa de sus propios intereses; además los sindicatos buscan el beneficio de los trabajadores y el impedimento de información o el acceso a los centros de trabajo incurre en multas administrativas.

- Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas⁶⁰;

⁵⁸ Ibídem. literal m.

⁵⁹ Ibídem. literal n.

⁶⁰ Ibídem. literal o.

- Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua⁶¹.

Obligaciones de los Trabajadores

- Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;⁶²
- Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados;⁶³
- Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo;⁶⁴
- Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador;⁶⁵
- Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo;⁶⁶
- No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga;⁶⁷

En el Título V del Código del Trabajo regula la Higiene y Seguridad Ocupacional y los Riesgos Profesionales; denominando dentro de los Riesgos Profesionales los accidentes y

⁶¹ Ibídem Literal r.

⁶² Ibídem. Artículo 18. Literal a

⁶³ Ibídem literal f.

⁶⁴ Ibídem literal g.

⁶⁵ Ibídem literal h.

⁶⁶ Ibídem literal i.

⁶⁷ Ibídem literal j.

enfermedades que puede ocurrirle al trabajador. Brindándonos de esta manera conceptos para una mejor percepción legal.

Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional⁶⁸.

Accidente de trabajo: es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

Nuestra Legislación laboral contempla como accidente de trabajo:

- El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo. (In itinere)
- El que ocurre en la Jornada Laboral.

Enfermedad profesional: es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aún cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Los empleadores están en la obligación de crear medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, deben de proporcionar a sus trabajadores equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales y debe de ser de forma gratuita, las instalaciones físicas acondicionadas e higiénicas en los lugares de trabajo⁶⁹.

⁶⁸ Ibídem. Art. 112

⁶⁹ Ibídem. Art. 100.

Dentro de las medidas mínimas que los empleadores deben adoptar están las siguientes⁷⁰:

- a) Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- b) Las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- c) Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- d) La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

Es importante que los trabajadores cumplan con las medidas que los empleadores les comuniquen ya sean en capacitaciones en cuanto a protección personal y que sigan las señalizaciones que dependiendo del trabajo se indiquen en el área de labores. Si el lugar de trabajo se considera insalubre o de alta peligrosidad por el contacto de químicos o sustancias tóxicas y peligrosas a la salud el empleador deberá proporcionarles un lugar acondicionado para digerir sus comidas.

La Dirección General de Seguridad e Higiene del MITRAB se divide en la Dirección de Higiene y la Dirección de Seguridad la cual poseen alrededor de 9 inspectores los cuales tienen un plan rotativo de inspecciones⁷¹. Los inspectores de Higiene y Seguridad se rigen más que todo por el Código del Trabajo y la Ley 618, es por ello que el MITRAB realiza inspecciones de prevención y especiales en la investigación cuando ya se dio algún tipo de accidente laboral o enfermedad y luego de la investigación para corroborar si la empresa cumple lo ya establecido o la sanción que se le imponga según el caso.

⁷⁰ Ibídem. Art. 101.

⁷¹ Entrevista realizada al Responsable de la Unidad de Accidentes Laborales y Enfermedades de la Dirección de Higiene y Seguridad del MITRAB. Juan Carlos Hernández. (16 y 23 de Febrero 2011)

Siendo el Ministerio del Trabajo el Órgano Competente para la protección de los Derechos Laborales, si ya realizada una inspección y se le ha establecido alguna modificación para evitar un riesgo profesional y dicha empresa no cumplió con lo establecido el Inspector a través del Ministerio del Trabajo puede suspender o paralizar las actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, poniendo en peligro la vida de sus trabajadores.

Ocurrido un accidente o enfermedad laboral el empleador debe de informar a más tardar dentro de las veinticuatro horas más el término de la distancia y colaborar al MITRAB para que se realicen las indagaciones pertinentes, deberá de brindarle asistencia medica indemnizar en el caso que no estén protegidos por el régimen de seguro social o no este afiliado. De igual manera debe reintegrarlo a su puesto de trabajo o de dar otro puesto en el caso que no pueda desempeñarlo por alguna incapacidad que la enfermedad o accidente le dejara.

La Notificación que el empleador haga al MITRAB debe de contener:

- Nombre de la Empresa o su representante, domicilio y actividad económica;
- Nombre y generales de ley del trabajador y lugar donde este se encuentra;
- Lugar, día y hora del accidente;
- Causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar;
- Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador;
- Nombre y domicilio de testigos del accidente si los hubiere.

Todo sin perjuicio del informe que deberá rendir al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social este o no asegurado.

En caso de que el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado es responsabilidad del empleador pagar la indemnización por muerte o incapacidad ocasionada por accidente o riesgos profesionales. El pago de las indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de

salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor⁷².

Los empleadores, cuando contraten a través de intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales que sufran sus trabajadores sean estos contratistas o subcontratistas deberán de cumplir con las obligaciones establecidas por la ley para el empleador en todo contrato de trabajo. Pero en el caso de que el contratista use los servicios de un subcontratista este deberá de exigir que este goce de seguro social ya que el subcontratista se hará responsable de cualquier acontecimiento ocurrido a los trabajadores.

El legislador ha optado por establecer una única jurisdicción competente para conocer de los casos de responsabilidad por accidente de trabajo, luego de agotar la vía administrativa en el Ministerio del Trabajo (MITRAB). Para los accidentes de trabajo, la legislación procesal atribuye la competencia a las jurisdicciones laborales (Jueces del Trabajo) según la materia, la cuantía y el territorio de la disputa.

En relación a litigios por riesgo profesional, la legislación laboral da una ayuda al Juez Laboral para calcular el pago de los gastos derivados de la lesión corporal y las eventuales incapacidades o enfermedades profesionales, ya que a nuestro Código Laboral se anexa una Tabla de Evaluación de Incapacidades y una Lista de Enfermedades relacionadas al Trabajo. Sin embargo, debe acudirse a las normas de la materia para asegurar la completa reparación integral del daño a la víctima.

Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo y su reglamento.

La Ley No. 290, "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo" Publicada en La Gaceta No. 102 del 3 de Junio de 1998 y su Reglamento Decreto 71-98 publicados en la Gaceta No 205 y 206 del 30 y 31 de Octubre de 1998,

⁷² Código Del Trabajo (Con Sus Reformas, Adiciones E Interpretación Auténtica) Ley No. 185 Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996. Art. 114 Art. 120

establece que le corresponde al Ministerio del Trabajo las funciones de, coordinación y ejecución de la política del Estado en materia laboral, de cooperativas, de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional, formulación de las normas relativas a condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional y también debe de supervisar de su aplicación en los centros de trabajo, ejerciendo esas funciones, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo y de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Se debe de especificar que el Ministerio del Trabajo es un Ente Gubernamental que forma parte del Poder Ejecutivo por lo tanto las funciones y facultades de dicho Ministerio se basa principalmente en la Ley 290 y su Reglamento. Por lo tanto no posee personalidad jurídica propia ni autonomía al ser un ente centralizado⁷³.

Dicha Ley le otorga ciertas funciones a los Ministerios del Estado cumpliendo y haciendo cumplir las leyes que la materia indique, estos pueden proponer y formular al Presidente de la República, políticas ministeriales, anteproyectos de leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, resoluciones y órdenes, coordinar y dirigir los planes de trabajo y presupuestos de su ministerio y de las entidades a cargo de su sector también pueden relacionarse con el procedimiento y dar su opinión respecto a ratificación y adhesión de tratados y convenios internacionales⁷⁴.

Estructura del Ministerio del Trabajo

- 1 Dirección superior
2. Órganos de asesoría y de apoyo
3. Direcciones generales
 - Relaciones de trabajo
 - Inspección de trabajo
 - Higiene y seguridad del trabajo

⁷³ Ley No. 612 Ley De Reforma Y Adición A La Ley No. 290, Ley De Organización, Competencia Y Procedimientos Del Poder Ejecutivo, Publicada En La Gaceta No. 20 Del 29 De Enero Del 2007. Arto 1 Numeral 13.

⁷⁴ Ley No. 290 Ley De Organización, Competencia Y Procedimientos Del Poder Ejecutivo Publicada En La Gaceta No. 102 Del 3 De Junio De 1998. Artículo 16.

- Empleo y salario
- Cooperativas

Dentro de las funciones que la Ley 290 le otorga al Ministerio del Trabajo están las siguientes⁷⁵:

a) Proponer al Presidente de la República, coordinar y ejecutar la política del Estado en materia laboral, de cooperativas, de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional y de capacitación de la fuerza de trabajo;

b) Ejercer, ejecutar y cumplir las funciones, atribuciones y obligaciones que le confieren y establecen la legislación laboral, la Constitución Política y los compromisos internacionales suscritos por Nicaragua y vigentes en materia laboral y sindical, particularmente las normas y convenios internacionales de la OIT;

c) Formular, en coordinación con las entidades pertinentes, las normas relativas a condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional y supervisar su aplicación en los centros de trabajo;

d) Administrar y dirigir el régimen de autorizaciones y registro de las asociaciones laborales y las cooperativas y supervisar su funcionamiento de acuerdo a sus regímenes legales;

e) Intervenir en la solución de conflictos laborales a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido por la ley;

f) Formular la política de formación técnica y capacitación continua a la fuerza laboral;

g) Brindar asesoría legal gratuita a los trabajadores involucrados en conflictos laborales individuales o colectivos y promover programas de capacitación a trabajadores y

⁷⁵ *Ibidem*. Arto 27.

empleadores sobre los derechos, deberes, normas y procedimientos en la materia de su competencia;

h) Proporcionar a los empleadores procedimientos para la organización científica del trabajo y los salarios;

i) Dirigir estudios e investigaciones específicas en el campo laboral;

j) En coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, formular y proponer políticas y normas sobre ocupación y remuneración para la formación de un sistema de servicio civil.

El Reglamento a la Ley 290 regula el procedimiento de los Recursos Administrativos que lleva acabo el Ministerio del Trabajo, dentro de estos tenemos:

Recurso de Apelación. Cabe contra las resoluciones dictadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo, debe interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, más el término de la distancia, de notificada la resolución respectiva. Planteado el recurso, se elevan las actuaciones al funcionario de jerarquía superior para que dentro del plazo improrrogable de cinco días hábiles, confirme, modifique o deje sin efecto la resolución recurrida⁷⁶.

Recurso de Reposición. Contra las resoluciones originarias del Ministro del Trabajo procede que serán sustanciadas y resueltas por el Ministro, dentro del término de tres días hábiles⁷⁷.

Una vez que son admitidos los recursos se debe de contestar agravios en el término de veinticuatro horas. Cabe señalar que la Ley 618 y su reglamento establecen un procedimiento de los recursos aplicables para los casos específicos de higiene y seguridad laboral.

⁷⁶ Arto 304. Decreto No. 71-98. Reglamento A La Ley 290, Ley De Organización, Competencia y Procedimientos Del Poder Ejecutivo. Publicada En La Gaceta No. 102, Del 3 De Junio De 1998.

⁷⁷ Ibídem Arto 305

Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su Reglamento.

Esta Ley No. 618, "Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo", fue publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del trece de julio del año dos mil siete, pero ha experimentado algunas reformas.

La ley 618 tiene como objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas en materia de higiene y seguridad del trabajo, para que los trabajadores, los empleadores y el Estado, desarrollen 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. Dentro del sector de la construcción las medidas mínimas de prevención de accidentes laborales de mayor relevancia tenemos las siguientes:

Peso Máximo: El peso máximo de los sacos o bultos, independientemente de lo que contengan, será determinado por el Ministerio del Trabajo de acuerdo a la edad, la salud y la seguridad de los trabajadores, si peso de la carga se exceda al estipulado por el MITRAB solo se puede movilizar por medios técnicos. Se debe rotular cada carga o bulto para que se diferencie como se cargara este si de manera manual o mecánica⁷⁸.

Diseño constructivo del lugar de trabajo y seguridad estructural: Deberá facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, la rápida y segura evacuación de los trabajadores. Todos los edificios permanentes o provisionales, serán de construcción segura y atendiendo a las disposiciones estipuladas en el Reglamento de Seguridad en las Construcciones; para así evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos⁷⁹.

Suelo, Techos y Paredes: El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, llano y liso sin soluciones de continuidad; no debe ser resbaladizo, las paredes serán lisas y pintadas en tonos claros y se puedan lavar o blanquear. Los techos deberán reunir las condiciones

⁷⁸ Ley No. 618. Ley General De Higiene Y Seguridad Del Trabajo. Publicado En La Gaceta No. 133 Del 13 De Julio Del 2007

⁷⁹ Ibídem Artículo 82.

suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo. Si han de soportar o suspender cargas deberán ofrecer resistencia suficiente para garantizar la seguridad de los trabajadores.⁸⁰

Pasillos: Los corredores, galerías y pasillos deberán tener una anchura adecuada al número de personas que hayan de circular por ellos y a las necesidades, por ejemplo se diera un caso de emergencia. Sus dimensiones mínimas serán las siguientes: 1.20 metros de anchura para los pasillos principales y 1 metro de anchura para los pasillos secundarios⁸¹.

Puertas y Salidas: Deben estar debidamente señalizadas con espacio suficiente de anchura para posibles salidas de emergencias, de igual manera deben de permanecer con espacio libre, sin obstáculos, sin bloqueos, que no impida la salida de los trabajadores⁸².

La iluminación de los lugares de trabajo: El lugar de trabajo debe de tener una buena iluminación, mas en los trabajos nocturnos, lo que permitirá desarrollar las labores sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable⁸³.

Disposición de primeros auxilios en el lugar de trabajo: un botiquín de primeros auxilios con los medicamentos necesarios, a cargo de una persona capacitada con los conocimientos precisos.⁸⁴

Comedores: Deberán estar ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales insalubres o molestos, constando de mesas, asientos y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador, con agua potable para la limpieza de utensilios⁸⁵.

Sala de Vestidores y Aseo: Los centros de trabajo, que así lo ameriten, dispondrán de vestidores y de salas de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo.

⁸⁰ Ibídem Capitulo V.

⁸¹ Ibídem Artículo 90.

⁸² Ibídem Artículo 93.

⁸³ Ibídem artículo 76

⁸⁴ Ibídem Artículo 80

⁸⁵ Ibídem Capitulo IX

Estarán provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardar sus efectos personales⁸⁶.

Inodoros: Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza. Existirán como mínimo un inodoro 1 por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. Los inodoros y urinarios se instalarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones⁸⁷.

Equipos de protección personal: Estos deben utilizarse de forma obligatoria y permanente y serán suministrados por el Empleador de manera gratuita. Dentro de los más importantes para este tipo de trabajo son el casco de protección, guantes, lentes, botas, chalecos fluorescentes en caso de trabajo en lugares oscuros, arneses en casos de trabajos en altura, entre otros⁸⁸.

Señalización: Debe señalizarse las zonas peligrosas donde exista peligro de caída de personas, caídas de objetos, contacto o exposición con agentes o elementos agresivos y peligrosos; las vías y salidas de evacuación; las vías de circulación en la que la señalización sea necesaria por motivos de seguridad; los equipos de extinción de incendios; y los equipos y locales de primeros auxilios⁸⁹.

La señalización de higiene y seguridad del trabajo debe de ser de colores vistosos que llamen la atención a la seguridad indicando el peligro, señales de forma de panel, señalización de obstáculos, lugares peligrosos y marcados de vías de circulación, señalizaciones especiales, señales luminosas o acústicas, comunicaciones verbales y señales gestuales.

Excavaciones a Cielo Abierto: Antes de iniciar esta labor, el Inspector de higiene y seguridad debe exigir un estudio de la estructura del terreno para determinar los riesgos

⁸⁶ Ibídem Capítulo XII

⁸⁷ Ibídem Capítulo XIII

⁸⁸ Ibídem Título VII

⁸⁹ Ibídem Título VIII

antes de la excavación. En toda excavación de más de 1.5 metros de profundidad se deberá dejar rampas un sostén para evitar derrumbes, y se determinara si no perturba conexiones de agua, luz, teléfono alcantarillado etc.⁹⁰.

De las Escaleras de Mano: Estas deben de estar en buen estado, sin defectos alguno, convendría asentarlas sobre un plano firme para que esta no se desplace, en caso de que no sea posible sujetarse en la base un hombre la sujetara evitando el deslizamiento de esta⁹¹.

De los Andamios: Deberán estar contruidos con buenos materiales para el soporte de cargas y no se deben de pintar para que sea más factible el descubrimiento de fallas en este. Además las cargas tienen que estar repartidas uniformemente en este para evitar un desequilibrio⁹².

Del Trabajo Sobre Techado: Para estos trabajos es necesario el uso de cinturones de seguridad, la colocación de barandas en los bordes del techo, cuando la inclinación de estos sea mayor a 20 grados y la altura mayor de tres metros y no es permitido laboral sobre el techo cuando la velocidad del viento sea excesiva⁹³.

A través de la mencionada ley 618, normativas, reglamentos e instructivos que publique el Ministerio del Trabajo, se determinará los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo y una vez que se estipule el cumplimiento de estas medidas podrán iniciar a operar en sus labores, y de igual manera se inspeccionaran para verificar el cumplimiento de las medidas mínimas.

La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB es la encargada del cumplimiento de la Ley 618, brindando una serie de servicios a los empleadores y trabajadores, con el objetivo promover las mejoras de las condiciones de trabajo en materia

⁹⁰ Ibídem Capitulo I Titulo XVI

⁹¹ Ibídem Capitulo IV

⁹² Ibídem Capitulo V

⁹³ Ibídem Capitulo VI

de Higiene y Seguridad ocupacional garantizándoles la restitución de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

La Ley 618, su Reglamento y las Normativas que emanen de este Ministerio del Trabajo (MITRAB) son aplicables obligatoriamente a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza.

Debido al incremento de los Riesgos Laborales y la consecuente multiplicación y complejidad ya sea por las condiciones de los centros de trabajo, o por la carga de este, es necesario la ampliación de las disposiciones y normativas en materia de seguridad e higiene, así como la de lograr un mejor orientación de las actividades de fiscalización, vigilancia y control que realizan en los centros de trabajo.

De la Actuación Interinstitucional ⁹⁴

En el marco de la coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Salud, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, se realizarán acciones comprendidas en su ámbito de competencia entre otros:

- ✓ Promoción y asesoramiento técnico.
- ✓ Realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que se deriven de la exposición de riesgos ambientales.
- ✓ Realizar estudios, investigaciones y divulgación de estadísticas relacionadas a la salud de los trabajadores.
- ✓ Desarrollar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección.

⁹⁴ Ley No. 618. Ley General De Higiene Y Seguridad Del Trabajo. Publicado En La Gaceta No. 133 Del 13 De Julio Del 2007, Artículo 17

La coordinación existente entre el Ministerio del Trabajo y el Instituto de Seguridad Social trae consigo numerosas ventajas de beneficio para el trabajador, pero a la vez es contradictorio en muchas ocasiones en el procedimiento de investigación que realizan ambos así lo establece Carlos Hernández, Responsable de la Unidad de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB, lo cual abordaremos mas adelante.

Ley General de Inspección del Trabajo.

La Ley No. 664, fue aprobada el 26 de Junio de 2008, Publicada en La Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre de 2008. Nace derogando al Reglamento De Inspectores Del Trabajo Decreto No. 13-97, Aprobado el 20 de Febrero de 1997 Publicado en La Gaceta No. 41 del 27 de Febrero de 1997, con el fin de normar de manera eficiente al separar las áreas de Dirección General de Inspección con la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Esta última, Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo se rige principalmente por la Ley No. 618, "Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo", publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del trece de julio del año dos mil siete, contiene la regulación de la inspección en esta materia y que dicha inspección es parte del Sistema General de Inspección del Trabajo. La ley de Inspección del Trabajo no se aplica en el área de Higiene y Seguridad del Trabajo, únicamente se aplica en lo referente a la estructura de sistema de inspección que ella contiene.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), de la cual Nicaragua es Estado parte, ha señalado la inspección del trabajo como una de las áreas prioritarias a desarrollar por las autoridades administrativas laborales y que la misma debe ajustarse a los criterios definidos en el Convenio No. 81, Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo está integrada por:

1. Dirección General de Inspección del Trabajo;
2. Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo;
3. Inspectorías Regionales de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y del Atlántico Sur;
4. Inspectorías Departamentales;
5. Inspectorías Municipales; e
6. Inspectores del Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Los Inspectores e inspectorías dependen técnicamente de la Dirección General de Inspección del Trabajo o de la Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo, según corresponda y las Direcciones Generales, dependen orgánicamente del Ministro del Trabajo.

Ley De Seguridad Social y su Reglamento.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social es un organismo del Estado, autónomo y descentralizado, independiente administrativa, funcional y financieramente de todos los Poderes del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones⁹⁵.

El Instituto tiene entre sus objetivos la universalización, organización, mejoramiento, recaudación, ejecución y administración del Seguro Social, la misión es proteger a los trabajadores y sus familias contra los riesgos relacionados con la vida, el trabajo, proporcionando prestaciones económicas asegurando servicios de salud y otros servicios para elevar la calidad de vida de la población protegida todo esto se financia con el aporte de el trabajador, empleador y Estado.

⁹⁵ Ley No. 290. Ley De Organización, Competencia Y Procedimientos Del Poder Ejecutivo. Publicada En La Gaceta No. 102 Del 3 De Junio De 1998.

El artículo 74 de la Ley de Seguridad Social señala que el INSS debe ejecutar programas de prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales en coordinación con los órganos correspondientes de los Ministerios del Trabajo y Salud, como lo son la asistencia técnica a los empleadores para el establecimiento y organización de sistemas de seguridad en sus empresas; la vigilancia e inspección de esos sistemas, la divulgación y enseñanza de métodos de trabajo que aumente la seguridad de la empresa; la adquisición o fabricación y venta de artículos que se usen para la protección de los trabajadores contra los accidentes y enfermedades profesionales.

Los trabajadores informales están mucho más expuestos que los trabajadores formales a malas condiciones de trabajo, a normas de seguridad y salud menos estrictas y a riesgos medioambientales.

Según la OIT, el concepto tradicional de seguridad social comprende nueve ámbitos de seguro social (OIT 1944b): la asistencia médica, las prestaciones de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes laborales, circunstancias familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes.

Si bien algunos trabajadores y empleadores son informales precisamente para no contribuir a la seguridad social o no pagar impuestos, la mayoría de ellos no pueden o no quieren destinar parte de sus ingresos a financiar prestaciones de la seguridad social que no coinciden con sus necesidades prioritarias. Además, pueden no estar familiarizados con la manera en que se gestiona el seguro social formal o desconfían de dicha gestión. Sin duda, éste es uno de los factores que restringen el acceso de los trabajadores informales a los regímenes formales de seguridad social, pero también existen otra serie de factores que inciden para que esto ocurra. Los propios trabajadores informales pueden percibir el sistema como ineficiente o alejado de sus intereses prioritarios y, por lo tanto, no desear cumplir con sus obligaciones.

Esta Ley de Seguridad Social, Ley 974 presenta dos tipos de aseguramiento⁹⁶:

- Obligatorio
- Facultativo

Dentro del Régimen Obligatorio se encuentran:

- a) Las personas nacionales y extranjeros residentes que mediante una contratación en calidad de dependiente o independiente por la realización de obras o servicios, sea en forma temporal o permanente;
- b) Las personas que se desempeñen en el ejercicio de la función pública, sean electos o nombrados en las instituciones y Poderes del Estado;
- c) Los trabajadores agrícolas, domésticos y del transporte de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de sus trabajos;
- d) Los nicaragüenses y extranjeros residentes que prestan sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país;
- e) Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria;
- f) Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados;
- g) Los miembros de cooperativas debidamente reconocidas.

Las personas que la Ley de Seguridad Social permite inscribirse dentro del Régimen Facultativo son:

1. Los profesionales que presten servicios a personas no sujetas al campo de aplicación del Seguro Social, ministros de cualquier culto religioso y demás trabajadores independientes
2. Los afiliados del régimen obligatorio que pasen a la condición de cesantes;
3. El empleador y los familiares de un empleador que presten sus servicios sin remuneración;

⁹⁶ Arto 5 y 6, Ley 974, Ley de Seguridad Social, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial, No. 49, 1 de Marzo de 1982.

4. Los dueños de propiedades agrícolas y demás empleadores que deseen hacerlo;
5. Los trabajadores por cuenta propia.

El Seguro de Riesgos Profesionales es el que garantiza en cuanto a salud y parte económicas, por enfermedad o accidente laboral, el que acontece en el lugar de trabajo de trayecto hacia o desde el lugar de trabajo. Las prestaciones por Riesgos Profesionales tiene el propósito de promover, prevenir y proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares.

El empleador tiene la facultad de seleccionar al proveedor de servicio de salud que desea le brinde y garantice prestaciones medicas a sus trabajadores ante un accidente o enfermedad laboral. La selección se realiza durante el periodo de inscripción al seguro.

Cobertura del Seguro Social⁹⁷

1. Prestaciones de salud.- Dentro de estas prestaciones tenemos:

- Atención médica y quirúrgica y tratamiento medico para la recuperación.
- Atención intrahospitalaria.
- Servicio de apoyo y terapéutico (rayos x laboratorios etc.
- Atención rehabilitación física y psicosocial.
- Prótesis (sillas de rueda, muletas).

2. Prestaciones Económicas

- Subsidio por incapacidad temporal
- Indemnizaciones
- Pensiones por incapacidad permanente, parcial o total la parcial o totales.
- Pensiones por muerte: Dentro de este:
 - viudez
 - orfandad
 - ascendientes y otros

⁹⁷ <http://www.inss.gob.ni> Consultado, 26 de Febrero 2011.

-subsidio funeral

3. Actividades de Prevención

- Inspección
- Reinspección
- Asesoría asistencia técnica
- Capacitaciones
- Coordinación inter-institucional
- Programas de prevención en empresas

Todos los trabajadores gozan de este seguro desde que inician a laborar a excepción de los inscritos en el régimen facultativo.

Regímenes de afiliación.

Dentro de los dos tipos de seguro social que nuestra ley del Seguro Social regula tenemos:

1- Seguro Obligatorio:

1.1 Integral: Otorga prestaciones de corto mediano y largo plazo se incluye asistencia médica subsidios otorgados a los asegurados por diferentes causas.

1.2 IVM-RP (invalidez, vejez, muerte-riesgo profesional): Las prestaciones son de carácter parcial, incluye prestaciones de mediano y largo plazo exceptuando los de accidentes laborales cuya prestación se otorga al momento en que se presenta el accidente.

2- Seguro Facultativo:

2.1 Facultativo integral: Las prestaciones del INSS otorgadas a asegurados, son integrales de corto mediano y largo plazo incluyendo prestaciones médicas, exceptuando las derivadas de accidentes laborales ya que no califican en este régimen.

2.2 Facultativo IVM (Invalidez, Vejez y Muerte): Estas son prestaciones de carácter parcial, incluyen las prestaciones de mediano y largo plazo exceptuando las que originan causas laborales no califican en este régimen.

Respecto a los recursos administrativos el artículo 131 establece que existe dos recursos, el de revisión que se interpone ante el Consejo Directivo treinta días después de notificada la resolución y el de apelación que se interpone cinco días después de notificada la resolución de la revisión ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, esto por una reforma al artículo 40 de la Ley 260, “Ley 755 Ley de Reforma y adición a la ley 260 Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Laboral Nacional de Apelaciones”, publicado en la Gaceta No 57 del veinticuatro de Marzo del dos mil once.

Ley General de Salud y su Reglamento.

En lo que concierne a la higiene y seguridad laboral, el MINSA a través de su normativa (la Ley General de Salud y su Reglamento) y en coordinación con demás entidades del Estado (INSS y MITRAB) coadyuva con el manejo y control estadístico de los accidentes laborales y enfermedades sin perjudicar las demás leyes laborales en materia de riesgos del trabajo⁹⁸.

Al existir las Clínicas Medicas Previsionales y al formar parte de las Instituciones Proveedoras de Salud deben estar debidamente autorizadas por el Ministerio de Salud ya que están dirigidas a un sin numero de actividades de prevención tratamiento diagnostico recuperación etc. Las Clínicas Medicas Previsionales forman parte de la coordinación del Ministerio del Trabajo y el INSS para el control de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades.

Es obligación del establecimiento de salud, médicos emitir las certificaciones que determina la Ley de Seguridad Social, certificación de examen de lesiones estableciendo el tipo, gravedad solicitada por a la autoridad administrativa competente. Normalmente el

⁹⁸ Arto. 18, Ley General de Salud, La Gaceta, Diario Oficial No. 91, Managua 17 de Mayo del año 2002.

Ministerio del Trabajo solicita un informe de Dictamen Medico Legal al Instituto de Medicina Legal para las investigaciones de los casos que se reportan ya sean denuncias o demandas en el mismo Ministerio por enfermedades o accidentes de trabajo.

Existen 3 tipos de Régimen contemplados en la Ley⁹⁹:

- Contributivo,
- No contributivo y
- Voluntario

Dentro del Régimen Contributivo encontramos los beneficios y prestaciones que brindan a los usuarios que contrataron con empresas aseguradoras públicas y privadas y que pertenecen a los Regímenes Obligatorio y Facultativo del INSS¹⁰⁰, como por ejemplo de estos tenemos los Hospitales que el INSS contrata para prestar estos servicios de seguridad social siendo estas las Clínicas Medicas Previsionales, pero no todas atienden riesgos profesionales. Pero el Régimen No contributivo es gratis es el servicio de beneficios y prestaciones de Salud brindado a la población en general es gratuito dentro de esos tenemos los Hospitales Públicos. A diferencia de estos dos regímenes el Régimen Voluntario es cuando el usuario asiste a una Clínica y paga por los servicios de salud, es decir las Clínicas Privadas, pero diferenciando a los del régimen Contributivo no existe vinculación con las aseguradoras.

De acuerdo a estos regímenes es que el MINSA se coordina con el MITRAB y el INSS, quienes son los Organismos Competentes para regular los Riesgos Profesionales ya sean accidentes laborales y enfermedades e implementar actividades de investigación, prevención y control. Realizando así Capacitaciones y la realización e los Anuarios que cada una de estos Ministerios e Institución llevan a cabo; siendo así más fácil llevar un control estadístico de los mismos.

⁹⁹ *Ibidem*. Arto 38

¹⁰⁰ Arto. 39, Ley General de Salud, La Gaceta, Diario Oficial No. 91, Managua 17 de Mayo del año 2002.

Normas Ministeriales referentes al sector de la Construcción.

En cumplimiento de las facultades que se le confieren las leyes antes mencionadas al Ministerio del Trabajo, este órgano gubernamental emite normas ministeriales para fortalecer y mejorar las condiciones de trabajo y para evitar el incremento de los riesgos profesionales.

Todas las normas emitidas por el Ministerio se basan en las Leyes y Decretos relacionadas a la materia y también en los Convenios Internacionales Ratificados por Nicaragua. Dentro de estas Normas Ministeriales tenemos Acuerdos, Resoluciones y las Normativas Ministeriales, entre algunas tenemos:

- Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 165 del 1 de Septiembre de 1993.

Esta resolución se aplica a todos los centros de trabajo de cualquier índole y establece las medidas mínimas de higiene y seguridad y la protección de los trabajadores en sus labores. Es un breve resumen de la ley 618 Ley General de Higiene y Seguridad, ya que abarca definiciones, las actuaciones del Ministerio, las obligaciones del empleador y trabajador y los derechos, y sanciones.

- Resolución Ministerial sobre Las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, Reformada, aprobada y publicada en La Gaceta, Diario Oficial N0. 29 del día 9 de Febrero del 2007.

Esta resolución ministerial estipula la forma de constitución, requisitos, actuación y funcionamiento y las responsabilidades y sanciones en las que puede incurrir ya sea por el incumplimiento del derecho de creación de esta. Ya que las Comisiones Mixtas son un mecanismo más que protege a los trabajadores y previene los riesgos laborales a través de las funciones que realiza.

- Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad en los Lugares de Trabajo Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 146 del 3 de Agosto de 2001.

Regula la higiene y la seguridad del lugar en donde los trabajadores laboran estableciendo las medidas tales como: Condiciones en general, instalaciones, iluminación, dormitorios, comedores, local de primeros auxilios, orden, limpieza y mantenimiento y las señalizaciones de todo el local de trabajo. Todas estas son de vital importancia para la seguridad de los trabajadores y el buen funcionamiento de sus labores. También hace referencia del Manual sobre condiciones de trabajo donde abarca sobre la seguridad estructural, suelos, techos y paredes, pasillos, escaleras fijas, de servicio y de mano, puertas y salidas ventilación temperatura y humedad, ruidos y vibraciones, iluminación entre otros.

- Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Seguridad e Higiene que deben adoptar las Empresas y Firms Constructoras que realicen excavaciones a cielo abierto Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 173 del 12 de Septiembre de 2001.

Esta resolución nace con el objetivo además de protección de los trabajadores y cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad también busca la protección de drenaje pluvial, alcantarillados sanitarios, instalaciones subterráneas para teléfono etc., esto se da con un estudio previo de la estructura del terreno en el que se pretende realizar la excavación y con el uso de medidas a utilizar durante la labor.

- Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los “Equipos de Protección Personal”. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 21 del 30 de Enero de 1997.

Dentro de los equipos de protección personal tenemos la ropa de trabajo (overol, chaquetas, cinturones de sujeción) protección de cabeza (cascos), protección de cara (protección ocular como lentes, protección de oídos como auriculares, orejeras o tapones, protección de

extremidades inferiores y superiores como botas y guantes, protección del tórax dentro de estos últimos los cinturones de seguridad y arneses).

- Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo, aplicables a la Señalización Por publicar en La Gaceta, Diario Oficial.

Es de vital importancia rotular el lugar de trabajo de los riesgos que pueda ocurrir en este con señales de higiene y seguridad, señales de advertencia, de prohibición, de emergencias, etc.

De igual manera esta norma establece los colores que se deben utilizar en estas señalizaciones como son: El color rojo se utiliza básicamente para prohibición, peligro-alarma, material y equipo contra incendio y que serán de forma redonda, amarillo o anaranjado para advertencias de formas triangulares, azul para obligaciones de forma redondas con imagen blanco, verde para salvamento o auxilio, situación de seguridad con forma rectangular o cuadradas.

- Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicable a la Construcción. Publicada en la Gaceta Diario Oficial No.124 y 125 del 30 de Junio y 1 de Julio del 2000.

Esta norma aplica en todos los proyectos de construcción del país públicos y privados y con ayuda del Reglamento Nacional de Construcción se regulan los materiales que esta industria utiliza y así establecer de mejor manera las medidas de protección en los diferentes labores como en andamios, trabajo sobre techado, excavaciones, demolición, encofrado y desencofrado concreto armado, almacenamiento para dar así la protección a los trabajadores siendo este un trabajo con muchos riesgos.

“Más vale prevenir que curar” reza un añoso adagio, popular en casi todo el mundo. Entre los Trabajos que presentan grandes Riesgos Profesionales tenemos los trabajos en el sector

de la construcción llevan asociados gran cantidad de riesgos que pueden llegar a causar accidentes muy graves y mortales.

Excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamiento de instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación, trabajos de pintura, de limpieza o de saneamiento son las tareas generales más destacadas.

Sus riesgos asociados más importantes son caídas desde altura, atrapamientos por movimiento de tierras o escombros, golpes por caída de objetos, cortes por herramientas, contusiones, esguinces, lesiones en la espalda por manipulación de cargas, contacto con productos químicos, o atropellos, entre otros son los trabajos que realiza este sector por lo tanto es de suma importancia la regulación y fiscalización por parte de las Instituciones Competentes y la coordinación de ellas (MITRAB-INSS).

CAPÍTULO III: MECANISMOS DE CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

El Ministerio del Trabajo, a través del marco legal pertinente y mencionado en el capítulo anterior, vela por el cumplimiento de las medidas mínimas de protección de higiene y seguridad implementando mecanismos de prevención y sancionadores, en beneficio de los trabajadores y para tener un control estadístico eficaz. Por lo que la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo y sus inspectores quienes son nombrados por el mismo Ministerio, están facultados para la intervención, vigilancia y control del cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad y de conocer y resolver cualquier asunto de esta índole de conformidad al Código del Trabajo y demás leyes y normativas.

El sector de la construcción, es un área muy vulnerable a la ocurrencia de accidentes laborales, ya que es un trabajo donde se utiliza mucho de la fuerza física y muchas veces el lugar y condición de trabajo son mínimas violentando así las medidas de higiene y seguridad ocupacional, poniendo en peligro la vida de los trabajadores de este sector.

En nuestro país la situación competitiva de las empresas constructoras es muy ardua, debido a las luchas de las licitaciones y la mayoría de las empresas ponen esto como un pretexto para no cumplir con dichas medidas de higiene y seguridad; sin importar el riesgo que corren sus trabajadores. Estas empresas deben estar adscritas al Ministerio del Trabajo y reportar la ocurrencia de los accidentes y brindar las atenciones pertinentes.

Dentro del sector de la construcción existen muchas áreas de trabajo que están debidamente reguladas por nuestra legislación¹⁰¹ en materia en casos de accidentes, como las siguientes:

- Excavaciones a cielo abierto
- Escaleras
- Andamios

¹⁰¹ Ley 618 Ley General De Higiene Y Seguridad Del Trabajo. Publicado En La Gaceta No. 133 Del 13 De Julio Del 2007. Titulo XVI.

- Demolición
- Trabajo sobre techado
- Excavaciones
- Encofrado y desencofrado
- Concreto armado

Estos mecanismos son implementados por la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo, la cual está dividida en:

- Dirección Específica de Higiene
- Dirección Específica de Seguridad
- Unidad de Accidentes y Enfermedades Profesionales

Cada una de estas Direcciones del MITRAB tiene sus labores asignadas, pero entre ellos se complementan para llevar a cabo el ejercicio de estos mecanismos de control de accidentes laborales y de esta manera proteger los derechos de los trabajadores nicaragüenses. Para poder determinar las ventajas y vacíos de estos mecanismos los dividiremos en preventivos y sancionadores y analizando un poco lo que se actúa al momento de la ocurrencia de un accidente laboral dentro del área de construcción.

1. Procedimiento de Prevención de Accidentes laborales en el sector de la construcción.

El Ministerio del Trabajo realiza acciones preventivas las cuales son necesarias para eliminar o disminuir las condiciones del ambiente de trabajo que expongan y que pueda ocasionar un accidente y/o alteración a la salud de los trabajadores. Es por esta razón, que la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo además de regular, debe fiscalizar la ejecución de los trabajos y las condiciones de higiene y de seguridad, siempre siguiendo las medidas básicas que el legislador ha planteado en nuestras normas sustantivas a lo largo de la historia. *Ver anexos Tabla No 1.* Esto, dentro de las posibilidades presupuestarias que el Gobierno establece anualmente ha dicho Ministerio, el cual debe de ser dividido entre las diferentes áreas que esta constituido el MITRAB.

De igual manera el MITRAB realiza planes estratégicos y programas específicos de promoción, educación y prevención tanto para el personal que labora en el Ministerio, para las empresas adscritas a este y para personas interesadas en el tema, informando así a nivel amplio para mejorar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo sobre todo en el sector de la construcción.

Las Funciones de los Inspectores de Higiene y Seguridad en el ámbito de Prevención:

- a. Identifican y examinan los riesgos y exigencias laborales existentes;
- b. Ordenan la paralización inmediata de puestos de trabajo, maquinarias o procesos, cuando se advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, notificándole al empleador.
- c. Disponen la reducción inmediata de la jornada laboral de aquellos puestos de trabajo que se dictaminen insalubres.
- d. Desarrollan procesos de evaluación y mejoramiento integral, de gestión preventiva, condiciones y ambientes de trabajo para ejercer control de la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales.
- e. Aplican infracciones y multas por el incumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad del trabajo.
- f. Asesoran técnicamente a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de adoptar las disposiciones técnicas indicadas para el control de los factores de riesgo.
- g. Realizar la investigación de las causas, métodos y operaciones que ocasionan accidentes graves, muy graves, mortales y enfermedades profesionales.

Asesorías técnicas

Los empleadores de grandes y pequeñas empresas constructoras o sus representantes acuden a el Ministerio del Trabajo en busca de ayuda jurídica ya sea para la constitución de estas, para contratación de personal, reglamentación de la empresa, fusión con otras

empresas, disolución, creación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, de igual forma los trabajadores para la conformación de sindicatos.

Pero dentro de la Dirección de Higiene y Seguridad, la Unidad de Accidentes y Enfermedades laborales reciben peticiones de asesorías mayormente para accidentes mortales y muy graves, tanto para empleadores como trabajadores que presentan sus denuncias o solicitan asesorías para demandar.

Capacitaciones

El Código del Trabajo en su artículo 130 establece las capacitaciones como un derecho de los trabajadores y una obligación de los empleadores de realizar capacitaciones en ayuda de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo y de Sindicatos para mejorar así las destrezas, conocimientos y habilidades de los trabajadores, aportando así a la prevención de accidentes laborales.

Anteriormente los empleadores solicitaban las capacitaciones al Ministerio del Trabajo y la Dirección de Higiene y Seguridad disponía un Departamento (Departamento de Normativa del MITRAB) que lo llevara a cabo. Actualmente las capacitaciones son dirigidas por Recursos Humanos del Ministerio del Trabajo, el MITRAB se diferencia las charlas de las capacitaciones ya que en las charlas se llevan a cabo sin costo alguno y el tiempo aproximado de duración es de 2 horas, pero las capacitaciones el tiempo de duración es siempre mayor de 2 horas por lo tanto tienen un costo evaluado por el departamento de Recursos Humanos del MITRAB y son cancelados en la Tesorería del Ministerio del Trabajo. De igual manera realizan charlas para su personal.

Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad

Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, que deberá integrarse con igual número de representantes de empleador que de los trabajadores. La encargada revisar

la constitución de estas en la Dirección de Higiene y Seguridad en el Ministerio del Trabajo es la Licenciada Lucia Flores, Inspectora Departamental de Higiene y Seguridad.

Estas están conformadas con representantes del centro del trabajo o por representantes de sindicatos, constituyéndose y permaneciendo en los centros de trabajo con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores. El artículo 43 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo presenta una escala mínima del número del sector representativo con el número de los trabajadores de la empresa:

- ✓ Hasta 50 trabajadores.....1 representante
- ✓ De 51 a 100 trabajadores..... 2 representantes
- ✓ De 101 a 500 trabajadores.....3 representantes
- ✓ De 501 a 1000 trabajadores.....4 representantes
- ✓ De 1001 a 1500 trabajadores.....5 representantes
- ✓ De 1501 a 2500 trabajadores.....8 representantes
- ✓ De 2501 a más trabajadores.....10 representantes

El acta de constitución de la C.M.H.S.T., 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.

Luego de la constitución de esta el empleador tiene un máximo de diez días a para proceder a inscribirla, la solicitud de inscripción ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o ante el Inspector Departamental de Higiene y Seguridad deberá ir

acompañada del acta de constitución de la misma, con sus respectivas firmas y sellos, el libro de actas que será aperturado y foliado por la autoridad laboral competente.

El registro de las comisiones está a cargo de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, y con la ayuda del Departamento de Normación, se le asigna un número de registro para brindarle al empleador asignará un número de registro a las Comisiones Mixtas, el cual dará a conocer al empleador. Las que se constituyan en delegaciones departamentales tienen un plazo de 30 días para remitirse a la D.G.H.S.T. para que se le otorgue su número de registro.

Luego de aprobada y registrada la Comisión tiene 15 días para de presentar su Plan de Trabajo Anual el que deberá de ser aprobado por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo

Las C.M.H.S.T. deben de cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales, en la vigilancia y control del cumplimiento de disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales, proponer al empleador la adopción de medidas preventivas para prevenir los riesgos, conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, para valorar las causas y proponer medidas, entre otras que la ley y la normativa ministerial les confieren.

Inspecciones de Higiene y Seguridad

Las Inspecciones de Higiene y Seguridad, en los centros de trabajo, se practicarán en cualquier día, hora, de oficio o a solicitud de parte. Para las inspecciones en materia de higiene y seguridad son hábiles todos los días y horas.¹⁰²

El artículo 47 del Reglamento a la Ley No. 618 estipulas los tipos de inspecciones que implementa el Ministerio del Trabajo en materia de higiene y seguridad laboral, las que pueden ser:

¹⁰² Ibídem. Artículo 308.

- 1) Inspecciones Iniciales: las que se realizan por primera vez.
- 2) Inspecciones de Comprobación o Reinspección: las que se realizan cuando se requiere verifica el cumplimiento de las medidas indicadas anteriormente.
- 3) Inspecciones Integrales: las que se realizan de forma periódica o a petición de las partes.
- 4) Inspecciones Extraordinarias que se practicaran en cualquier día, hora, de oficio o a solicitud de parte, misma que procederá cuando existan:
 - Violaciones en materia de higiene y seguridad.
 - Irregularidades imputables al empleador.
 - Accidentes de trabajo ocurridos en el centro de trabajo.
 - Inminente riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores

Las inspecciones se hacen de acuerdo a un rol son alrededor de ocho inspectores que están a cargo de Seguridad e higiene cada inspector hace de diez a doce inspecciones al mes. Dentro de las inspecciones las clasifica en separa Especiales y las programadas. Dentro de las especiales están los accidentes mortales o muy graves o con repercusiones que se deben de realizar inmediatamente, y dentro de las programadas se ha implementado un nuevo mecanismo que es que el acta de inspección se entrega por manuscrito después de realizar la inspección y también en casos de reinspección o sanciones. De igual manera el empleador puede realizar un documento como prueba de alguna disposición que le sea ordenada.

De acuerdo con la Actuación Interinstitucional entre el MITRAB y el INSS realizan inspecciones en conjunto, pero se manifiesta que no hay una buena coordinación al momento de realizar las actas, ya que la ley 618 establece que el acta que tiene mayor validez es la del MITRAB ya que es la autoridad encargada para vigilar y controlar las inspecciones. En algunos casos se dan inspecciones con el MINSA y la Policía Nacional

dependiendo de la eventualidad, estipulado así en el artículo 310 de la Ley 618 para que se les permita el cumplimiento de sus funciones a los Inspectores de Higiene y Seguridad.

De cada inspección se elabora un acta en la que se constata los hallazgos que en esta surgieron y se apreciaron, esta acta no es impugnabile y establece una presunción legal, luego el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, establece medidas de acción inmediata y permanente. Para que las partes firmen el acta de inspección se les deja una citatoria a cada uno de estos para que se apersonen en la Dirección de Higiene y Seguridad del MITRAB. En el caso de que se dé una obstrucción para llevar a cabo la inspección se debe de hacer constar en esta acta.

Las actuaciones para el levantamiento de la información y acta de inspección de la investigación de los accidentes de trabajo se establecen los siguientes plazos según el caso:¹⁰³

- Accidentes Graves: Se establece un plazo de treinta días hábiles para la elaboración del informe.
- Accidentes Muy Graves: Se establece un plazo de cincuenta días hábiles para la elaboración del informe.
- Accidente Mortal: Se establece un plazo de cuarenta días hábiles para la elaboración del informe.

Luego de la Inspección se le entrega una copia del Acta de Inspección al representante del empleador o empleador mismo, al representante de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y al representante sindical con todos los medidas que se deban subsanar o modificar, con los debidos plazos para cumplirlas.

¹⁰³ Reglamento a la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007. Artículo 57

Reinspecciones

Denominadas de Reinspección o de Comprobación, ya que se realizan para verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la inspección anterior. Una vez que se realiza la inspección ya sean integrales o extraordinarias y se han vencido los plazos para cumplir con las medidas que se estipularon el MITRAB a través los Inspectores de higiene y seguridad realizan la reinspección 15 días hábiles contando desde el vencimiento del plazo. Si en el caso de que en la reinspección se constate que las debilidades encontradas en la inspección no fueron subsanadas lo que se enviara copia de lo actuado a la Inspectoría de Higiene y Seguridad para sus debidas sanciones o infracciones.

Seguro Social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”

El objetivo del seguro social es la protección debido a una incapacidad ya sea temporal o permanente, siendo este un derecho para los trabajadores y una obligación para los empleadores o intermediarios (contratista, subcontratistas) de inscribir a sus trabajadores bajo el régimen de seguridad social del INSS en la modalidad integral, la cual es la designada para este tipo de cobertura.

El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del INSS¹⁰⁴, y deberá de responder por la seguridad de los trabajadores.

Conciliaciones

La Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo siendo parte de la autoridad administrativa laboral, se encarga de realizar negociaciones de esta materia entre las partes, mediante conciliaciones que se llevan a cabo a través de la unidad de accidentes y enfermedades de trabajo. Así lo manifestó el Responsable de esta unidad Juan Carlos Hernández al consultársele sobre este aspecto. Demostrando así que aunque hay orientaciones por parte de la Ministra tutelar que no se realicen, estas se llevan a cabo para agilizar el procedimiento de estos casos para llegar a un acuerdo que satisfaga de forma expedita a las partes.

Una vez que el responsable de la unidad de accidentes y enfermedades de trabajo recepciona los escritos de denuncias del accidente se citan a las partes al trámite conciliatorio donde se levanta el acta con lo acordado o lo que no y en caso de que alguno comparezca se cita nuevamente; agotada la vía administrativa las partes siguen el caso por la vía judicial.

Control Estadístico

La D.G.H.S del MITRAB realiza investigaciones de los accidentes que se reportan para así tener un control de prevención determinando las causas de los accidentes e implementar mejoras en las políticas de prevención, analizando conjuntamente con el INSS en cumplimiento de las leyes en materia de higiene y seguridad y de las que les brindan las facultades.

¹⁰⁴ Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996. Artículo 180.

Este control estadístico se hace en bruto, ya que no tienen un sistema de registro implementado, no se hace de manera específica, estas van de sectores laborales, por sexo, por nivel social, por departamentos etc. Más no por tipo de accidente ya sea por caídas, atrapamientos entre otros. Ver Anexos Tabla No 2. Este control estadístico es conocido a la sociedad por medio de un anuario que realiza el ministerio y el INSS. Estas estadísticas ayudan levemente en la prevención de accidentes laborales ya que al no estar clasificado de una forma más minuciosa son se conoce con certeza que áreas y causas de ocurrencia de accidentes de trabajo son las más vulnerables.

2. Procedimiento Sancionador Administrativo

Una vez que en la inspección de higiene y seguridad se cercioran la acción u omisión que incumplen con las disposiciones establecida en el marco legal, se emite el acta de infracción extendiéndose en triplicado¹⁰⁵ para notificar al empleador, trabajador o a sus representantes y el tercer ejemplar quedará en custodia en los archivos de la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Para determinar el monto de las multas, la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo tomará como base los salarios mínimos del sector económico al que pertenece el empleador. Se impondrá multa cuantificada en los rangos establecidos en el artículo 327 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, el cual establece que se impondrán multas dentro de las siguientes categorías y rangos:

- a. Las faltas leves serán sancionadas con una multa de entre 1 a 10 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a un sector económico;
- b. Las faltas graves serán sancionadas con una multa de entre 11 y 30 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- c. Las faltas muy graves serán sancionadas con una multa de entre 31 y 60 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;

¹⁰⁵ Reglamento a la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del trabajo. DECRETO No. 96-2007, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007. Artículo 70

- d. En los casos de faltas muy graves y de forma reincidente, se procederá al cierre del centro de trabajo temporal o de forma indefinida; y
- e. En los casos de desacato, reincidencia de falta muy grave que tenga como consecuencia hechos de muerte, se podrá abrir causa criminal al empleador.

Infracciones

Son infracciones leves¹⁰⁶:

- a. La falta de orden y limpieza del centro de trabajo;
- b. No notificar la ocurrencia de los accidentes leves; y
- c. El incumplimiento sobre la constitución de comisión mixta, plan de trabajo, reglamento técnico organizativo, licencia de apertura, entre otros.

Son infracciones graves¹⁰⁷:

- a. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgo y de los controles periódicos de las condiciones de trabajo;
- b. No practicarle los exámenes médicos generales y especializados, de acuerdo al tipo de riesgo a que se encuentra expuesto el trabajador;
- c. No notificar la ocurrencia de los accidentes graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas;
- d. El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de contingencia de evacuación, primeros auxilios y prevención de incendios;
- e. No suministrar los equipos de protección personal adecuados a los trabajadores;

¹⁰⁶ Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del trabajo Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007. Artículo 324

¹⁰⁷ Ibídem Artículo 325

- f. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud y seguridad de los trabajadores, sin adoptar las medidas correctivas; y
- g. No tener inscrito al trabajador en el régimen de seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de este incumplimiento, de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.

Son infracciones muy graves¹⁰⁸:

- a. No observar o cumplir con las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, el Código del Trabajo, Resoluciones y Normativas específicas en materia de protección de seguridad y salud de los trabajadores;
- b. No paralizar ni suspender de forma inmediata el puesto de trabajo o máquina que implique un riesgo inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización;
- c. No adoptar cualesquier otras medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales;
- d. No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de veinticuatro horas y las enfermedades profesionales, una vez que hayan sido diagnosticadas;
- e. Contaminar el medio Ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la Biodiversidad, así como la diversidad genética; y
- f. No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.

¹⁰⁸ *Ibíd*em Artículo 326

Sanciones

Las multas deben de ser pagadas en un plazo no mayor de tres días a partir de notificada la resolución, caso contrario las multas se incrementarán con un recargo por mora del 5% por cada día de retraso.

Las multas se ingresarán a la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo. Si el sujeto responsable no ingresa el importe de la multa más el recargo por mora, que en su caso corresponde, en el plazo máximo de 15 días, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo dará parte a la Dirección General de Ingresos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público a efecto de la reclamación del pago por la vía ejecutiva. Este fondo será utilizado de la siguiente manera: el 75% para los programas de capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo, dirigido a los trabajadores y empleadores y el 25% para las actividades propias del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

En los casos que el empleador reincida en el no cumplimiento de las disposiciones establecidas ya establecidas en el cuerpo legal o las estipuladas en las actas de inspección el Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo tiene la facultad para cerrar de forma indefinida cualquier centro de trabajo¹⁰⁹ hasta que cumpla con las mismas, y si es necesario se puede hacer acompañar de la fuerza pública (Policía Nacional). Artículo 330

Multas

Es la sanción pecuniaria impuesta a los sujetos que incumplan las obligaciones establecidas en la legislación laboral en materia de higiene y seguridad del trabajo. Todas las multas varían según la infracción cometida y según el sector económico.

En los casos en que el empleador no ingrese a la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo el importe de la multa impuesta en el

¹⁰⁹ *Ibíd.* Artículo 330.

plazo máximo de los 15 días establecidos en el artículo 328 de la presente ley, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, dentro del plazo de tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo que el empleador tiene para pagar, remitirá solicitud a la Dirección General de Ingreso del Ministerio de Hacienda y Crédito Público a efecto de la reclamación del pago por la vía ejecutiva. Acompañando a dicha solicitud la resolución de la multa y su respectiva notificación de la resolución.

Recursos Administrativos ante la D.G.H.S.T

La ley 618 establece que ante las resoluciones dictadas por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo solo cabe el Recurso de Apelación las que se interponen en el acto de la notificación o tres días siguientes mas el termino de la distancia, ante la misma autoridad que dicto la resolución la cual deberá de ser admitida o rechazada dentro de los tres días subsiguientes.

En caso de que sea admitida se emplazan a las partes para que dentro de tres días más el término de la distancia a partir de la notificación expresen agravios ante la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo. Si el agraviado no presenta agravios la resolución recurrida se mantendrá firme.

Si se contestan agravios la autoridad tendrá un plazo improrrogable de (5) cinco días hábiles después de recibida la contestación de agravios, para confirmar, modificar o dejar sin efecto la resolución recurrida.

Introducido el recurso, la autoridad que dictó la resolución admitirá o denegará dichos recursos en el término de dos días hábiles. Si el recurso es admitido elevará las actuaciones al día siguiente hábil más el término de la distancia cuando éste corresponda, al Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo. La parte agraviada, una vez que le ha sido notificada la admisión de su recurso, deberá personarse y expresar agravio dentro del término de veinticuatro horas más el término de la distancia ante el Director General de

Higiene y Seguridad del Trabajo. Igual término tendrá, cuando corresponda, el apelado que se hubiese personado ante el superior respectivo para contestar sobre los agravios.

El Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo tendrá el plazo improrrogable de cinco días hábiles después de recibida la contestación de agravios para confirmar, modificar, o dejar sin efecto la Resolución recurrida, agotándose de esta forma la vía administrativa.

3-Ocurrencia de Accidentes de Trabajo en el Sector de la Construcción.

Ante la ocurrencia de un accidente de trabajo en el sector de la construcción el empleador debe de reportarlo al Ministerio del Trabajo (D.G.H.S.T) en 5 días hábiles máximos si se tratare de un accidente leve, pero si se tratare de accidentes graves, muy graves o mortales el plazo máximo es de veinticuatro horas hábiles mas el termino de la distancia y al Instituto de Nicaragüense de Seguridad Social

Dentro del informe que el empleador debe brindar al Ministerio del Trabajo debe de contener:¹¹⁰

- Nombre de la empresa o de su representante, domicilio y actividad económica
- Nombre y generales de ley del trabajador y lugar donde se encuentre
- Lugar, día y hora del accidente
- Causa determinada o presunta del accidente y la circunstancia en tuvo lugar
- Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador
- Nombre y domicilio de los testigos del accidente, si existiesen.

En caso de que el trabajador no esté cubierto del régimen de seguridad social, el empleador deberá pagar la indemnización en caso de muerte ocasionada por riesgo laboral. A consecuencia de un riesgo laboral y por no estar asegurado el trabajador, el empleador debe

¹¹⁰ Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996. Artículo 122

pagar la atención médica general o especializada, medicamentos, exámenes médicos, el salario durante el tiempo en que el trabajador esté inhabilitado para trabajar, prótesis y órtesis, rehabilitación y pago de indemnización por incapacidad parcial permanente y total¹¹¹.

Para que la D.G.H.S.T fije la indemnización correspondiente por el accidente de trabajo la solicitud debe de acompañarse de los siguientes documentos¹¹²:

- ✓ Epicrisis o constancia médica, firmada y sellada por el médico tratante;
- ✓ Declaración del accidente;
- ✓ Constancia de no estar cubierto por el régimen de seguro social para los casos de los asegurados;
- ✓ Dictamen médico legal; y
- ✓ Constancia de trabajo o cualquier documento que demuestre el vínculo laboral.

La elaboración de informes de los inspectores de higiene y seguridad de los accidentes de trabajo mediante las investigaciones pertinentes serán mediante los siguientes plazos:

- Accidentes graves: treinta días hábiles.
- Accidentes muy graves: cincuenta días hábiles.
- Accidente Mortal: cuarenta días hábiles.

Todos los accidentes leves el empleador debe de notificarlos al día siguiente de iniciar su subsidio o reposo.

Las investigaciones de los reportes que el empleador entregue al Ministerio del Trabajo serán con la ayuda de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad y de igual manera las investigaciones de la D.G.H.S.T. El informe y el acta de este tendrán valor indubitable¹¹³,

¹¹¹ Ley 618, Ley General de Higiene y seguridad Aprobada el 19 de Abril del 2007.Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007. Artículo 320

¹¹² Ibídem. Artículo 321

¹¹³ Reglamento a la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. DECRETO No. 96-2007, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007. Artículo 58

salvo que hubieren otras pruebas que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta o informe de investigación del accidente.

Para las investigaciones del empleador, este podrá implementar una metodología la cual deberá de contemplar los siguientes aspectos¹¹⁴:

1. Recopilación de datos

- Identificación de la empresa
- Identificación del accidentado
- Datos de la investigación

2. Recopilación de datos sobre el accidente

- Datos del accidente
- Descripción del accidente

3. Determinación de las causas del accidente

- Causas técnicas
- Causas organizativas
- Causas humanas:

4. Conclusiones

5. Medidas correctivas

El empleador realizara reportes mensuales¹¹⁵ por escrito al Ministerio del Trabajo de la ocurrencia o no de accidentes laborales en su centro de trabajo, reporte que contendrá los siguientes datos:

- ❖ Nombre o razón social de la empresa.
- ❖ Mes que se notifica.

¹¹⁴ Ibídem. Artículo 62.

¹¹⁵ Ibídem Artículo 61

- ❖ Número de trabajadores de la empresa.
- ❖ Fecha en que se notifica, firma y sello de su representante.
- ❖ La afirmación de no haber tenido accidentes laborales en el periodo informado.

Es responsabilidad del empleador llevar registro estadístico por orden cronológico y por trabajador de todos los accidentes laborales desde leves con baja o sin baja hasta los mortales, así como las enfermedades profesionales diagnosticadas, ocurridos en su empresa. Una vez que se determine el tipo de incapacidad del trabajador accidentado y se indemnice el empleador debe de reintegrar al trabajador restableciéndolo en su ocupación.

Una vez recepcionada la documentación pertinente, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, por medio de Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo y en el plazo de 48 horas, dictará resolución estableciendo la indemnización que corresponderá al riesgo laboral sufrido. Contra la resolución de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en esta materia procede el recurso de apelación ante el Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo en los términos y procedimiento establecido en el Arto. 333 de la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, agotando así la vía administrativa

Las acciones de reclamación de indemnizaciones por incapacidad de accidentes, las indemnizaciones de los familiares de trabajador fallecido prescriben en dos años¹¹⁶.

Ventajas y Debilidades de los Mecanismos de Control del MITRAB

Ventajas

Para algunos juristas, como la Licenciada Marlene Zamora, Catedrática de la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI)¹¹⁷, la ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo es una ley muy completa, dado que contempla mecanismos suficientes para la

¹¹⁶ Arto. 258 Código del Trabajo de la República de Nicaragua, (Con Sus Reformas, Adiciones E Interpretación Auténtica) Ley No. 185 Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996.

¹¹⁷ Entrevista realizada el veinte de Mayo del 2011.

prevención, control y vigilancia “Esta ley brinda medidas suficientes para la prevención de los accidentes laborales” manifiesta. La Licenciada Zamora también opina que con la correcta aplicación de esta Ley se puede llegar a un mejor ambiente de trabajo para todos los trabajadores, y en especial a los del sector de la construcción que son tan vulnerables.

El responsable de la Unidad de Accidentes y Enfermedades del trabajo del MITRAB, Juan Carlos Hernández, comenta que la labor de la DGHST del MITRAB de realizar las conciliaciones ayuda de cierta manera a disminuir la problemática existentes en las relaciones laborales y sobre todo la protección de los derechos de los trabajadores y a la vez reduce el numero de expedientes que la Unidad de Accidentes y Enfermedades de Trabajo debe de laborar, siendo muchos los que quedan esperando ser tramitados, cuando muchas veces dejan de ser impulsados por las partes y ante el gran número de casos que se registran se da prioridad a otros casos.

Estas conciliaciones muchas veces evita que la causas se siga por la vía judicial, evadiendo así mayor carga para el trabajador accidentado ya que si llega a esas instancias debe de pagar a un abogado que le asesore ayudándole a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, ya que la mayor preocupación es el pago de pensiones en los casos de incapacidad lo que ayuda a sufragar los tratamientos médicos disminuyendo así este pago.

Otra ventaja que existe es la relación interinstitucional que establecen las leyes que contienen los mecanismos de control de accidentes laborales ya que ambas instituciones realizan controles estadísticos, inspecciones en los centros de trabajo y capacitaciones tanto para empleadores, trabajadores e inspectores. Tanto en el Ministerio del Trabajo como en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social cuentan con un cuerpo de inspectores que regulan y fiscalizan el buen cumplimiento de las medidas de seguridad laboral y mantienen una comunicación cuando realizan las inspecciones a los centros de trabajo.

Existe también una relación con el Instituto de Medicina Legal al brindar los diagnósticos y valoraciones para determinar las incapacidades de los trabajadores accidentados. El señor Hernández menciona que en algunos casos, cumplidas las dos semanas de subsidio, se pide

nuevamente una valoración que determine la incapacidad, para saber que tipo de subsidio le corresponde y así saber si esta recuperado para reintegrarlo nuevamente a sus labores.

En otro orden, dicho funcionario del MITRAB opina que seria novedoso y muy ventajoso que se desligue la salud ocupacional de la higiene ocupacional. Que entre los planes de esa cartera ministerial estaba contemplado la apertura de este departamento, pero que el presupuesto que anualmente es designado a dicho ministerio no es factible abarcar esta opción.

Existen algunas empresas como la del Ingeniero Noel Morales¹¹⁸, Gerente propietario de la Constructora Morales Álvarez y Cía. Ltda. quien manifiesta que su empresa cumple con los parámetros regulados por el Ministerio del Trabajo en Materia de higiene y seguridad laboral, que existe comunicación con dicho ministerio cada vez que llevan cabo proyectos de construcción para asesoramientos y capacitaciones. Que su constructora no escatima en recursos para brindarles seguridad a sus trabajadores, aun siendo una mediana empresa en el sector de la construcción.

El Ingeniero Noel Morales expresa que en su constructora no se le ha impuesto ningún tipo de multa pecuniaria por incumplimiento de lo establecido en el marco legal laboral sobre este aspecto y por lo tanto manifiesta no tener conocimiento respecto a la autoridad a recurrir sobre el pago de estas. Y por lo tanto considera que su relación con el Ministerio del Trabajo es bastante productiva aun con las debilidades que este presente.

Debilidades

Para la Licenciada Zamora la Ley 618 es una Ley muy completa, pero “solamente en papel”, ya que no se lleva a cabo su total ejecución, sobre todo en la prevención y control estadístico y la correcta implementación de las medidas de seguridad descrita en la ley, puesto que no se pone en práctica debido a que la mayoría de los empleadores se quieren llenar las bolsas con dinero y sacrificar la salud de sus trabajadores”, manifestó.

¹¹⁸ Entrevista realizada el diez de Abril del 2011.

El responsable de la Unidad de Accidentes y Enfermedades del trabajo del MITRAB, Juan Carlos Hernández, comenta que se les prohíbe que la D.G.H.S.T realizar conciliaciones ya que la problemática de las indemnizaciones no se toma como una negociación, ya que es un derecho de los trabajadores. Mientras que la licenciada Marlene Zamora, considera que en vez de los trámites conciliatorios deberían de ser mediaciones laborales con acuerdos bilaterales, o que deberían de ser arbitrajes los que se realicen para este sector de higiene y seguridad, buscando una manera más hábil y eficaz de resolver los problemas de indemnizaciones por accidentes de trabajo, no para violentar el derecho de las partes, pero opina que sería una solución mas expedita nombrando un arbitro como juez legitimo de sus asuntos, debido a que el trabajador pierde mucho tiempo y dinero en estos tramites, y el empleador busca la manera de no pagarle incluso nombrado la empresa en quiebra o iliquidez.

Ejemplo de ello tenemos dos expedientes que nos fueron proporcionados, el cual el primero fue un accidente de trabajo ocurrido en fecha doce de septiembre del año 2008, resultando accidentado por una pala de retroescavadora que se encontraba en movimiento de traslado en pleno proceso de actividad de descargue, el trabajador el cual nombre omitiremos resulto según valoración medico legal con una amputación del primer dedo del pie derecho limitándolo de forma parcial y permanente su marcha normal, éste no estaba asegurado al INSS, afiliado este a 1 Sindicato de carpinteros, albañiles, armadores y similares de Managua se presenta escrito en fecha trece de julio del año 2010, narrando lo sucedido del accidente, el despido sin causa justificada sin pago alguno y pidiendo el cumplimiento de los derechos del trabajador afectado, como el pago de indemnización del accidente del trabajo, el pago de los días de reposo, pago de quince días de despido sin previo aviso. Realizándose tramite de conciliación el 01 de noviembre del año 2010 llegando a un acuerdo de pago por incapacidad parcial permanente y pago de indemnización. Dándose así el cierre del expediente por vía administrativa.

Viendo así que las fechas de tramitación no se cumplen según los plazos establecidos en el Código del trabajo y la Ley 618 y su reglamento, siendo la labor del Ministerio no muy efectiva ni expedita. Siendo algo cansado y sacrificante para el trabajador, al trabajador le

urge el pago de sus indemnizaciones, generándoles más gastos para hacer cumplir sus derechos.

El segundo expediente en estudio, es por accidente de trayecto, cerrándose por la vía administrativa ya que se remitió para seguimiento por la vía jurisdiccional, hecho ocurrido el veintisiete de julio del año 2010, de igual manera el accidentado no goza de prestaciones de del seguro de riesgo profesional, dicho accidente fue declarado por un familiar del trabajador accidentado, el cual le deja una incapacidad medico legal total permanente, con perturbación funcional permanente del sistema nervioso causándole un estado vegetativo por lo cual debe de recibir fisioterapia y medicamentos de por vida, dándose una resolución en beneficio del trabajador resolviendo la Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del MITRAB el pago de de incapacidad temporal por días de reposo, por gastos médicos y por incapacidad total permanente presentándose escrito de apelación de dicha resolución por la empresa en cuestión demostrando su desacuerdo respecto al pago estipulado en la resolución por la cual se apela y consideran excesiva la multa impuesta por el incumplimiento de afiliación del accidentado. Dicho escrito de apelación fue declarado inadmisibile por incumplimiento del arto 321 de la ley 618. Pasando así a la vía jurisdiccional.

Tanto el señor Juan Carlos Hernández como Marlene Zamora coinciden en que una gran debilidad que tiene la ley y el código, sobre todo en la práctica, es el problema de la reintegración, el encargado es el Juez pero en las resoluciones no se estipula en cuanto tiempo se debe de reintegrar, por lo que las empresa lo reintegran y luego lo despiden haciendo uso del articulo 45 del código del Trabajo.

Respecto al seguro social dice Doña Marlene¹¹⁹ que son imparciales, que lo justo seria que los trabajadores recibieran la misma cantidad de su mejor salario y no solamente un porcentaje de ese salario, considera que en el MITRAB el personal es muy pobre, ya que hay un solo cuerpo colegiado, muy pocos inspectores que son expertos en todas las materias, cuando deberían de haber inspectores específicos para cada área.

¹¹⁹ Ídem.

La Dirección de Higiene y Seguridad del INSS no nos proporcionó la ayuda requerida para dicho estudio, cerrándonos las puertas, por lo cual no pudimos constatar la relación existente entre la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB, en cuanto a los mecanismos implementados para prevención y ante la ocurrencia de accidentes laborales, por ejemplo las inspecciones y las investigaciones de estos. Dejando la duda y preocupación de que si ¿darán el mismo trato a los trabajadores nicaragüenses, al buscar ayuda y asesoría de estas instancias?.

Dentro del registro de las actividades que la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo realiza encontramos la carga que tiene de la Unidad de Higiene y Seguridad del la DGHST la que esta a cargo de una sola persona, lo que entorpece un poco la celeridad del Ministerio en el cumplimiento de sus mecanismos. El señor Juan Carlos Hernández¹²⁰, quien es Responsable de la Unidad de Higiene y Seguridad de la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo, manifiesta que alrededor de quince casos diarios de accidentes laborales son los reportados en el Ministerio del Trabajo, pero el sistema estadístico es muy débil, presenta debilidades; ya que el manejo estadístico es en bruto, no se diferencia el tipo de trabajo, sino que se separa por el actividad económica, por sexo, por trayecto o de trabajo.

Este no es un sistema muy viable para la recolección y estudio debido a que es una persona la encargada de llevar este registro, quien nos expresa que se ha intentado modernizar el sistema de registro estadístico en el año 2009 realizando pruebas, contratando a digitadores, planteando códigos para cada uno de los accidentes reportados, pero fue fallido debido a que era muy tardado y cansado llevando consigo casi el doble del tiempo requerido para solo ingresarlo al sistema de control.

El señor Hernández también expresó que son sólo 7 inspectores los que laboran en todas las áreas, los cuales realizan inspecciones de manera rotativa, y las inspecciones que más se dan son las inspecciones programadas. Estas últimas usualmente se programan una semana antes debido a que anteriormente se dieron casos donde el empleador daba cuenta de la

¹²⁰ Entrevista realizada el veinticinco de Marzo del 2011.

inspección programada y producto de esto se preparaba previamente y subsanaba los errores por los cuales podía sufrir alguna multa o sanción.

La mayoría de los trabajadores de esta materia son contratados temporalmente, por lo general no están asegurados, José Briones¹²¹ maestro de obra que trabaja actualmente en el área de construcción por contratos de tiempos determinados, manifiesta que la situación económica actual del país no le permite pensar en el cumplimiento de que sus empleadores lo inscriban dentro del regímenes de seguridad social, creyendo que seria un gasto mas lo cual bajaría sus ingresos monetarios.

El área de construcción, para el Ingeniero Miguel Zamora¹²², Gerente de la Empresa Electroconsultorías S.A., la que asesora construcciones eléctricas, civiles y otras, tiene una gran problemática en cuanto a la seguridad de los trabajadores debido a que las empresas al realizar licitaciones bajan los costos de esta área “higiene y seguridad” para poder ganar dichas licitaciones. Es decir, ponen en riesgo la vida de los trabajadores nicaragüenses con el fin de enriquecimiento monetario.

El Ingeniero Zamora, también opina que no se les puede exigir a los trabajadores tantos equipo de protección por que esto vendría a socavar sus salarios, dejando entre ver con estas declaraciones que hay empresas constructoras que hacen que los trabajadores asuman algunos costos para su protección personal. Cuando la ley indica que estos costos deben de ser sufragados por los empleadores. *Ver anexo fotografía No.1.*

En la investigación de campo realizada en la Construcción del Km. 14 Carretera a Masaya de la construcción civil de una Bodega de Llantasa, se puede observar que no se cumplen la mayoría de medidas mínimas de seguridad, aunque esta sea una construcción pequeña donde el Ingeniero Guillermo Robleto es el que contrata a su personal de trabajo. Ver anexo, imagen No.2.

¹²¹ Entrevista realizada el seis de Abril del 2011.

¹²² Entrevista realizada el cinco de Abril del 2011.

Como observamos en las imágenes, la falta de protección como el uso de cascos y botas siendo lo mas básico, dejan en gran peligro la vida de los trabajadores, igualmente, las escaleras no tienen un soporte para evitar la caída o el que esta se resbale, lo único que le ponen es una cuña ya que el terreno era desequilibrado. Ver anexo, imagen No. 3 y No. 4.

Alejandro Mendoza¹²³, quien es Maestro de Obra de esta construcción civil comenta que ninguno de los trabajadores de la obra esta afiliado ni goza de beneficios brindados por el INNS y que el MITRAB no llega a inspeccionar que los únicos que los supervisan son los de la Electroconsultorías S.A. quienes fueron contratados por el señor Guillermo Robleto.

Una debilidad muy grande es la responsabilidad del verdadero empleador de los accidentados, ya que en muchos casos se desligan estas responsabilidades con los subcontratistas, que los subcontratistas dejan toda la responsabilidad a los maestros de obra o capataces como en algunos casos todavía son llamados como se observo en la construcción civil de la Bodega Llantasa antes mencionada.

El funcionario Juan Carlos Hernández, indicó que si bien es cierto que en la norma de Higiene y Seguridad faculta a sus inspectores en esta área a aplicar multas pecuniarias, en la práctica los empleadores no cumplen el pago de dichas multas, referido en el artículo 328 de la Ley 618¹²⁴, las cuales según el funcionario deben pagarse en la DGI, pero se han dado casos en que esta dirección se ha declarado incompetente de hacerse del pago de esta, llevando consigo el incumplimiento que se establece en el artículo 328 de dicha ley. La licenciada Marlene Zamora coincide en este aspecto en que el pago de las multas casi no lleva a cabo debido a la falta de rigurosidad de los mecanismos del Ministerio.

¹²³ Entrevista realizada el cinco de Abril del 2011.

¹²⁴ Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo. Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007. Artículo 328

CAPITULO IV: COMPARACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL NICARAGÜENSE CON LA LEGISLACIÓN LABORAL DE COSTA RICA Y CHILE REFERENTE A LOS MECANISMOS DE CONTROL DECCIDENTES LABORALES.

1. Comparación de la Legislación Laboral Nicaragüense con la Legislación Laboral Costarricense.

1.1 Marco Jurídico.

Costa Rica, en materia de seguridad laboral, contempla un cuerpo de leyes, reglamentos y normas que tienen como fin la prevención de accidentes laborales de los trabajadores; así como los mecanismos de control que la autoridad competente está facultado para llevar a cabo una vez que ocurren estos. Dentro de este marco jurídico se encuentra la Constitución Política costarricense que en su artículo 66 estipula que “todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo¹²⁵”. Con esto, el empleador queda expresamente ligado a una contribución necesaria para la buena instrucción sobre los riesgos laborales de su personal ante los cuales están expuestos debido a la naturaleza de su labor.

Costa Rica, al igual que Nicaragua, ha suscrito varios convenios internacionales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales han sido de suma importancia para el derecho laboral en ese país, entre ellas está el Convenio 155 (22/06/1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de Trabajo, ratificó el Convenio número 81 en el año 1960 y el Convenio número 129 en 1972¹²⁶.

El Código del Trabajo de Costa Rica, en su Título IV, se refiere a los Riesgos del Trabajo, fue reformado por la Ley 6727¹²⁷, y queda incorporada en dicho Código, sigue de continuo

¹²⁵ Arto 66, Ley No. 612, Constitución Política de Costa Rica, Publicada En La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 7 de Noviembre de 1949.

¹²⁶ http://www.ilo.org/labadmin/info/lang--en/WCMS_114173/index.htm, fecha de consulta: veinte de Abril 2011.

¹²⁷ Ley No. 6727, Ley sobre Riesgos del Trabajo. publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 10 de Marzo de 1982.

la numeración de los artículos que precedían anteriormente. Habla sobre la protección necesaria de los trabajadores para el buen ejercicio de su trabajo, indica el seguro universal y obligatorio¹²⁸ que tiene que incurrir el empleador por cada trabajador que este bajo su cargo, el cual esta a cargo del Instituto Nacional de Seguros¹²⁹. Esta ley en Costa Rica, viene a cubrir los aspectos regulados por la Ley de Seguridad Social en Nicaragua, donde se estipula el seguro al cual tienen acceso los trabajadores, denominado seguro contra riesgos del trabajo quienes son las personas a quienes cubre el mismo.

El reglamento de la Ley 6727¹³⁰, en su artículo 6, establece los regímenes de seguridad social a los cuales hace referencia el artículo 196 de la Ley 6727, inciso a), dentro de los cuales están: los que gestiona y administra la Caja Costarricense de Seguro Social, el Seguro Obligatorio de Vehículos Automotores, los sistemas de pensiones, generales y especiales, las prestaciones que se otorguen a los trabajadores como beneficios incorporados e instrumentos colectivos de trabajo, y los previstos en convenios que suscriban organismos gremiales o profesionales con instituciones aseguradoras.

En Costa Rica existe también el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo¹³¹ que tiene por objeto establecer las condiciones generales de seguridad e higiene en que deben realizarse las labores en todos los centros de trabajo. Dicho Reglamento es el equivalente de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo que regula la misma materia en Nicaragua y entre sus disposiciones coinciden casi en su totalidad, en lo que se diferencian estos dos cuerpos legales es que en la ley nicaragüense se regula las funciones y atribuciones de los inspectores de higiene y seguridad del trabajo y en el reglamento costarricense no los menciona. Lo anterior se encuentra regulado en el Manual de Procedimientos de la Inspección del Trabajo¹³², el cual regula las actividades y funciones que realiza la Inspección de Trabajo y los procedimientos que se aplican.

¹²⁸ *Ibidem*, Arto. 201.

¹²⁹ *Ibidem*, Arto. 208.

¹³⁰ Decreto No. 13466-TSS, Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 26 de Marzo de 1982.

¹³¹ Decreto No. 1, Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 6 de Mayo de 1970.

¹³² Directriz No. 23-2008, Ministerio del Trabajo de Costa Rica, emitida el 31 de Julio de 2008, 119 págs.

Costa Rica también cuenta con un reglamento específico para el área de la construcción¹³³ en el cual se estipula lo entendido por construcción en este país centroamericano, las edificaciones, excavaciones, obras civiles tanto públicas como privadas, etc., así como también un sinnúmero de medidas de seguridad necesarias para la buena ejecución de este rubro como lo son: el almacenamiento de materiales, las que se siguen en caso de demoliciones, las excavaciones antes mencionadas, cuando se utilizan escaleras, andamios y rampas, al momento de manipular explosivos, del movimiento de cargas, de la electricidad, el equipo de protección personal.

En Nicaragua, si bien es cierto que lo anterior está regulado dentro de la legislación laboral vigente, se encuentra disperso en varias normas ministeriales, mientras que en Costa Rica está condensado en un mismo cuerpo de Ley, lo que lo hace más factible para su implementación y estudio por las partes interesadas.

Existen otros Reglamentos en Costa Rica que viene a fortalecer el sistema de prevención y control de accidentes, como lo son: el Decreto No. 10541-TSS, Reglamento para el control de Ruidos y Vibraciones, que protege a trabajadores de equipos o aparatos que pueden producir ruidos cuya intensidad afecte considerablemente su salud, y el Decreto No. 18379-TSS, Reglamento de las Comisiones de Salud Ocupacional. Al igual que en la legislación nicaragüense, se establecen el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo y las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo, con la salvedad de la denominación, siendo la primera designada como Consejo de Salud Ocupacional¹³⁴ y la segunda como Comisiones de Salud Ocupacional¹³⁵. También se beneficia con la ley Decreto No 109¹³⁶ que es el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulando todo respectivo a incapacidad indemnizaciones subsidios determina una tabla de porcentajes para determinar el grado de incapacidad producida por el accidente laboral.

¹³³ Decreto No. 25235-MTSS, Reglamento de Seguridad en Construcciones, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 7 de Febrero de 1996.

¹³⁴ Arto 274, Ley No. 6727, Ley sobre Riesgos del Trabajo. publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 10 de Marzo de 1982.

¹³⁵ *Ibidem*, Arto 288.

¹³⁶ Decreto N° 109. Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Publicado en el Diario Oficial N° 27.061 del 7 de junio de 1968. Chile.

Órganos Administrativos y sus Mecanismos.

En Costa Rica el órgano administrativo facultado para tener bajo su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya estructura orgánica se encuentra sustentada en la Ley 1860 “Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, del 21 de abril de 1955, la cual ha sido reformada parcialmente mediante algunas leyes posteriores, la última de las cuales es la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972. En Nicaragua existe el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Seguridad Social, las cuales son entidades independientes, que si bien es cierto tienen comunicación entre si, son independientes una de la otra.

Entre las funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de las que nos hace referencia el Capítulo I de la Ley Orgánica¹³⁷ están: Gestionar el proceso de la política pública en materia socio laboral, mantener y promocionar la adecuada articulación entre el Ministerio, sus dependencias y las demás organizaciones que en el país, fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional, educar a la población en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad labora, acreditar y registrar organizaciones sociales de carácter laboral, otorgar pensiones y jubilaciones con cargo al presupuesto nacional, cuando en derecho correspondan.

Además cumple un importante papel en la mediación de los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales en el mercado de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país. Mientras que en Nicaragua se realizan conciliaciones para dirimir conflictos laborales en el Ministerio del Trabajo.

El MTSS tiene una estructura orgánica¹³⁸ que consta de un Ministro de Trabajo, dos Viceministros, uno dedicado al área trabajo y otro al área de seguridad social. Los asuntos administrativos-financieros están a cargo de la Dirección General Administrativa y

¹³⁷ Ley No. 1860, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicado en la Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 4 de Mayo de 1955.

¹³⁸ <http://www.mtss.go.cr/acerca-del-mtss/marco-juridico.htm>, fecha de consulta: veinte de Abril 2011.

Oficialía Mayor. Además, existen tres órganos colegiados adscritos al Ministerio, los cuales tienen carácter tripartito (el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios y el Consejo de Salud Ocupacional), así como el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo el cual es un órgano de connotación política para la toma de decisiones en todo lo relativo a información, orientación e intermediación del empleo, y un Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. En la legislación laboral nicaragüense solamente existe un órgano colegiado adscrito al Ministerio del Trabajo que es el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Adicionalmente, el MTSS está integrado por seis direcciones sustantivas:

- Dirección Nacional de Inspección
- Dirección de Asuntos Laborales
- Dirección Nacional de Pensiones
- Dirección Nacional de Empleo
- Dirección Nacional de Seguridad Social
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

La Dirección Nacional de Inspección ejerce las funciones de inspección de forma descentralizada, la única de las Direcciones del Ministerio, cuenta con dos unidades de apoyo técnico y asesoramiento: La Unidad de Asesoría Legal y la de Asesoría en Investigación y Calidad de la Gestión. La Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS) también tienen competencias en material de inspección¹³⁹. El INS informa a la DNI cada año sobre las estadísticas de accidentes laborales en porcentajes según actividad, zona geográfica, categoría profesional, edad y sexo¹⁴⁰.

¹³⁹ Ídem.

¹⁴⁰ http://www.ilo.org/labadmin/info/lang--en/WCMS_114173/index.htm, fecha de consulta: veinte de Abril 2011.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, en el año 2008, creó un Manual de Procedimientos de Inspección¹⁴¹ para que no quedara a la discrecionalidad de los inspectores la realización de las visitas.

La Dirección Nacional de Inspección cuenta con 6 oficinas regionales con sus respectivas oficinas provinciales (6) y cantonales (30) a cargo de un jefe regional y de coordinadores provinciales o cantonales¹⁴².

Las inspecciones de trabajo se califican de acuerdo con su origen, carácter o cobertura. Por su origen, existen las inspecciones a petición de parte y las visitas de oficio. Por su carácter, las inspecciones son de tres clases: 1) disuasiva-represiva, que procura persuadir al empleador infractor para que corrija las irregularidades encontradas antes de presentar la denuncia ante los tribunales de trabajo; 2) educativa-preventiva, por medio de la cual se busca divulgar, informar y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la forma en la que pueden dar pleno cumplimiento a la legislación laboral; y 3) indicativa, que se inician de oficio e investigan muestras de distintos sectores con el fin de construir, verificar o adecuar los indicadores para orientar o reorientar la gestión¹⁴³. Por su cobertura, las inspecciones son de dos clases: visita “exhaustivas”, en la que se procura detectar todas las infracciones laborales y de condiciones de salud ocupacional que eventualmente se podrían presentar en un centro de trabajo; y las “focalizadas” en un tipo o tipos de infracciones laborales según los estudios de vulnerabilidad e infraccionalidad laboral realizados en los distintos sectores. En la legislación nicaragüense no se hace esta minuciosa división.

Las visitas tienen dos fases, la visita inicial en el que se identifican las posibles infracciones y se previene al empleador para corregirlas y las visitas de revisión para corroborar que las infracciones han sido subsanadas¹⁴⁴. En Nicaragua a estas dos fases se les llama inspección y reinspección respectivamente.

¹⁴¹ Directriz No. 23-2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitida el 31 de julio de 2008.

¹⁴² *Ibíd*em pág. 26.

¹⁴³ *Ibíd*em págs. 31-33.

¹⁴⁴ Directriz No. 23-2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitida el 31 de julio de 2008.

Sanciones y procedimiento administrativo

Los inspectores de trabajo no tienen competencias para imponer sanciones cuando identifican infracciones a las normas laborales en los centros de trabajo. Cuando un inspector identifica una infracción previene al empresario para que subsane la situación y en caso de que en el momento de la reinspección no se haya corregido, la Inspección de Trabajo entabla acciones judiciales ante los tribunales de trabajo que serán los encargados de determinar si ha existido una infracción y determinar si procede una sanción y su cuantía.

Según la Ley 6727 en su artículo 268 faculta al Instituto Nacional de Seguridad a crear un cuerpo de inspectores los que tienen autoridad para el cumplimiento de la misma ley. Estos, junto a los Inspectores del Instituto de Seguros y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ordenar la suspensión o cierre de los centros de trabajo, cuando ameriten la sanción. En Nicaragua, quienes están facultados

Algunas obligaciones del patrono en cuanto a riesgo del trabajo son:

- a) Indagar todos los detalles, circunstancias de la ocurrencia de accidentes y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros.
- b) Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento.
- c) Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar.
- ch) Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten

d) Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes conforme a la legislación vigente.

Los derechos y acciones para reclamar las prestaciones prescriben en dos años¹⁴⁵, contados desde el día en que ocurrió el riesgo o en que el trabajador esté en capacidad de gestionar su reconocimiento, y en caso de su muerte a partir del deceso.

2. Comparación entre la Legislación Laboral Nicaragüense con la Legislación Laboral Chilena.

2.1 Marco Regulatorio.

Dentro del marco jurídico chileno encontramos principalmente a la Constitución Política publicada en La Gaceta Diario Oficial el 29 de Mayo del 2005 que en su capítulo III, artículo 19 inciso 16 sobre la libertad del trabajo y su protección el cual da la pauta para establecer normas que regulen mecanismos y medidas de protección favorables para un buen desarrollo laboral.

Chile al igual que Costa Rica y Nicaragua ha suscrito y ratificado convenios con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de la cual es miembro, siendo el último el Convenio el No.187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, el cual presenta un tratamiento sistemático y coherente de la seguridad y salud en el trabajo y promoviendo el reconocimiento y la aplicación de otros convenios de la OIT sobre seguridad y salud.

El Código del Trabajo de Chile no contempla explícitamente dentro de su cuerpo de ley los riesgos laborales, ya que existe dentro de su marco legal laboral una ley específica sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la cual tiene un reglamento, Decreto Supremo N° 40, sobre prevención de Riesgos Profesionales el cual fue publicado el 7 de marzo de 1969.

¹⁴⁵ Artículo 304, Ley 6727 Ley sobre Riesgos del Trabajo. publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 10 de Marzo de 1982.

Esta misma ley estipula que en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad¹⁴⁶. Además de los Comités también se crean los Departamentos de Prevención de Riesgos en las empresas que tengan más de cien trabajadores. Mientras que en la legislación nicaragüense solo regula una escala mínima del número de representantes que será parte de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo pero dentro de las comisiones mixtas no poseen Departamentos de prevención de riesgos. La Ley 16744 de Chile, protege sobre todo el derecho de los trabajadores del Seguro Social de las medidas que este implementa en las investigaciones de accidentes. Estos Departamentos de prevención de riesgos están encargados de llevar estadísticas completas de los accidentes computando una tasa de frecuencia (de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado) y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo (número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado), agregándose los días que brinda la tabla para valorar incapacidades¹⁴⁷. En el Código del Trabajo nicaragüense tiene anexado una tabla similar a la de Chile para valorar las deficiencias e incapacidades ocasionadas por accidentes de trabajo.

A diferencia que la legislación nicaragüense, la legislación chilena contempla la creación de una norma, Ley 20.123 publicado en Diario Oficial del 16 de octubre de 2006 que regule el régimen de subcontratación anexándola al Código del Trabajo de Chile, mientras que en Nicaragua el Código del Trabajo solo reglamenta este régimen en unos pocos artículos y que en la práctica no se cumplen en su totalidad.

El sector de la Construcción, corresponde a una actividad comercial productiva, constituida tanto por personas naturales como jurídicas, incluyendo las comunidades y las sociedades

¹⁴⁶ Artículo 66°. Ley 16744 Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Publicada en la Gaceta No. 48 el 01-02-1968.

¹⁴⁷ Arto 12 Decreto 40 Sobre la Prevención de Riesgos Profesionales. Publicado el 7 de Marzo de 1969 Santiago, Chile.

de hecho, orientadas a la elaboración bienes inmuebles, estando presentes la prestación de servicios de construcción y concesiones viales¹⁴⁸.

Según el Estudio No 30, Lejos del Trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile y el programa de vigilancia y fiscalización de accidentes de los trabajos fatales y graves 2006¹⁴⁹, nos relata que se debería de aumentar la cobertura de las fiscalizaciones por accidentes del trabajo para contribuir a mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo y facilitar el ejercicio de los derechos consagrados en la legislación para quienes sufran accidentes laborales y de sus causas habientes.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad¹⁵⁰.

En Chile las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años¹⁵¹. En cambio, como mencionamos con anterioridad, en Nicaragua la prescripción de esta acción prescribe en dos años.

2.2 Órganos Administrativos y sus Mecanismos.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Es creado por el Decreto con fuerza de Ley No. 25, publicado en el Diario Oficial con fecha 29 de Octubre de 1959 junto al Ministerio de Salud Pública¹⁵². Está organizado por dos subsecretarías, la subsecretaría de Trabajo y la subsecretaría de previsión social. Una de

¹⁴⁸ http://www.isl.gob.cl/?page_id=466, fecha de consulta veintidós de Abril de 2011.

¹⁴⁹ <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94001.html>, fecha de consulta veintidós de Abril de 2011.

¹⁵⁰ Artículo 68 Ley 16744 Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Publicada en la Gaceta No. 48 el 01-02-1968.

¹⁵¹ *Ibidem* Arto 79

¹⁵² http://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_del_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social_de_Chile, consultada el veintidós de Abril de 2011.

las misiones mas importantes de este ministerio es la de garantizar al ciudadano una vida digna protegida de las contingencias sociales, respetando sus derechos fundamentales.

La Subsecretaría del Trabajo es la encargada de administrar las funciones de ambas Subsecretarías, dentro de sus atribuciones esta la de asuntos laborales con la de otros Ministerios y Servicios y los mecanismos de control y prevención de accidentes. De igual manera la Subsecretaría de Previsión Social pero solamente en lo concerniente de seguridad social. En Nicaragua el encargado de velar por los mecanismos de control y prevención de accidentes es la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo y específicamente la Inspectoría de Seguridad del trabajo, y como anteriormente se mencionó, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social es un Instituto independiente.

Dentro de las Instituciones Dependientes están la Dirección del trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Seguridad Social, el Instituto de Normalización Previsional, y la Dirección General del Crédito Prendario y la Comisión Ergonómica Nacional.

La Dirección del Trabajo contribuye en las relaciones laborales en beneficio del desarrollo del país y a través de las Inspecciones de este vigila el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo. Además entrega asistencia técnica a trabajadores y empleadores, previene y resuelve los conflictos del trabajo por medio de un sistema de mediación y conciliación¹⁵³.

Al igual que la legislación Nicaragüense el Instituto de Seguridad Laboral de Chile administra el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de carácter obligatorio y será encargado el empleador de la inscripción de sus trabajadores, contemplado así en la Ley 16.744.

El Servicio Nacional de Salud fiscaliza las acciones de prevención que realizan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y

¹⁵³ http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=874 consulta el veintidós de Abril del 2011.

las empresas de administración delegada¹⁵⁴. Las mutuales de seguridad de Chile son las instituciones privadas sin fines de lucro encargadas de las acciones de prevención de riesgo y de los servicios y tratamiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, creadas por la Ley N° 16.744, que aunque estas ya existían antes de la promulgación la ley estableció las cotizaciones de los obreros para accidentes laborales y el ingreso de las asociaciones patronales en la atención de sus empresas afiliadas.

En Chile existen tres mutuales de seguridad¹⁵⁵, Instituto de Seguridad del Trabajo, la Asociación Chilena de seguridad y la Mutual de Seguridad. Mientras que en Nicaragua solo existe un Instituto Nacional de Seguridad Social encargado de los seguros de riesgos profesionales.

En Chile, el Instituto de Seguridad Laboral realiza investigaciones de accidentes tanto graves como fatales en todas las empresas, instituciones y servicios que lo soliciten. Básicamente esta investigación es un análisis de los hechos ocurridos, mediante una metodología específica, en donde se reúnen antecedentes, declaraciones, etc. para determinar las reales causas del evento, con el objetivo de evitar la ocurrencia de nuevos accidentes.

Dentro de los mecanismos que implementan están los exámenes preventivos y los exámenes ocupacionales para ver el estado de salud de los trabajadores cuando han sido expuestos a una situación riesgosa. Otro mecanismo que se ponen en práctica al igual que en Nicaragua son las capacitaciones de prevención, a diferencia de que en Chile existen dos modalidades:

- Modalidad Presencial
- Modalidad a Distancia o E-learning

Las empresas o entidades deben implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les obligue directamente el Servicio Nacional de Salud. En Chile, el

¹⁵⁴ Decreto Supremo No. 40 Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. Publicado el 7 de marzo de 1969 Santiago Art. 2.

¹⁵⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Mutuales_de_seguridad fecha de consulta: 27 de Abril del año 2011.

incumplimiento de tales obligaciones es sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones. Asimismo, las empresas deben proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios y no pueden cobrarles su valor, al igual que lo norma la legislación nicaragüense. De igual manera deben establecer Reglamentos Internos y deben entregar una copia a cada uno de sus trabajadores gratuitamente para poner en conocimientos y sea de cumplimiento obligatorio que será valorado por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa¹⁵⁶.

En Chile, el Instituto de Seguridad Laboral cubre prestaciones preventivas a los riesgos laborales, prestaciones medicas, quirúrgica, medicamentos y productos farmacéuticos; prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación; rehabilitación física y reeducación profesional, y prestaciones económicas en casos de incapacidades¹⁵⁷. En Nicaragua, esta tarea es llevada a cabo por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Como dato a destacar tenemos lo ocurrido en Agosto del año 2010 en la mina San José, en Copiapó cuando a través de un derrumbe quedaron atrapados 33 mineros se creo la Comisión para la Seguridad en el Trabajo con el propósito de mejorar las condiciones laborales a través de un a gran reforma. Luego de 90 días, la presidenta de esta instancia, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, junto al subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias y a los ocho expertos que integraron la Comisión, presentaron el informe final de la Comisión al Jefe de Estado el martes 7 de diciembre de 2010. El documento consta de 30 recomendaciones para mejorar la seguridad laboral en Chile, 15 de cuales ya están siendo implementadas por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Arto 14 Decreto Supremo No. 40 Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. Publicado el 7 de marzo de 1969 Santiago.

¹⁵⁷ <http://www.bcn.cl/guias/accidentes-del-trabajo>, fecha de consulta, veintidós de Abril de 2011.

¹⁵⁸ http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=874 consulta el veintidós de Abril del 2011.

HIPÓTESIS

Los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción, en Nicaragua durante el I semestre del año 2010, son eficaces parcialmente debido a los factores que influyen en las ventajas y debilidades jurídicas en la aplicación de éstos mecanismos, ya que no se concretiza la aplicación del marco regulatorio, dejando a los trabajadores en un estado de inseguridad laboral.

MATRIZ DE DESCRIPTORES

OBJETIVO	PREGUNTAS	FUENTE	TECNICAS
<p>1. Establecer cuál es el marco legal aplicable para los diferentes mecanismos de control que realiza el Ministerio del Trabajo, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.</p>	<p>1. ¿Qué establece la constitución Política de Nicaragua como principal instrumento legal, acerca de la seguridad de los trabajadores?</p> <p>2. ¿Qué facultades le otorga la Ley 290 al Ministerio del Trabajo para aplica las disposiciones atribuidas a la seguridad e higiene ocupacional en el sector de la construcción?</p> <p>3. ¿Qué disposiciones establece el Código del Trabajo referente a los accidentes laborales?</p> <p>4. ¿Qué establece la Ley 618y su Reglamento referente a los accidentes laborales y como lo clasifica?</p> <p>5. ¿Cómo complementa la</p>	<p>1. Especialistas en Derecho Laboral.</p> <p>1.1 Funcionarios del Ministerio del Trabajo</p> <p>1.2 Trabajadores y Empleadores del sector construcción</p> <p>2. Libros</p> <p>2.1Códigos</p> <p>2.2 Leyes</p>	<p>1.Entrevistas</p> <p>2.Revisión Documental</p>

	<p>Ley 618 y su Reglamento al Código del Trabajo respecto a los accidentes de laborales?</p> <p>6. ¿Cuáles son las normativas con las que se auxilia el Ministerio del Trabajo para aplicar los mecanismos de control de los accidentes laborales en e sector de la construcción?</p> <p>7. ¿Qué estable la Ley General de Inspección del Trabajo referente a los mecanismos de control aplicable a los accidentes laborales?</p> <p>8. ¿Cuáles son las medidas de protección que establece la Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicable a la Construcción?</p>		
--	---	--	--

	<p>9. ¿Qué plantea el Código del Trabajo respecto a los contratistas y subcontratistas y como se regula en el derecho laboral vigente?</p> <p>10. ¿Qué relación existe entre el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Seguridad Social ante la ocurrencia de accidentes laborales?</p> <p>11. ¿Qué papel juega el Ministerio de Salud en casos de accidentes laborales?</p>		
--	---	--	--

OBJETIVO	PREGUNTAS	FUENTE	TECNICAS
<p>2. Describir los mecanismos de control que plantea el marco legal en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.</p>	<p>1. ¿Cree usted que el Derecho Positivo Laboral Nicaragüense referente a los mecanismos de control le brinda seguridad y es de beneficio a los trabajadores?</p> <p>2. ¿Qué estipula la Ley de Higiene y Seguridad</p>	<p>1. Especialistas en Derecho Laboral. 1.1 Funcionarios</p>	<p>1. Entrevistas</p>

	<p>Ocupacional sobre el seguro social del trabajador como obligación del trabajador?</p> <p>3. ¿Qué estipula la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional sobre el seguro social del trabajador como obligación del trabajador?</p> <p>4. ¿Cumple el Ministerio del Trabajo con la obligación de capacitar a inspectores y empleadores del sector de la construcción y si es así con que frecuencia la realizan?</p> <p>5. ¿Que papel realiza la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo establecido en la Ley 618 y u Reglamento?</p> <p>6. ¿Cree usted que estos mecanismos de control aseguran el crecimiento económico tanto para el trabajador, empleador y del país?</p>	<p>del Ministerio del Trabajo</p> <p>1.2 Trabajadores y Empleadores del sector construcción</p> <p>2. Libros</p> <p>2.1Códigos</p> <p>2.2 Leyes</p>	<p>2.Revisión Documental</p>
--	---	---	------------------------------

OBJETIVO	PREGUNTAS	FUENTE	TECNICAS
<p>3. Determinar las ventajas y debilidades que presentan los mecanismos de control planteados en el marco legal, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.</p>	<p>1. ¿Qué debilidades encontramos en los mecanismos de control del marco legal referido a los accidentes laborales en el sector de la construcción?</p> <p>2. ¿Implementan los empleadores de manera efectiva las medidas de higiene y seguridad ocupacional?</p> <p>3. ¿Cumplen los trabajadores con las normas e instrucciones brindadas para prevenir los accidentes laborales?</p> <p>4. ¿Poseen los inspectores del Ministerio del Trabajo la experiencia requerida para el área del sector de la construcción?</p> <p>5. ¿Cuáles son los principales problemas que presenta la inspección y reinspección en el sector de la construcción?</p> <p>6. ¿Cuántas empresas del sector construcción están</p>	<p>1. Especialistas en Derecho Laboral.</p> <p>1.1 Funcionarios del Ministerio del Trabajo</p> <p>1.2 Trabajadores y Empleadores del sector construcción</p> <p>2. Libros</p> <p>2.1Códigos</p> <p>2.2 Leyes</p>	<p>1.Entrevistas</p> <p>2.Revisión Documental</p> <p>3.Investigación de campo</p>

	<p>adscritas al Ministerio del Trabajo?</p> <p>7. ¿Tiene el Ministerio del Trabajo presupuesto suficiente para cumplir con los mecanismos de control en el sector de la construcción?</p> <p>8. ¿Tienen los inspectores facultades en el marco legal laboral vigente respecto a los accidentes laborales?</p> <p>9. ¿Qué vacíos jurídicos encontramos en el marco legal laboral de los accidentes laborales del sector de la construcción?</p> <p>10. ¿Cree usted que se violentan los derechos de seguridad social del trabajador cuando la relación laboral es un subcontratista?</p> <p>11. ¿Existe un procedimiento de aplicación y ejecución de multas en el marco legal laboral vigente?</p>		
--	--	--	--

OBJETIVO	PREGUNTAS	FUENTE	TECNICAS
----------	-----------	--------	----------

<p>4. Comparar la legislación laboral referida a los mecanismos de control en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción con la legislación de Costa Rica y Chile.</p>	<p>1. ¿Qué establece cada legislación sobre los mecanismos de control en casos de accidentes laborales en el sector de la construcción?</p> <p>2. ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias entre la Legislación Nicaragüense con la Legislación de Costa Rica?</p> <p>3. ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias entre la Legislación Nicaragüense con la Legislación Chilena?</p> <p>4. ¿Qué medidas puede tomar nuestra Legislación de la Legislación Chilena o la Costarricense para disminuir la tasa de accidentes laborales y mejorar la eficacia de los mecanismos de control de los mismos?</p>	<p>1. Especialistas en Derecho Laboral.</p> <p>1.1 Funcionarios del Ministerio del Trabajo</p> <p>1.2 Trabajadores y Empleadores del sector construcción</p> <p>2. Libros</p> <p>2.1 Códigos</p> <p>2.2 Leyes</p>	<p>1. Entrevistas</p> <p>2. Revisión Documental</p>
---	--	---	---

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva, cualitativa y transversal ya que mediante el proceso de investigación, se trató de demostrar mediante el análisis de la información que se acumuló en lo concerniente a factores que influyen en los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción durante el período del I Semestre del año 2010.

MÉTODO A UTILIZAR: Revisión documental de libros laborales, leyes laborales de Nicaragua, Costa Rica y Chile, investigación de campo en construcciones civiles, datos estadísticos y estudios de dos expedientes administrativos respecto a accidentes laborales en el sector de la construcción proporcionados por el Ministerio del Trabajo, los cuales facilitarán el análisis de la situación que acontece en materia de los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo; asimismo realizaremos entrevistas a un funcionario del Ministerio del Trabajo, 2 trabajadores del área de la construcción, 2 empleadores de empresas constructora y una jurista en Derecho Laboral.

POBLACION: Funcionarios Públicos del Ministerio del Trabajo, Especialistas en Derecho Laboral, Empleadores y Trabajadores del Sector Construcción.

MUESTRA: Para una correcta obtención de la información se tomó como muestra la cantidad de 2 funcionarios públicos del Ministerio del Trabajo, 1 especialista en Derecho Laboral, 2 empleadores y 2 trabajadores del Sector de la Construcción, también se tomó dos (02) expedientes administrativos interpuestos al Ministerio del Trabajo y las estadísticas de control que efectúan por accidentes del sector de la construcción en Nicaragua durante el periodo del I semestre año 2010.

TIPO DE MUESTRA: Esta es por criterio, para que al comprobar o refutar nuestra hipótesis obtengamos el resultado del muestreo.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Analizar el marco legal aplicable para los diferentes mecanismos de control que realiza el Ministerio del Trabajo en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.

Para la obtención de resultados de este objetivo se aplicaron los instrumentos de revisión documental de libros, leyes, reglamentos y normas tales como la Constitución Política en su artículo 84, pasando por el Código del Trabajo en su Título V, la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad y su Reglamento, libros de Derecho Laboral y de Administrativo Laboral. También se realizaron entrevistas a una especialista en Derecho Laboral, a funcionario del Ministerio del Trabajo, para lo que hicimos preguntas tales como cual es el marco legal aplicable en materia de seguridad ocupacional y de los diferentes mecanismos de control que realiza el Ministerio del Trabajo en los casos de Higiene y Seguridad Ocupacional dentro de los cuales se encontró que el cuerpo de ley que regula esta materia es la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. De igual manera se les pregunto a dos trabajadores del sector de la construcción si conocían el marco legal aplicable dentro de su labor, en cual de este se encontraban las medidas mínimas de higiene y seguridad en la construcción, por lo que se encontró que uno de ellos tiene desconocimiento de esta regulación.

De igual forma se le pregunto al funcionario público del Ministerio del Trabajo de la relación existente entre el Ministerio del Trabajo con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social encontrándose que existe una relación pero muy escasa ya que cada uno tiene sus procedimientos y labores por aparte. Solamente trabajan juntos en casos meramente especiales. Asimismo se cuestiono sobre la regulación y planteamiento del Código del Trabajo referente a los contratistas y subcontratistas, encontrándose que no hay un verdadero control ya que muchos de ellos no están afiliados al régimen de riesgo profesional.

2. Describir los Mecanismos de Control que plantea el marco legal en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción.

Para la respuesta u obtención de resultados de este objetivo se aplicaron los instrumentos de revisión documental de las leyes, reglamentos y normas de carácter general y específico sobre el tema de higiene y seguridad del trabajo, encontrándose un buen cuerpo legal regulador de estos, pero a través de una entrevista a una especialista en Derecho Laboral y un funcionario del Ministerio del Trabajo se encontró que el cuerpo legal no basta para una verdadera eficacia de estos, para ello es necesaria la aplicación dentro de los casos ocurridos.

De igual manera se entrevistó al funcionario del MITRAB para corrobora el cumplimiento de las capacitaciones a inspectores y empleadores del sector de la construcción establecido en la Ley 618 y la frecuencia de realización y se encontró que la mayoría de las capacitaciones son a petición de los empleadores y que la mayoría son referentes a los temas de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad y evaluaciones de riesgo profesional.

También se pregunto a una especialista del Derecho Laboral si consideraba que los mecanismos de control aseguraban el crecimiento económico tanto para el trabajador, empleador y del país, resultando que si fueran realmente aplicados si lo serian pero lamentablemente no se aplican a la realidad, debido a que el trabajador muchas veces no piensa en asegurarse pensando que perderá mucho mas de sus ingresos, en los casos de que se diera un accidente de trabajo, el trabajador prefiere no pedir lo que por derecho le corresponde como lo son las indemnizaciones o pensiones según el caso ya que invierte en abogados y en toda la tramitación para reclamar sus derechos. En cambio los empleadores en ese sentido salen favorecidos.

3. Determinar si existe cumplimiento de los mecanismos de control y medidas mínimas de higiene y seguridad planteados en el marco legal, en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción .mediante análisis de campo y de casos administrativos.

Para la obtención de resultados de este objetivo se aplicaron los instrumentos de revisión documental tales como la Ley 618 y reglamento, el Código del Trabajo y Normas Ministeriales referentes al área de la construcción obteniendo como resultado que la regulación es bastante aceptada, pero la aplicabilidad de ellas no lo es. Asimismo se analizó la partida brindada al Ministerio del Trabajo, resultando que no es suficiente lo otorgado ya que necesitan de mayor movilidad dentro del área de inspecciones de higiene y seguridad así como de personal dentro de esta área.

Dentro de esta revisión documental se cuestiona ¿Qué es lo más difícil de conocer tras la ocurrencia de un accidente del trabajo? obteniendo como resultado, conocer quien es el verdadero empleador responsable de los accidentados. Es frecuente que en una sola obra o establecimiento existan muchos empleadores distintos, diluyendo las responsabilidades empresariales sobre la seguridad en las condiciones de trabajo, que en la práctica no son asumidas íntegramente por ninguna de las empresas involucradas; se toman medidas a medias, suponiendo que otro empleador se hará cargo de lo que falta. Lo que se obtiene es que la seguridad resulte desintegrada.

De igual manera se analizaron dos expedientes administrativos, resultando que uno se cerró por acuerdo entre las partes y el otro por remitir a la vía judicial, ninguno de ellos fue por accidente mortal, en ambos expedientes el empleador incumplió en inscribir a sus trabajadores en tiempo y forma al seguro social.

También se realizaron entrevistas a dos empleadores de empresas constructoras respecto al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el cuerpo normativo laboral de higiene y seguridad del trabajo, resultando que uno de ellos confirmó cumplir a cabalidad las estipulaciones reguladas en las leyes competentes, pero el otro resultó que no cumple con

las medidas de seguridad establecidas en el marco regulatorio por la competitividad de ganar licitaciones de proyectos.

Dentro del análisis de campo se fotografió las actividades realizadas en un proyecto de construcción resultando el incumplimiento de adoptar medidas mínimas de higiene y seguridad del trabajo, del uso de cascos, cinturones, botas, guantes, la seguridad de escaleras de mano, la seguridad de los andamios.

De todos los instrumentos para la obtención de estos se constata la accesibilidad a la información brindada por el Ministerio del Trabajo, resultando el análisis de este tema y dejando claro toda duda en cuanto a estadísticas, capacitación y asesoramiento a interesados en general.

4. Comparar la legislación laboral referida a los mecanismos de control en los casos de accidentes laborales en el sector de la construcción con la legislación de Costa Rica y Chile.

Para la obtención de resultados de este objetivo sobre el Derecho Comparado se aplicaron los instrumentos de revisión documental de las leyes laborales de Costa Rica y de Chile referido a los riesgos del trabajo y accidentes laborales, con énfasis en el sector de la construcción.

Entre las leyes, reglamentos y manuales encontradas en Costa Rica sobre este tema se encontraron: ley 6727, Ley sobre Riesgos del Trabajo, Decreto No. 13466-TSS, Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto No. 1 Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 25235-MTSS Reglamento de seguridad en construcciones, y otras leyes que se relacionan con el tema como lo son: Ley No. 1860, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Directriz No. 23-2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Manual de Procedimientos de la Inspección del Trabajo.

En Chile se encontraron sobre este tópico, mediante el instrumento de revisión documental, la Ley 16744 normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el

Decreto 40 Sobre la Prevención de Riesgos Profesionales, también la Ley 20.123 que regule el régimen de contratación y subcontratación en los trabajos como la construcción. Se encontró de igual manera que las medidas mínimas de higiene no se contemplan dentro del una sola norma del marco regulatorio de Chile como lo contempla ella legislación nicaragüense en la Ley 618. A la vez se encontró que las estadísticas realizadas por Chile son realizadas por rubros, lo cual podríamos retomar a nuestra legislación.

También se encontró el Decreto No 109 que es el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulando todo respectivo a incapacidad indemnizaciones subsidios determina una tabla de porcentajes para determinar el grado de incapacidad producida por el accidente laboral. De otra manera también se encontró la ley que regula la contratación y subcontratación de trabajos, separándola así de los demás cuerpos de leyes, lo que sería de gran valor para el desarrollo de prevención de accidentes laborales sobre todo en el sector de la construcción.

CONCLUSIONES

- 1- Que la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo en donde están contenidos los diferentes mecanismos de control dándole la potestad a los funcionarios del MITRAB de realizar estos, es una ley muy completa para prevención de accidentes laborales, pero es efectiva parcialmente ya que hay muchas disposiciones como la rigurosidad del control estadístico restringido por causas presupuestarias. y el procedimiento de pago de multas, que en la práctica no se cumplen a cabalidad.
- 2- Que hay debilidad y limitación en el desarrollo completo del marco jurídico nicaragüense que estipula los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo que regulan la prevención de los accidentes laborales y la sanción por el incumplimiento de las medidas de seguridad por la parte empleadora y trabajadora.
- 3- En Nicaragua, existen mecanismos de control muy completos en casos de accidentes laborales en el sector de la construcción del Ministerio del Trabajo contemplados en la Ley General de Higiene y Seguridad y en coordinación con el INSS con la Ley de Seguridad Social, pero en cuanto a la aplicabilidad existen algunas debilidades como lo es el reporte tardío de los accidentes laborales leves y graves por parte del empleador, las estadísticas que no están clasificadas por causas de accidentes de trabajo y el incumplimiento del pago de multas.
- 4- Que hace falta una mayor beligerancia en cuanto al aseguramiento en casos de riesgos profesionales en el sector de la construcción, esto debido al carácter de contratación determinada de este sector, al ser un trabajo mayormente ocasional pero con una mayor fiscalización se podrá dar más seguridad a los trabajadores de este rubro.
- 5- Que se han dado avances en el área de inspección de Higiene y Seguridad laboral en Nicaragua aunque es una materia relativamente reciente, que surge en los años ochentas con el triunfo de la revolución sandinista, aún con recursos limitados y que

por ende no abarca lo necesario. Además los mecanismos de control aunque poseen algunas deficiencias se va ganado terreno en el área a paso lento pero seguro.

- 6- Que los recursos humanos con los que cuenta el Ministerio no abarcan todas las áreas a nivel nacional en cuanto a Inspecciones de Higiene y Seguridad siendo muy pocos los inspectores capacitados, de igual manera en la Unidad de Accidentes y Enfermedades Laborales siendo solo una persona encargada de esta función.
- 7- En cuanto al Derecho Comparado podemos encontrar que las legislaciones costarricense y chilena tiene sus semejanzas en cuanto a la regulación más específica en lo concerniente a contratación y subcontratación, por lo que no dejan en indefensión a los trabajadores, mientras que Nicaragua aunque se dice que el seguro social es obligatorio, no se cumple realmente exponiendo en grave peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. En necesario y urgente revisar las partidas presupuestarias designadas a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo por parte del Gobierno Central, ya que los mismos aducen que por falta de presupuesto no contratan más inspectores para una mayor cobertura y no hay más estrategias de control que vendrían a fortalecer la labor de esta entidad gubernamental.
2. Incrementar las capacitaciones a inspectores del Ministerio del Trabajo para un mayor conocimiento al cumplimiento de sus funciones, para empleadores humanizándolos ya que es la vida de sus trabajadores las que se ponen en riesgo y para trabajadores, y así crear un ambiente de trabajo en la cual la sociedad económicamente activa y sobre todo el sector de la construcción se sienta respaldado por la Administración Pública.
3. Que se cree una Comisión Interinstitucional donde participe el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la República y la Corte Suprema de Justicia para que regulen la ejecución del cumplimiento de las multas ya que estas son incobrables aunque están establecidas en la Ley 618 y su Reglamento, y estas mismas podrían aumentar las partidas presupuestarias a dicho Ministerio mejorando así los mecanismos de control.
4. Una mayor relación entre las entidades que están a cargo de la vigilancia, prevención y control de los accidentes laborales como lo son el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social para así fortalecer eficientemente los mecanismos necesarios para la buena función y así hacer un bloque de contención para contrarrestar la ocurrencia de accidentes laborales mas en el sector de la construcción que es mas vulnerable.
5. Que se retome del Derecho Comparado la regulación específica mediante una ley la materia de Contratación y Subcontratación ya que es necesario dar seguridad a los trabajadores y no dejarlos ante tal indefensión ante accidentes laborales siendo algo que

para que los trabajadores que estén en esta posición este realmente cubiertos del seguro social.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alemán Mena, Donald. Derecho del Trabajo Nicaragüense. Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado. Editorial Pausa. Managua, Nicaragua 169 Pág.
2. Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. OXFORD. México
3. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985. 627 pág.
4. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico Derecho Usual. Editorial Heliasta. Tomos I, II, III, IV, VII y VIII
5. Código sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recopilación de la Legislación Estatal y de la Unión Europea, Concordada y anotada con la doctrina del Tribunal Supremo, Tribunales Superiores de Justicia, de las comunidades autónomas y resoluciones administrativas. 1ra edición Editorial COLEX. Madrid España. 1995. 1192 Pág.
6. CUATRECASAS. Responsabilidades en Materia de Seguridad y Salud Laboral. 1ra Edición. Editorial La Ley. Madrid. 2008. 284 Pág.
7. Fonseca Corrales, Manuel Salvador. Historia del Derecho Laboral en Nicaragua. Instituto Nicaragüense de Estudios Socio Políticos. INESP. Editorial Konrad-Adenaver- Stiftug.1994. 15 pág.
8. García de Enterría, Eduardo. Curso de Derecho Administrativo I. Duodécima Edición. Editorial Thompson 2004. 845 Pág.
9. Humeres Magnan, Héctor. Apuntes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8 va edición., Editorial Lira. Santiago de Chile. 1970. Pág. 330.
10. Lezama Castillo, Leonardo. Derecho Laboral. 1ra edición. Managua, Nicaragua. Editorial Imprematur. 2000. 213 Pág.
11. López, Cairo Manuel. Derecho administrativo Modulo Auto Informativo 23. UCA Managua, Nicaragua. 2005. 366 Pág.
12. Ministerio del Trabajo. Recopilación de Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por Nicaragua. 2006.
13. Palma Martínez, Ildefonso. Derecho Administrativo Teórico-Práctico. 2 da edición.

Managua Nicaragua. 323 Pág.

14. Palma Ibarra, Mario, Tijerino Medrano J. A. La Legislación Laboral en Nicaragua y los Convenios con la OIT. Managua, Nicaragua. 198. Tomo I y II.
15. Serrano Caldera, Alejandro. Derecho del Trabajo. Tomo I. 1era edición. Editorial Universitaria UNAN- Managua. 1970.

LEYES

1. Código Del Trabajo (Con Sus Reformas, Adiciones E Interpretación Auténtica) Ley No. 185 Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996
2. Constitución Política de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial, No.176 del 16 de Septiembre del 2010.
3. Decreto No. 96-2007 Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007.
4. Decreto No. 13466-TSS, Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 26 de Marzo de 1982.
5. Decreto No. 1, Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 6 de Mayo de 1970.
6. Decreto No. 25235-MTSS, Reglamento de Seguridad en Construcciones, publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 7 de Febrero de 1996.
7. Decreto 40 Sobre la Prevención de Riesgos Profesionales. Publicado el 7 de Marzo de 1969 Santiago, Chile.
8. Directriz No. 23-2008, Ministerio del Trabajo de Costa Rica, emitida el 31 de Julio de 2008.
9. Ley De Organización, Competencia Y Procedimientos Del Poder Ejecutivo. Ley No. 290. Aprobada el 27 de Marzo de 1998. Publicada en La Gaceta No. 102 del 3 de Junio de 1998.
10. Ley General De Higiene Y Seguridad Del Trabajo. Ley No. 618, Aprobada el 19 de Abril del 2007. Publicada en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007.
11. Ley General De Inspección Del Trabajo. Ley No. 664. Aprobada el 26 de Junio de 2008. Publicada en La Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre de 2008.

12. Ley 974, Ley de Seguridad Social, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial, No. 49, 1 de Marzo de 1982.
13. Ley 755, Ley de Refoma y adición a la ley 260 Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Laboral Nacional de Apelaciones”, publicado en La Gaceta, Diario Oficial, No 57, del 24 de Marzo del 2011.
14. Ley No. 1860, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicado en la Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 4 de Mayo de 1955.
15. Ley 16744 Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Publicada en la Gaceta No. 48 el 01-02-1968. Santiago, Chile.
16. Ley No. 612, Constitución Política de Costa Rica, Publicada En La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 7 de Noviembre de 1949.
17. Ley No. 6727, Ley sobre Riesgos del Trabajo. publicado en La Gaceta, Diario Oficial de Costa Rica, del 10 de Marzo de 1982.
18. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo, aplicables a la Señalización Por publicar en La Gaceta, Diario Oficial.
19. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad en los Lugares de Trabajo Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 146 del 3 de Agosto de 2001.
20. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los Equipos de Trabajo Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 64 del 9 de Abril de 1996.
21. Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los “Equipos de Protección Personal”. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 21 del 30 de Enero de 1997.
22. Reglamento a la Ley 290, Ley De Organización, Competencia Y Procedimientos Del Poder Ejecutivo Decreto No 71-98. Aprobado el 30 de Octubre de 1998. Publicado en la Gaceta, Diario Oficial Nos. 205 y 206 del 30 y 31 de Octubre del 2008.

23. Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicable a la Construcción Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 124 del 30 de Junio de 2000 y No. 125 del 1 de Julio del 2000.
24. Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 165 del 1 de Septiembre de 1993.
25. Resolución Ministerial sobre Las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, Reformada, aprobada y publicada en La Gaceta, Diario Oficial N0. 29 del día 9 de Febrero del 2007.
26. Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Seguridad e Higiene que deben adoptar las Empresas y Firms Constructoras que realicen excavaciones a cielo abierto Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 173 del 12 de Septiembre de 2001.

WEBGRAFIA

1. http://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_de_trabajo
2. <http://www.monografias.com/trabajos14/accidenteslaborales/accidenteslaborales.shtml>
3. <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridad-laboral.shtml>
4. <http://www.weblaboral.net/cbl/cbl016.htm>
5. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Accidentes-Laborales-En-Chile/245548.html>
6. <http://www.inss.gob.ni>
7. <http://www.mitrab.gob.ni>
8. http://www.ilo.org/labadmin/info/lang--en/WCMS_114173/index.htm, fecha de consulta: veinte de Abril 2011.
9. <http://www.mtss.go.cr/acerca-del-mtss/marco-juridico.htm>, fecha de consulta: veinte de Abril 2011.
10. http://www.ilo.org/labadmin/info/lang--en/WCMS_114173/index.htm, fecha de consulta: veinte de Abril 2011.
11. http://www.isl.gob.cl/?page_id=466, fecha de consulta veintidós de Abril de 2011.

12. [http:// www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94001.html](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94001.html), fecha de consulta veintidós de Abril de 2011
13. http://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_del_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social_de_Chile, consultada el veintidós de Abril de 2011.
14. http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=874 consulta el veintidós de Abril del 2011.
15. http://es.wikipedia.org/wiki/Mutuales_de_seguridad fecha de consulta: 27 de Abril del año 2011.
16. <http://www.bcn.cl/guias/accidentes-del-trabajo>, fecha de consulta, veintidós de Abril de 2011.
17. http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=874 consulta el veintidós de Abril del 2011.

ANEXOS

I- CRONOGRAMA

Actividades	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Observación				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Fase Exploratoria	X	X	X	X																									
Redacción del Protocolo					X	X	X																						
Diseño Metodológico								X																					
Mejoras al Diseño Metodológico									X																				
Prueba o Validación de Instrumentos										X																			
Recopilación de la Información											X	X																	
Discusión de Resultados													X	X															
Redacción del Informe Final															X	X	X												
Presentación del Trabajo																			X	X	X	Defensa							

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS
LICENCIATURA EN DERECHO

Entrevista a: Funcionario Público del Ministerio del Trabajo.

Datos Generales

- a) Nombre: Juan Carlos Hernández.
- b) Institución: Ministerio del Trabajo.
- c) Cargo que Desempeña: Responsable de la Unidad de Accidentes y enfermedades laborales de la Dirección General de Higiene y Seguridad del MITRAB.
- d) Fecha:

Desarrollo:

1. ¿Cómo regula el MITRAB a los contratistas y subcontratistas en los casos de accidentes laborales?
2. ¿Cree usted que la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su Reglamento es una ley completa para la realidad nicaragüense?¿Porque?
3. ¿Cree usted que estos mecanismos de control aseguran el crecimiento económico tanto para el trabajador, empleador y del país?
4. ¿Qué papel juega el Ministerio de Salud y el Instituto de Medicina Legal en casos de accidentes laborales?
5. ¿Cumple el Ministerio del Trabajo con la obligación de capacitar a inspectores de seguridad e higiene y empleadores del sector de la construcción y si es así con que frecuencia la realizan?
6. ¿Qué papel realiza la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo establecido en la Ley 618 y u Reglamento?
7. ¿Qué relación existe entre el Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Seguridad Social ante la ocurrencia de accidentes laborales?
8. ¿Qué debilidades existen en los mecanismos de control del marco legal

referido a los accidentes laborales en el sector de la construcción?

9. ¿Tienen los inspectores de Seguridad e Higiene facultades en el marco legal laboral vigente respecto a los accidentes laborales en el sector de la construcción?
10. ¿Cuáles son los principales problemas que presenta la inspección y reinspección de Seguridad e Higiene en el sector de la construcción?
11. ¿Cuántas empresas del sector construcción están adscritas al Ministerio del Trabajo?
12. ¿Tiene el Ministerio del Trabajo presupuesto suficiente para cumplir con los mecanismos de control en el sector de la construcción?
13. ¿Poseen los Inspectores de Seguridad e Higiene del Ministerio del Trabajo la experiencia requerida para el área del sector de la construcción?
14. ¿Existe un procedimiento de aplicación y ejecución de multas en el marco legal laboral vigente?
15. ¿Cuándo prescribe un caso laboral por accidente laboral?
16. ¿Dificultades en los casos de demandas o denuncias que se presentan en el ministerio respecto a los recursos?
17. ¿Que relación existe con la DGI en cuanto a las multas?

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS
LICENCIATURA EN DERECHO

Entrevista a: Jurista

Datos Generales

- a) Nombre: Marlene Zamora Zepeda.
- b) Institución: UPOLI-Managua
- c) Cargo que Desempeña: Maestra de Derecho Laboral.
- d) Fecha: 20-04-2011

Desarrollo:

1. ¿Cree usted que el Derecho Positivo Laboral Nicaragüense referente a los mecanismos de control le brinda suficiente seguridad y es de beneficio a los trabajadores?
2. ¿Cree usted que la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su Reglamento es una ley completa para la realidad nicaragüense? ¿Porque?
3. ¿Cree usted que estos mecanismos de control aseguran el crecimiento económico tanto para el trabajador, empleador y del país?
4. ¿Cree usted que se violentan los derechos de seguridad social del trabajador cuando la relación laboral es un subcontratista?

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS
LICENCIATURA EN DERECHO

Entrevista a Empleador de Empresa Constructora Electroconsultorías S.A

Datos Generales

- a) Nombre: Miguel Zamora
- b) Cargo que Desempeña: Gerente General
- c) Fecha:

Desarrollo:

1. ¿Cree usted que el Derecho Positivo Laboral Nicaragüense referente a los mecanismos de control le brinda suficiente seguridad y es de beneficio a los trabajadores?
2. ¿Cumple el Ministerio del Trabajo con la obligación de capacitar a inspectores de seguridad e higiene y empleadores del sector de la construcción y si es así con que frecuencia la realizan?
3. ¿Cree usted que estos mecanismos de control aseguran el crecimiento económico tanto para el trabajador, empleador y del país?
4. ¿Qué debilidades existen en los mecanismos de control del marco legal referido a los accidentes laborales en el sector de la construcción?
5. ¿Implementan los empleadores de manera efectiva las medidas de higiene y seguridad ocupacional?
6. ¿Cumplen los trabajadores con las normas e instrucciones brindadas para prevenir los accidentes laborales?
7. ¿Cree usted que se violentan los derechos de seguridad social del trabajador cuando la relación laboral es un subcontratista?

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS
LICENCIATURA EN DERECHO

Entrevista a: Empleador de Empresa Constructora Morales Álvarez y Cía. Ltda.

Datos Generales

- a) Nombre: Noel Morales
- b) Cargo que Desempeña: Gerente Propietario
- c) Fecha: 07-04-2011

Desarrollo:

1. ¿Cree usted que el Derecho Positivo Laboral Nicaragüense referente a los mecanismos de control le brinda suficiente seguridad y es de beneficio a los trabajadores?
2. ¿Cumple el Ministerio del Trabajo con la obligación de capacitar a inspectores de seguridad e higiene y empleadores del sector de la construcción y si es así con que frecuencia la realizan?
3. ¿Cree usted que estos mecanismos de control aseguran el crecimiento económico tanto para el trabajador, empleador y del país?
4. ¿Qué debilidades existen en los mecanismos de control del marco legal referido a los accidentes laborales en el sector de la construcción?
5. ¿Implementan los empleadores de manera efectiva las medidas de higiene y seguridad ocupacional?
6. ¿Cumplen los trabajadores con las normas e instrucciones brindadas para prevenir los accidentes laborales?
7. ¿Cree usted que se violentan los derechos de seguridad social del trabajador cuando la relación laboral es un subcontratista?

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS
LICENCIATURA EN DERECHO

Entrevista a: Trabajador de Empresa Constructora

Datos Generales

- a) Nombre: Alejandro Mendoza
- b) Cargo que Desempeña: Maestro de Obra
- c) Fecha: 05-04-11

Desarrollo:

1. ¿Cree usted que el Derecho Positivo Laboral Nicaragüense referente a los mecanismos de control le brinda suficiente seguridad y es de beneficio a los trabajadores?
2. ¿Implementan los empleadores de manera efectiva las medidas de higiene y seguridad ocupacional?
3. ¿Cumplen los trabajadores con las normas e instrucciones brindadas para prevenir los accidentes laborales?
4. ¿Cree usted que se violentan los derechos de seguridad social del trabajador cuando la relación laboral es un subcontratista?
5. ¿Regulan si las empresas cumplen con lo establecido en el arto... que tengan reglamento interno?

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS
LICENCIATURA EN DERECHO

Entrevista a Trabajador de Empresa Constructora

Datos Generales

- a) Nombre: José Briones
- b) Cargo que Desempeña: Maestro de Obra
- c) Fecha:

Desarrollo:

1. ¿Cree usted que el Derecho Positivo Laboral Nicaragüense referente a los mecanismos de control le brinda suficiente seguridad y es de beneficio a los trabajadores?
2. ¿Implementan los empleadores de manera efectiva las medidas de higiene y seguridad ocupacional?
3. ¿Cumplen los trabajadores con las normas e instrucciones brindadas para prevenir los accidentes laborales?
4. ¿Cree usted que se violentan los derechos de seguridad social del trabajador cuando la relación laboral es un subcontratista?
5. ¿Regulan si las empresas cumplen con lo establecido al reglamento interno?

DIRECCION GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD
UNIDAD DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
REGISTRO DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL I SEMESTRE 2010

No.	Tipo de Datos	Total
I	No. Empresas registradas	524
1	Empresas que reportan ocurrencias	346
2	Empresas que reportan no ocurrencia	178
II	No. Accidentes notificados	3179
1	Accidentes de trabajo	2334
2	Accidentes de trayecto	845
III	Total de trabajadores expuestos(promedio)	93091
IV	Tasa de accidentabilidad x c/100 trab	3.41
V	No. Accidentes mortales registrados	24*
VI	Total de casos por riesgos laborales atendidos en el mes	350
1	Demandas y denuncias atendidas en el mes	80
A	Demandas denuncias por accidentes laborales ocurridos y atendidos en el mes de informe	13
B	Demandas denuncias por accidentes laborales atendidas en el mes y ocurridos en meses anteriores	67
2	Demandas y denuncias atendidas por seguimiento	270
VII	Demandas denuncias ante el MITRAB de trabajadores no asegurados	57
1	No. Demandas	52
2	No. Denuncias	5
VIII	Demandas y denuncias ante el MITRAB de trabajadores asegurados	23
1	No. Demandas	9
2	No. Denuncias	14
IX	Enfermedades Profesionales registradas	6
1	Declarados por empresas	1
2	Declarados por trabajadores	5
X	Conciliaciones por riesgo laboral en la Dirección de Higiene y Seguridad	15
XI	Asesorías en materia de riesgos laborales brindadas por esta unidad	161

TABLA No.1

Fuente: Estadísticas de accidentes laborales-MITRAB

Nota: De los 24 accidentes mortales

21 fueron reportados por el empleador

3 fueron vía denuncia por familiares del trabajador

REGISTRO DE ACCIDENTES LABORALES REPORTADOS POR EMPRESAS
ACCIDENTES LABORALES POR DEPARTAMENTO
1 SEMESTRE 2010

CAT	ACTIVIDAD ECONOMICA	EMPRESAS QUE REPORTAN			TRABAJOS EXPUESTOS	REGISTRO DE ACCIDENTES							TASA X 100 TRABAJADORES		
		OCURENCIA	NO OCURENCIA	TOTAL		POR TIPO			POR SEXO					POR NIVEL DE GRAVEDAD	
					TRABAJO	TRAFECTO	TOTAL	F	M	L	G	MG	M		
A	AGRICULTURA	7	6	13	968	20	4	24	3	21	19	3	0	2	2.48
B	PESCA	8	1	9	693	15	1	16	1	15	10	4	2	0	2.31
C	MINAS	5	3	8	1051	36	5	41	2	39	20	20	0	1	3.90
D	INDUSTRIAS	107	46	153	36622	1111	386	1497	465	1032	1374	111	6	6	4.09
E	ELECTRICIDAD	25	15	40	5115	143	23	166	19	147	141	23	0	2	3.25
F	CONSTRUCCION	14	17	31	1877	85	8	93	2	91	86	7	0	0	4.95
G	COMERCIO	49	28	77	10682	271	118	389	98	291	342	45	0	2	3.64
H	HOTELES Y RESTAURANTES	14	11	25	1534	60	27	87	32	55	85	1	0	1	5.67
I	TRANSP. ALMACENAMIENTO, COMUNICACIONES	25	21	46	6584	109	37	146	37	109	132	12	1	1	2.21
J	INTERMEDIACION FINANCIERA	6	7	13	2587	27	22	49	27	22	46	3	0	0	1.89
K	ACTIVIDADES EMPRESARIALES	17	11	28	6304	83	57	140	43	97	128	10	0	2	2.22
L	ADMON. PUBLICA	29	5	34	9165	186	72	258	64	194	231	25	1	1	2.82
M	ENSEÑANZA	7	2	9	2726	27	15	42	22	20	29	12	0	1	1.54
N	SERVICIOS DE SALUD	26	2	28	6860	155	69	224	161	63	214	9	0	1	3.27
O	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO	5	3	8	143	5	0	5	3	2	2	2	0	1	3.50
Q	ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	2	0	2	170	1	1	2	1	1	2	0	0	0	1.18
	TOTAL	346	178	524	93091	2334	845	3179	980	2199	2861	287	10	21	3.41

FUENTE: DECLARACIONES DE ACCIDENTABILIDAD Y NO ACCIDENTABILIDAD LABORAL REALIZADAS POR LAS EMPRESAS
NOTA: PENDIENTE REGISTRAR REPORTE DE DEPARTAMENTOS



Figura No 1.



Figura No 2



Figura No 3



Figura No 4

LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

LEY No. 618, Aprobada el 19 de Abril del 2007

Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de Julio del 2007

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

A sus habitantes,

SABED:

Que,

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

I

Que el artículo 82, inciso 4 de la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el

Derecho de los Trabajadores a Condiciones de Trabajo que les aseguren en especial: "La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador".

II

Que dicho precepto constitucional trae 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.

III

Que el incremento de los Riesgos Laborales y la consecuente multiplicación y complejidad de los centros de trabajo, implican la necesidad de ampliar el área que cubre las disposiciones y normativas en materia de seguridad e higiene, así como la de lograr un mejor encauzamiento de las actividades de fiscalización, vigilancia y control que realizan en los centros de trabajo.

IV

Que la presente Ley debe regir todo lo concerniente a la higiene y seguridad del trabajo, en especial al diseño y características de construcción y acondicionamiento de los centros de trabajo.

V

Que la existencia de disposiciones debe propiciar una gestión efectiva en la prevención de los riesgos laborales y la implantación de un sistema que mejore las condiciones de higiene y seguridad establecidas en los centros de trabajo.

VI

Que se hace necesario establecer mecanismos y procedimientos para la coordinación entre las entidades competentes en materia de seguridad y salud laboral para la promoción de políticas nacionales.

VII

Que todo lo anterior demuestra la necesidad de establecer los mecanismos, obligaciones y responsabilidades en la organización, gestión y actuación de la higiene y seguridad.

POR TANTO

En uso de sus facultades
Ha ordenado la siguiente:

LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Objetivo y Campo de Aplicación

Artículo 1.- OBJETO DE LA LEY: La presente ley 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.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: Esta Ley, su Reglamento y las Normativas son de

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.

Capítulo II

Conceptos

Artículo 3.- A efectos de la presente Ley se entenderá por:

Higiene Industrial: Es una técnica no médica dedicada a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones emanadas (ruido, iluminación, temperatura, contaminantes químicos y contaminantes biológicos) o provocadas por el lugar de trabajo que

pueden ocasionar enfermedades o alteración de la salud de los trabajadores.

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 influyen sobre el

estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral.

Ergonomía: Es el conjunto de técnicas que tratan de prevenir la actuación de los factores de

riesgos asociados a la propia tarea del trabajador.

Actos Inseguros: Es la violación de un procedimiento comúnmente aceptado como seguro, motivado por prácticas incorrectas que ocasionan el accidente en cuestión. Los actos inseguros

pueden derivarse a la violación de normas, reglamentos, disposiciones técnicas de seguridad establecidas en el puesto de trabajo o actividad que se realiza, es la causa humana o lo referido al comportamiento del trabajador.

Salud Ocupacional: Tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar

físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; 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.

Ambiente de Trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud del trabajador, tales como locales, instalaciones, equipos, productos, energía, procedimientos, métodos de organización y ordenación del trabajo, entre otros.

Capítulo III

Actuación Normativa

Artículo 4.- El Ministerio del Trabajo (MITRAB), a través de las correspondientes normativas,

reglamentos e instructivos y demás que publique, determinará los requisitos que deben reunir

los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 5.- Las normativas, resoluciones e instructivos, que desarrolle y publique el Ministerio

del Trabajo, se ajustarán a los principios de políticas preventivas, establecidas en la presente

Ley, y a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y al

Código del Trabajo. Serán objeto de evaluación, revisión y actualización por el MITRAB en

base a la experiencia de su aplicación y a los avances del progreso tecnológico.

Artículo 6.- Las normativas, resoluciones e instructivos que se elaboren, deberán ser consultados, consensuados y aprobados por el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del

Trabajo, y también deberán ser revisadas en base a la experiencia de su aplicación y avances

del progreso tecnológico.

Artículo 7.- El Ministerio del Trabajo a través de las normativas, resoluciones e instructivos

correspondientes, y en coordinación con las instituciones respectivas según la materia, regulará entre otras cosas las materias que a continuación se señalan:

- a) Sistema de gestión preventiva de los riesgos laborales.
- b) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores.
- c) De servicios de prevención en los centros de trabajo.
- d) Trabajos prohibidos a adolescentes y mujeres.
- e) Protección de la maternidad.
- f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente

peligrosos o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g) Procedimientos de calificación de las enfermedades profesionales, derivados de la relación laboral.

h) Prevención de los riesgos laborales a consecuencia del desarrollo de actividades relacionadas con el ecoturismo, turismo de aventura.

i) Protección frente a los riesgos de los trabajadores de la salud en la manipulación de instrumental clínico que contengan sustancia contagiosa y/o contaminantes.

j) Prevención de la insuficiencia renal crónica en ambientes de trabajos más propicios para el desarrollo de esta enfermedad.

k) Prevención del desarrollo del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) en lugares de trabajo.

Capítulo IV

Principios de la Política Preventiva

Artículo 8.- La política de prevención en materia de higiene y seguridad del trabajo, tiene por

objeto mejorar las condiciones de trabajo a través de planes estratégicos y programas específicos de promoción, educación y prevención, dirigidos a elevar el nivel de protección de

la seguridad y la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo:

a) La política de prevención de los riesgos laborales se llevará a cabo por medio de las normativas, reglamentos y foros que se desarrollen para la mejora de las condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación,

estudio o fomento de nuevas formas de protección, la promoción, divulgación de estructuras eficaces de prevención.

b) El Ministerio del Trabajo promoverá el desarrollo de programas nacionales y específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los sistemas

de protección, salud reproductiva de las mujeres trabajadoras y adolescentes en labores peligrosas en colaboración y coordinación con otras entidades: como el Ministerio de Salud,

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y las Universidades.

c) El Ministerio del Trabajo promoverá en colaboración con el Ministerio de Educación y las

universidades en los pensums educativos de cada nivel, programas específicos dirigidos a promover una formación en materia de higiene y seguridad, salud en el trabajo y salud reproductiva.

Capítulo V

El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo

Artículo 9.- Por mandato de esta Ley crease el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del

Trabajo, así como los Consejos Departamentales y Regionales de Higiene y Seguridad del

Trabajo, los que se regirán de acuerdo con el reglamento que apruebe el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 10.- El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo es el órgano colegiado de participación interinstitucional, serán parte de este Consejo: las asociaciones profesionales de los empleadores, las organizaciones sindicales de los trabajadores y las instituciones del estado. Tendrá como misión proponer y aprobar políticas en materia de prevención y promoción de la higiene y seguridad de los trabajadores.

Artículo 11.- Quórum del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo: Este sesionará y tomará acuerdos con los miembros que asistan del gobierno, de las asociaciones profesionales de los empleadores y con el ochenta por ciento (80%) de la representación de las organizaciones sindicales de los trabajadores, con personalidad jurídica y representación nacional.

Artículo 12.- El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, funcionará conforme la normativa que se establece en el Reglamento Interno del Consejo, el cual elabora, aprueba y modifica el mismo.

Artículo 13.- El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, tiene su domicilio en la ciudad de Managua y está adscrito al Ministerio del Trabajo, y en cumplimiento de su responsabilidad desarrollará las siguientes actividades:

- a) Apoyar técnicamente y colaborar en la elaboración y aprobación de las normativas y/o resoluciones en materia de higiene y seguridad.
- b) Desarrollar actividades de promoción, divulgación de la prevención y capacitación de los riesgos laborales.
- c) Brindar apoyo, asesoramiento técnico en la elaboración y desarrollo de instructivos y procedimientos de actuación en la prevención de los riesgos laborales.
- d) Colaborar con organismos para el desarrollo de programas de asistencia y cooperación en este ámbito.
- e) Promover y desarrollar programas de investigación y aplicación de métodos de prevención.
- f) Aprobar el Plan Estratégico Nacional del Consejo.
- g) Conformar subcomisiones de trabajo para investigar los casos de trascendencia, dictaminar resoluciones a presentar al consejo para su aprobación.
- h) Crear su propio reglamento de funcionamiento interno del Consejo.
- i) Elaborar su presupuesto.

Artículo 14.- El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo para su funcionamiento y la ejecución de sus actividades se financiará a través de:

- a) Cooperación técnica y financiamiento de organismos no gubernamentales.
- b) La asignación en el Presupuesto General de la República a través del presupuesto del

Ministerio del Trabajo.

Artículo 15.- El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, estará integrado por

miembros propietarios y sus respectivos suplentes de la siguiente forma:

- a) El Ministro del Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un delegado, nombrado por el Ministerio de Salud;
- c) Un delegado, nombrado por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social;
- d) Un delegado, nombrado por el Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales;
- e) Un delegado, nombrado por el Ministerio de Educación;
- f) Un delegado, nombrado por el Ministerio de Fomento, Industria y Comercio;
- g) Un delegado, nombrado por el Ministerio de Transporte e Infraestructura;
- h) Un delegado, nombrado por la Dirección General de Bomberos del Ministerio de Gobernación;
- i) Un delegado, nombrado por el Ministerio Agropecuario y Forestal;
- j) Un delegado por cada Organización Sindical con representación y de ámbito nacional;
- k) Un delegado por cada Organización Empresarial con representación nacional;
- l) Un delegado por las Universidades que incluyen en su pensum académico la materia de higiene y seguridad del trabajo.
- m) El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo podrá invitar a otras entidades y organizaciones a participar en las reuniones como invitados especiales, para brindar sus aportes, con voz pero sin voto.

Artículo 16.- El Consejo Departamental o Regional estará presidido por el Inspector de Higiene

y Seguridad del Trabajo del Departamento o región respectiva. El Consejo Departamental o Regional sesionará y tomará acuerdos con los miembros que asistan de los empleadores y con

el cincuenta por ciento (50%) de la representación de las organizaciones sindicales con personalidad jurídica y representación local, y estará integrado por:

- a) Un Delegado Departamental del Ministerio de Salud;
- b) Un Delegado Departamental del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social;
- c) Un Delegado Departamental del Ministerio de Educación;
- d) Un Delegado Departamental de la Dirección General de Bomberos;
- e) Un Delegado Departamental del Ministerio Agropecuario y Forestal;
- f) Un Delegado Departamental del Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales;
- g) Un Delegado por las organizaciones sindicales con representación departamental o regional;
- h) Un Delegado por cada organización empresarial;
- i) Un Delegado por las universidades que abordan en su pensum académico la materia de higiene y seguridad del trabajo.
- j) El Consejo Departamental podrá invitar u otras entidades y organizaciones a participar en las reuniones como invitados especiales, para brindar sus aportes con voz, pero sin voto; y
- k) Un delegado del Consejo Regional, en el caso de las Regiones Autónomas.

Capítulo VI

De la Actuación Interinstitucional

Artículo 17.- En el marco de la coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Salud,

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, se realizarán acciones

comprendidas en su ámbito de competencia entre otros:

- a. Promoción y asesoramiento técnico.
- b. Realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que se deriven de la exposición de riesgos ambientales.
- c. Realizar estudios, investigaciones y divulgación de estadísticas relacionadas a la salud de los trabajadores.
- d. Desarrollar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección.

TÍTULO II

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

Capítulo I

Obligaciones del Empleador

Artículo 18.- Son Obligaciones del Empleador:

1. Observar y cumplir con las disposiciones de la presente Ley, su reglamento, normativas y el

Código del Trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva a sanciones que van desde las multas 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.

3. El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan 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 especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las 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; y

- c. Planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:

- 1) Evitar los riesgos;
- 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- 3) Combatir los riesgos en su origen;
- 4) Adaptar el trabajo a la persona;
- 5) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- 6) Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual; y
- 7) 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. Una vez que entre en vigencia la presente ley, todas las empresas existentes en el país tendrán un plazo de 6 meses para la elaboración del citado diagnóstico y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable.
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 de 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 inflamables, 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, que impliquen un riesgo inminente laboral, tomando las medidas apropiadas de evacuación y control.
14. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.
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 lo disponga en su respectiva norma.

Capítulo II

De la Capacitación a los Trabajadores

Artículo 19.- El 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.

Artículo 20.- El empleador debe garantizar el desarrollo de programas de capacitación en materia de higiene y seguridad, cuyos temas deberán estar vinculados al diagnóstico y mapa de riesgo de la empresa, mediante la calendarización de estos programas en los planes anuales de las actividades que se realizan en conjunto con la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, los que deben ser dirigidos a todos los trabajadores de la empresa, por lo

menos una vez al año.

Artículo 21.- El empleador debe garantizar en el contenido de los programas de capacitación

en su diseño e implementación de medidas en materia de primeros auxilios, prevención de incendio y evacuación de los trabajadores. La ejecución y desarrollo de estos eventos deben ser notificados al Ministerio del Trabajo.

Artículo 22.- El empleador debe garantizar que el personal docente que realice las acciones de

capacitación debe ser personal calificado, con dominio en la materia de higiene y seguridad del

trabajo y que esté debidamente acreditado ante el Ministerio del Trabajo.

Capítulo III

De la Salud de los Trabajadores

Artículo 23.- El empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de los 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.

Artículo 24.- 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.

Artículo 25.- El empleador debe garantizar la realización de los exámenes médicos pre empleo

y periódico en salud ocupacional a los trabajadores que estén en exposición a riesgos o cuando lo indiquen las autoridades del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

Artículo 26.- El empleador llevará un expediente de cada trabajador que contenga: exámenes

pre empleo, registro de accidentes, enfermedades ocupacionales y otras, e inmunizaciones. En

la realización de estos exámenes de pre-empleo se atenderá lo siguiente:

a. Deberán realizarse exámenes pre-empleos de manera obligatoria a todos aquellos aspirantes a puestos de trabajo, y estos exámenes deberán estar relacionados con los perfiles de riesgos de las empresas.

b. Los exámenes médicos de laboratorio mínimos a realizar en el examen médico pre-
empleo

tomando en cuenta su edad, riesgos laborales y otros factores de los trabajadores serán,
entre

otros:

Examen físico completo;

Biometría Hemática Completa (BHC);

Examen General de Orina (EGO);

Examen General de Heces (EGH),

VDRL = Sífilis;

Pruebas de Función Renal; y

Prueba de Colinesterasa

c. El examen médico periódico se realizará de forma obligatoria a todos los trabajadores de
forma anual o según criterio médico.

d. Este examen se realizará con el fin de detectar de manera precoz los efectos que pudieran
estar padeciendo los trabajadores por su relación con los riesgos existentes en su puesto de
trabajo.

Artículo 27.- De los resultados de los exámenes médicos de los trabajadores, se deberán
remitir copias en los 5 (cinco) días después de su conclusión al Ministerio del Trabajo,
Ministerio de Salud y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Capítulo IV

De los Accidentes del Trabajo

Artículo 28.- El 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 Ministerio del Trabajo en el modelo oficial
establecido,

sin perjuicio de su declaración al Instituto Nicaragüense de Seguro Social y Ministerio de
Salud.

Artículo 29.- 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 a reportar.

Artículo 30.- 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 de las mismas.

Artículo 31.- El empleador debe llevar el registro de las estadísticas de los accidentes
ocurridos por período y analizar sus causas.

Capítulo V

Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 32.- El trabajador tiene 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 el, 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 la 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.

Capítulo VI

Obligaciones de los Contratistas y Sub-Contratistas

Artículo 33.- Los contratistas y sub-contratistas están en la obligatoriedad de darle cumplimiento a las disposiciones contenidas en materia de higiene y seguridad en relación con sus trabajadores.

Artículo 34.- El empleador que usare el servicio de contratista y permitiese a estos la subcontratación, exigirá a ambos que estén inscritos en el registro correspondiente al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y que cumplan con sus obligaciones ante dicha institución.

En caso de incumplimiento, el empleador será solidariamente responsable de las obligaciones que dicho contratista o subcontratista tienen con sus trabajadores de conformidad con el Código del trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Artículo 35.- El empleador, dueño o el representante legal del establecimiento principal exigirá a los contratistas y sub-contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, en caso contrario responderá solidariamente por los daños, perjuicios ocasionados a los trabajadores.

Capítulo VII

Obligaciones de los Fabricantes Importadores y Suministradores de Productos Químicos

Artículo 36.- Para una mayor vigilancia y control en el uso y destino de los productos químicos, usados en la agro-industria, agricultura y procesos industriales, los ministerios encargados de controlar y autorizar sus importaciones, suministrarán mensualmente a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo, copia de la lista de los importadores y productos químicos autorizados para su importación.

Artículo 37.- Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas deberán envasar y etiquetar los mismos de forma que se identifique claramente su contenido y se determinen sus riesgos.

Artículo 38.- Los fabricantes, importadores, suministradores y usuarios deben de remitir al Ministerio del Trabajo ficha de seguridad de los productos que debe contener los siguientes datos:

- a) Información científico - técnica, traducido oficialmente al idioma español y lenguas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica;
- b) Identidad de la sustancia o producto. Etiqueta de tóxico, simbología internacional;
- c) Propiedades físicas y químicas;
- d) Aspectos relacionados con su uso y aplicación; y
- e) Indicaciones y contraindicaciones del producto.

Artículo 39.- Se debe suministrar la información necesaria para utilizar correctamente los productos químicos e indicar las medidas preventivas adicionales que deberán adoptarse en casos especiales y del uso de los equipos de protección a utilizar para cada caso.

TÍTULO III

DE LA ORGANIZACIÓN DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Capítulo I

Las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo

Artículo 40.- Para el propósito de esta Ley se considera Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo (C.M.H.S.T.), al órgano paritario, constituido por los representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo.

Artículo 41.- Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, que deberá integrarse con igual número de representantes de empleador que de los trabajadores.

Artículo 42.- Las empresas e instituciones que cuentan con diferentes centros de trabajo, deben constituir tantas Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad de Trabajo, como centros de trabajo tengan.

Artículo 43.- El número de representantes de cada sector representativo guardan una relación

directa con el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala mínima:

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

Artículo 44.- Los miembros de la Comisión Mixta que representan al empleador deberán ser

nombrados por éste para un período de dos años, pudiendo ser reelegidos al término de su mandato. Se escogerán entre los más calificados en materia de prevención de riesgos laborales y se les autorizará para tomar determinadas decisiones de control y representación.

Artículo 45.- Los representantes de los trabajadores y los respectivos suplentes, serán designados por el (los) sindicato (s) con personería jurídica y, en caso de no existir estos, se elegirán por la mayoría de los votos de los trabajadores en elecciones que se celebrarán cada

dos años.

Artículo 46.- Cuando uno de los representantes de los trabajadores deje de laborar para la empresa o renuncie a ser miembro de la C.M.H.S.T., les sustituirá la persona que le precedió

en la elección o aquél que designe el sindicato si lo hubiere. Dichas circunstancias se notificarán a la autoridad laboral competente, de acuerdo con esta Ley.

Artículo 47.- Durante el término de su mandato, los miembros de las C.M.H.S.T., no podrán

ser despedidos por causas atribuidas al cumplimiento de sus funciones en la esfera de la higiene y seguridad del trabajo, si no es con la autorización del Ministerio del Trabajo, previa

comprobación de la causa justa alegada.

Artículo 48.- El acta de constitución de la C.M.H.S.T., 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.

Artículo 49.- Toda modificación y/o reestructuración que se realice en la Comisión Mixta de

Higiene y Seguridad del Trabajo, debe informarse al Departamento de formación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo (D.G.H.S.T.) o a la inspectoría

Departamental correspondiente, quien la remitirá en este último caso, a la Dirección General de

Higiene y Seguridad del Trabajo en un plazo no mayor de 30 días.

Artículo 50.- Todo empleador tendrá un máximo de diez días a partir de la fecha de constitución de la C.M.H.S.T. para proceder a inscribirla, su incumplimiento a esta disposición

será objeto de sanción.

Artículo 51.- La solicitud de inscripción de la C.M.H.S.T., que se realice ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o ante el Inspector Departamental de Higiene y Seguridad correspondiente, deberá ir acompañada del acta de constitución de la misma, con sus respectivas firmas y sellos, el libro de actas que será aperturado y foliado por la autoridad

laboral competente.

Artículo 52.- La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, a través del Departamento de Normación, asignará un número de registro a las Comisiones Mixtas, el cual

dará a conocer al empleador.

Las inscripciones de las C.M.H.S.T., que se realicen en las Delegaciones Departamentales serán remitidas por éstas a la D.G.H.S.T. en un plazo no superior a 30 días, a fin de que se les

otorgue el correspondiente número de registro el que comunicarán al empleador.

Artículo 53.- Una vez registrada la C.M.H.S.T. deberá de reunirse a más tardar quince días después de dicho registro, con el objeto de elaborar un plan de trabajo anual, el que presentará

a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, para su aprobación y registro en el

expediente que lleva esa Dirección.

Artículo 54.- Toda modificación que se realice en la conformación de la C.M.H.S.T. debe informarse al Departamento de Normación de la D.G.H.S.T. o a la Inspectoría Departamental

correspondiente, quien la remitirá, en este último caso, a la D.G.H.S.T. en un plazo no mayor

de diez días.

Artículo 55.- La C.M.H.S.T., será presidida por uno de los miembros elegidos por el empleador. Los miembros de estas comisiones elaborarán su propio reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 56.- Las funciones de la C.M.H.S.T. serán las siguientes:

a. 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.

b. Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en

materia de prevención de riesgos laborales.

c. Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles

de protección y prevención de los riesgos laborales.

- d. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.
- e. Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- f. Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas.
- g. 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.
- h. 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.
- i. Conocer informes relativos a la higiene y seguridad ocupacional que disponga la empresa, que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- j. Realizar cuantas funciones les sean encomendadas por la empresa o centro de trabajo en materia de su competencia.
- k. Coadyuvar, fomentar y proponer la cultura de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 57.- Para el desempeño de sus funciones los miembros de las Comisiones Mixtas de

Higiene y Seguridad del Trabajo, deberán disponer del tiempo necesario como jornada, de acuerdo con los términos que determine el convenio colectivo o se establezca en el reglamento

interno de funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 58.- La empresa deberá proporcionar a los miembros de la C.M.H.S.T. una formación

especial en materia preventiva, por sus propios medios o por concierto con organismos o entidades especializados en la materia.

Artículo 59.- Los miembros de la C.M.H.S.T. se reunirán al menos mensualmente y siempre

que lo proponga uno de los sectores representativos. Podrán participar en estas reuniones, con

voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de las empresas; así como las personas que cuenten con una especial calificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones de la C.M.H.S.T.

Artículo 60.- Los acuerdos de las reuniones de la C.M.H.S.T. se escribirán en un libro de Actas, que deberán estar a disposición de la autoridad laboral, cuando éstas lo requieran.

Capítulo II

De los Reglamentos Técnicos Organizativos

Artículo 61.- 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.

Artículo 62.- 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.

Artículo 63.- El contenido del Reglamento Técnico Organizativo será desarrollado de conformidad al instructivo metodológico que oriente el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 64.- La solicitud para autorizar el Reglamento Técnico Organizativo de la Empresa, se formulará por duplicado ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Artículo 65.- Recibida la solicitud, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, procederá a revisar el contenido del Reglamento y, previo de las observaciones que realice, que en su caso considere procedentes, emitirá auto favorable para proceder a la aprobación del Reglamento, o requerirá al empleador para que en un plazo no superior de 30 días, sean subsanadas las deficiencias observadas en la revisión.

Artículo 66.- Una vez aprobado el Reglamento, producirá plenos efectos legales para su implementación y se extenderá en dos ejemplares, uno para la empresa y el otro para el Ministerio del Trabajo, quien deberá custodiarlo.

Artículo 67.- El Reglamento aprobado por el Ministerio del Trabajo, debe difundirlo y hacerlo

del conocimiento de los trabajadores con treinta días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir, la empresa.

Artículo 68.- 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 Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 69.- Los empleadores y trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción conforme a lo regulado en la presente Ley.

Artículo 70.- La vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, corresponden a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o al Inspector Departamental de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo 71.- Los empleadores tendrán un plazo no superior de tres meses para proceder a elaborar y presentar su Reglamento Técnico Organizativo a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o a la Inspectoría Departamental correspondiente.

Artículo 72.- 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.

TÍTULO IV DE LAS CONDICIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Capítulo I

Condiciones Generales

Artículo 73.- El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 74.- El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores.

A tal efecto los lugares de trabajo deberán ajustarse, en lo particular, a lo dispuesto en el Reglamento que regule las condiciones de protección contra incendios y fenómenos climatológicos o sismológicos que le sean de aplicación.

Artículo 75.- El diseño y característica de las instalaciones de los lugares de trabajo deberán garantizar:

a. Que las instalaciones de servicio o de protección anexas a los lugares de trabajo puedan ser utilizadas sin peligro para la salud y la seguridad de los trabajadores.

b. Que dichas instalaciones y dispositivos de protección cumplan con su cometido, dando protección efectiva frente a los riesgos que pretenden evitar.

Las instalaciones de los lugares de trabajo deberán cumplir, en particular, la reglamentación específica que le sea de aplicación.

Artículo 76.- La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de unas condiciones de visibilidad adecuados para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable.

Artículo 77.- Las condiciones ambientales y en particular las condiciones de confort térmico de los lugares de trabajo no deberán constituir tampoco, en la medida de lo posible, una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

Artículo 78.- Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados, ajustándose, en este caso, a lo establecido en la presente ley y demás disposiciones que se establezcan en su Reglamento.

Capítulo II

Orden, Limpieza y Mantenimiento

Artículo 79.- Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo deberán permanecer libres de obstáculos, de forma que sea posible utilizarlas sin dificultad.

Artículo 80.- Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones, deberán ser objeto de mantenimiento periódico y se limpiarán periódicamente, siempre que sea necesario, para mantenerlas limpias y en condiciones higiénicas adecuadas.

Artículo 81.- Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúan o para terceros. Para ello dichas operaciones deberán realizarse, en los momentos, en la forma y con los medios más adecuados.

Capítulo III

Seguridad Estructural

Artículo 82.- Todos los edificios permanentes o provisionales, serán de construcción segura y

atendiendo a las disposiciones estipuladas en el Reglamento de Seguridad en las Construcciones; para así evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos.

Artículo 83.- Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener y suspender con seguridad las cargas para los que han sido calculados.

Artículo 84.- Se indicarán por medio de rótulos las cargas que los locales puedan soportar o suspender, quedando prohibido sobrecargar los pisos y plantas de los edificios.

Capítulo IV

Superficie y Cubicación

Artículo 85.- Los locales de trabajo reunirán las siguientes condiciones mínimas:

- a. Tres metros de altura desde el piso al techo;
- b. Dos metros cuadrados de superficie por cada trabajador; y
- c. Diez metros cúbicos por cada trabajador.

Artículo 86.- No obstante, en los establecimientos comerciales, de servicios y locales destinados a oficinas y despachos, la altura a que se refiere el apartado "a" del número anterior podría quedar reducido hasta dos cincuenta metros, pero respetando la cubicación por trabajador que se establece en el apartado "c", y siempre que se renueve el aire suficiente.

Capítulo V

Suelo, Techos y Paredes

Artículo 87.- El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, llano y liso sin soluciones de continuidad; será de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serio con el uso y de fácil limpieza, estará al mismo nivel y de no ser así se salvarán las diferencias de alturas por rampas de pendiente no superior al 10 por 100.

Artículo 88.- Las paredes serán lisas y pintadas en tonos claros y susceptibles de ser lavadas o blanqueadas.

Artículo 89.- Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo. Si han de soportar o suspender cargas deberán ofrecer resistencia suficiente para garantizar la seguridad de los trabajadores.

Capítulo VI

Pasillos

Artículo 90.- Los corredores, galerías y pasillos deberán tener una anchura adecuada al

número de personas que hayan de circular por ellos y a las necesidades propias M trabajo. Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

- a. 1.20 metros de anchura para los pasillos principales.
- b. 1 metro de anchura para los pasillos secundarios.

Artículo 91.- La separación entre máquinas u otros aparatos será suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor cómodamente y sin riesgo. Nunca menor a 0.80 metros, contándose esta distancia a partir del punto más saliente del recorrido de los órganos móviles de cada máquina.

Artículo 92.- Cuando existan aparatos con órganos móviles, que invadan en su desplazamiento una zona de espacio libre, la circulación del personal quedará señalizada con franjas pintadas en el suelo, que delimiten el lugar por donde debe transitarse.

Capítulo VII

Puertas y Salidas

Artículo 93.- Las salidas y las puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez y seguridad. Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista y estar protegidas contra la rotura o ser de material de seguridad, cuando éstas puedan suponer un peligro para los trabajadores.

Artículo 94.- Las puertas de comunicación en el interior de los centros de trabajo reunirán las mismas condiciones y además: Las puertas que se cierran solas deberán ser o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.

Artículo 95.- Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo o su planta permanecerá bloqueada (aunque este cerrada), de manera, que impida la salida durante los períodos de trabajo.

Capítulo VIII

Dormitorios

Artículo 96.- Los locales destinados a dormitorios del personal reunirán las siguientes condiciones:

- a. Los locales destinados a dormitorios de los trabajadores deberán estar provistos de ventanas que permitan una adecuada ventilación e iluminación natural.
- b. Las camas estarán provistas de colchón, sábanas, almohadas con fundas y las mantas necesarias, según las condiciones del clima. La ropa de cama será mantenida en estado de higiene y limpieza.
- c. Se dotarán de armarios individuales.
- d. La superficie por cama - trabajador no será inferior a cuatro metros cuadrados y la altura mínima del local de 2.50 metros, y el volumen de aire por cama no será inferior a 12 metros cúbicos. Si se instalan literas habrá al menos un metro de distancia entre los dos bastidores.
- e. Tendrán comunicación con cuartos de servicios sanitarios (baños, inodoros, etc.) los que estarán debidamente diferenciados por sexo.

Capítulo IX

Comedores

Artículo 97.- Los comedores que instalen las empresas para sus trabajadores estarán

ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos.

Artículo 98.- Los pisos, paredes y techos serán lisos y susceptibles, de fácil limpieza, tendrán una iluminación, ventilación y temperatura adecuada, y la altura mínima del techo será de 2.60 metros.

Artículo 99.- Estarán provistos de mesas, asientos y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador.

Artículo 100.- Dispondrán de agua potable para la limpieza de utensilios y vajilla. Independiente de estos fregaderos existirán inodoros y lavamanos próximos a estos locales.

Capítulo X

Cocinas

Artículo 101.- Los locales destinados a cocinas reunirán las condiciones siguientes:

- a. Se efectuará la captación de humos, vapores y olores desagradables, mediante campana ventilación si fuere necesario.
- b. Se mantendrán en todo momento en condición de absoluta limpieza y los residuos alimenticios se depositarán en recipientes cerrados hasta su evacuación.
- c. Los alimentos se conservarán en el lugar y a temperatura adecuada, y en refrigeración si fuere necesario.
- d. Estarán dotados de menaje necesario que se conservará en completo estado de higiene y limpieza.

Capítulo XI

Abastecimiento de Agua

Artículo 102.- Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuido en lugares próximos a los puestos de trabajo.

Artículo 103.- No se permitirá sacar o trasegar agua para beber por medio de vasijas, barriles, cubos u otros recipientes abiertos o cubiertos provisionalmente.

Artículo 104.- Se indicará mediante carteles si el agua es o no potable.

Artículo 105.- No existirán conexiones entre el sistema de abastecimiento de agua potable y el agua que no sea apropiada para beber evitándose la contaminación por porosidad o por contacto.

Capítulo XII

Sala de Vestidores y Aseo

Artículo 106.- Los centros de trabajo, que así lo ameriten, dispondrán de vestidores y de salas de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo.

Artículo 107.- Estarán provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardar sus efectos personales.

Artículo 108.- En estos locales deberá existir lavamanos con su respectiva dotación de jabón.

A los trabajadores que realicen trabajos marcadamente no higiénicos o que manipulen sustancias tóxicas se les facilitarán los medios elementos específicos de limpieza necesarios.

Capítulo XIII

Inodoros

Artículo 109.- Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza.

Artículo 110.- Existirán como mínimo un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. En lo sucesivo un inodoro por cada 10 personas.

Artículo 111.- Los inodoros y urinarios se instalarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.

Capítulo XIV

Duchas

Artículo 112.- Cuando la empresa se dedique a actividades que normalmente impliquen trabajos no higiénicos, se manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, se esté expuesto al calor excesivo, se desarrollen esfuerzos físicos superiores a los normales o lo exija

la higiene del procedimiento de fabricación, se instalará una ducha de agua fría y caliente por

cada diez trabajadores o fracción de esta cifra que trabajen en la misma jornada.

Artículo 113.- En los trabajos tóxicos o muy sucios se facilitarán los medios de limpieza y asepsia necesarios.

TÍTULO V

DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Capítulo I

Evaluación de los Riesgos Higiénicos Industriales

Artículo 114.- La evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores en los centros de

trabajo deberá partir de:

1. Una Evaluación Inicial de los Riesgos que se deberá realizar con carácter general para identificarlos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la cual se deberá realizar 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 a estos agentes.
3. Si los resultados de la evaluación muestra 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.

Capítulo II

Registro de Datos

Artículo 115.- El empleador deberá disponer de:

- a. Un registro de los datos resultantes obtenidos de las evaluaciones.
- b. Una lista de 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.
- c. Un registro del historial médico individual realizado a los trabajadores expuestos a riesgos.

Artículo 116.- El empleador deberá facilitar el acceso a estos archivos, que se conservarán en la empresa, a la autoridad laboral y a las autoridades competentes en higiene y seguridad. No

obstante lo anterior, cuando los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores contengan información personal de carácter médico confidencial, el acceso a aquellos, se limitará al personal médico.

Capítulo III

Ambientes Especiales

Artículo 117.- Se deberán evitar los olores desagradables mediante los sistemas de captación y expulsión de aire más eficazmente, si no fuera posible por aspectos técnicos, se pondrá a disposición de los trabajadores equipos de protección personal.

Capítulo IV

Ambiente Térmico

Artículo 118.- Las condiciones del ambiente térmico no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores, por lo que se deberán evitar condiciones excesivas de calor o frío.

Artículo 119.- En los lugares de trabajo se debe mantener por medios naturales o artificiales condiciones atmosféricas adecuadas evitando la acumulación de aire contaminado, calor o frío.

Artículo 120.- En los lugares de trabajo donde existan variaciones constantes de temperatura, deberán existir lugares intermedios donde el trabajador se adapte gradualmente a una u otra.

Capítulo

Ruidos

Artículo 121.- A partir de los 85 dB (A) para 8 horas de exposición y siempre que no se logre la disminución del nivel sonoro por otros procedimientos se establecerá obligatoriamente dispositivos de protección personal tales como orejeras o tapones.

En ningún caso se permitirá sin protección auditiva la exposición a ruidos de impacto o impulso que superen los 140 dB (c) como nivel pico ponderado.

Capítulo VI

Radiaciones No Ionizantes

Artículo 122.- En los lugares de trabajo en que existe exposición intensa de radiaciones infrarrojas, se instalarán pantallas absorbentes, cortinas de agua u otros dispositivos aprobados para neutralizar o disminuir el riesgo.

Artículo 123.- Los trabajadores expuestos a intervalos frecuentes a estas radiaciones, serán provistos de equipo de protección ocular. Si la exposición o radiaciones infrarrojas intensas es

constante, se dotará además a los trabajadores de pantallas faciales adecuadas, ropas ligeras y resistentes al calor, manoplas y calzado que no se endurezca o se ablande con el calor.

Artículo 124.- Todos los trabajadores sometidos a radiaciones ultravioletas en cantidad nociva

serán especialmente instruidos, en forma repetida, verbal y escrita, de los riesgos a los que están expuestos.

Artículo 125.- En los trabajos que conlleven el riesgo de emisión a radiaciones ultravioletas en

cantidad nociva, se tomarán las precauciones necesarias para evitar la presencia de personas ajenas a la operación en las proximidades de esta.

Capítulo VII

Radiaciones Ionizantes

Artículo 126.- Los trabajadores expuestos a peligro de irradiación, serán informados previamente por personal competente, sobre los riesgos que su puesto de trabajo implica para

su salud, las precauciones que deben adoptar, el significado, de las señales de seguridad o sistemas de protección personal.

Artículo 127.- Todo personal que por razones de su trabajo tengan que trabajar con Radiaciones Ionizantes tiene que usar dosímetros termo luminiscente.

Artículo 128.- La dosis efectiva máxima permitida es de 20 mSv (veinte miliSivert) al año por persona.

Capítulo VIII

Sustancias Químicas en Ambientes Industriales

Artículo 129.- El Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades de protección a la salud de los

trabajadores, dictará para las sustancias químicas que se detecten en los diferentes centros de

trabajo, los valores límites de exposición del trabajador. Estos valores se establecerán de acuerdo a criterios internacionales y a las investigaciones nacionales que se realizan en esta materia. Se faculta a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, para tomar como referencia en sus inspecciones los valores THRESHOLD LIMIT VALUES (T.L.V.) de la

American Conference Of Governmental Industrial Hygienists (A.C.G.I.H.).

Artículo 130.- Cuando en el medio de trabajo se rebasen los límites de tolerancia a los que hace referencia el apartado anterior, el empleador corregirá sus instalaciones o adoptará las medidas técnicas necesarias para anular o disminuir los contaminantes químicos presentes en

su establecimiento hasta límites tolerables, y en su caso, cuando ello fuera imposible, facilitará

a sus trabajadores los medios de protección personal, debidamente homologados, preceptivos

y adecuados a los trabajos que realicen.

TÍTULO VI

DE LA SEGURIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo 131.- Los Equipos y dispositivos de Trabajo empleados en los procesos productivos deben de reunir los requisitos técnicos de instalación, operación, protección y mantenimiento del mismo.

Artículo 132.- Para la iniciación de operaciones en los centros de trabajo que cuentan con instalaciones de equipos de trabajo o maquinaria, se requerirá inspección previa de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo a fin de comprobar que se garantizan las condiciones mínimas de higiene y seguridad del trabajo.

TÍTULO VII

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 133.- A los efectos de la presente Ley se entenderá por "equipos de protección personal": cualquier equipo destinado a ser utilizado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos en el desempeño de sus labores, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Se excluyen de la definición anterior:

Los equipos de los servicios de socorro y de salvamento;
Los equipos de protección de los policías y militares;
Los equipos de protección personal de los medios de transporte; y
El material de deportes.

Artículo 134.- Los equipos de protección personal deberán utilizarse en forma obligatoria y permanente cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse. Los equipos de protección personal, deberán cumplir los requisitos siguientes:

- a. Proporcionar protección personal adecuada y eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias.
- b. En caso de riesgos múltiples, que requieran la utilización simultánea de varios equipos de protección personal, éstos deberán ser compatibles, manteniendo su eficacia frente a los riesgos correspondientes.

Artículo 135.- La utilización y mantenimiento de los equipos de protección personal deberán efectuarse de acuerdo a las instrucciones del fabricante o suministrador.

a) Salvo en casos particulares excepcionales, los equipos de protección personal sólo podrán utilizarse para los usos previstos.

b) 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.

c) Los equipos de protección personal serán de uso exclusivo de los trabajadores asignados. Si

las circunstancias exigen que un equipo sea de uso compartido, deberán tomarse las medidas

necesarias para evitar que ello suponga un problema higiénico o sanitario para los diferentes usuarios.

Artículo 136.- Se entiende como ropa de trabajo, aquellas prendas de origen natural o sintético cuya función específica sea la de proteger de los agentes físicos, químicos y biológicos o de la suciedad (overol, gabachas sin bolsas, delantal, entre otros.)

Artículo 137.- La ropa de trabajo deberá ser seleccionada atendiendo a las necesidades y condiciones del puesto de trabajo.

Artículo 138.- Los Equipos de Protección Personal serán suministrados por el Empleador de manera gratuita a todos los trabajadores, este debe ser adecuado y brindar una protección eficiente de conformidad a lo dispuesto en la presente Ley.

TÍTULO VIII

DE LA SEÑALIZACIÓN

Artículo 139.- Deberán señalizarse adecuadamente, en la forma establecida por la presente ley sobre señalización de higiene y seguridad del trabajo, las siguientes partes o elementos de los lugares de trabajo.

Las zonas peligrosas donde exista peligro de caída de personas, caídas de objetos, contacto

o exposición con agentes o elementos agresivos y peligrosos;

Las vías y salidas de evacuación;

Las vías de circulación en la que la señalización sea necesaria por motivos de seguridad;

Los equipos de extinción de incendios; y

Los equipos y locales de primeros auxilios.

Artículo 140.- La señalización en el centro del trabajo debe considerarse como una medida complementaria de las medidas técnicas y organizativas de higiene y seguridad en los puestos de trabajo y no como sustitutiva de ellas.

Artículo 141.- En los centros de trabajo el empleador debe colocar en lugares visibles de los

puestos de trabajo señalización indicando o advirtiendo las precauciones especiales a tomar;

del uso del equipo de protección personal, de las zonas de circulación; evacuación; salidas de

emergencia; así como la existencia de riesgo de forma permanente.

Artículo 142.- La elección del tipo de señal y del número y emplazamiento de las señales o dispositivos de señalización a utilizar en cada caso, se realizará teniendo en cuenta las características de la señal, los riesgos, elementos o circunstancias que haya de señalizarse.

La

extensión de la zona a cubrir y el número de trabajadores involucrados, de forma que la señalización resulte lo más eficaz posible.

Artículo 143.- Los trabajadores deberán recibir capacitación, orientación e información adecuada sobre la señalización de higiene y seguridad del trabajo, que incidan sobre todo, en

el significado de las señales, y en particular de los mensajes verbales, y en los comportamientos generales o específicos que deben adoptarse en función de dichas señales.

Artículo 144.- La señalización de higiene y seguridad del trabajo, se realizará mediante colores

de seguridad, señales de forma de panel, señalización de obstáculos, lugares peligrosos y marcados de vías de circulación, señalizaciones especiales, señales luminosas o acústicas, comunicaciones verbales y señales gestuales.

a. Los colores de seguridad deberán llamar la atención e indicar la existencia de un peligro, así

como facilitar su rápida identificación.

b. Podrán, igualmente, ser utilizados por si mismos para indicar la ubicación de dispositivos y

equipos que sean importantes desde el punto de vista de la seguridad.

c. Los colores de seguridad, su significado y otras indicaciones sobre su uso se especificarán

de acuerdo a los requisitos establecidos en el reglamento de esta Ley.

Artículo 145.- La señalización de riesgos de choques contra obstáculos, de caídas de objetos

o personas, se realizará en el interior de aquellas zonas construidas en la empresa a las cuales

tenga acceso el trabajador en ocasión de su trabajo, mediante franjas alternas amarillas y negras o alternas rojas y blancas.

a) Las dimensiones de dicha señalización estarán en relación con las dimensiones del obstáculo, o lugar peligroso señalado.

b) Las franjas amarillas y negras o rojas y blancas deberán tener una inclinación de 45° y ser

de dimensiones similares.

Artículo 146.- Cuando el uso y el equipo de los locales así lo exijan para la protección de los

trabajadores, las vías de circulación de vehículos estarán identificadas con claridad mediante

franjas continuas de un color bien visible, preferentemente blanco o amarillo, teniendo en cuenta el color del suelo.

Artículo 147.- Toda sustancia peligrosa llevará adherida a su embalaje, dibujos o textos de rótulos y etiquetas, que podrán ir grabados o pegados al mismo, en idioma español y en caso

concreto de las Regiones Autónoma del Atlántico, ser traducido al idioma local, cuando fuese

necesario.

Artículo 148.- Los recipientes que contengan fluidos a presión llevarán grabada la marca de

identificación de su contenido. Esta marca, que se situará en sitio bien visible, próximo a la válvula y preferentemente fuera de su parte cilíndrica, constará de las indicaciones siguientes:

a. El nombre técnico completo del fluido;

b. Su símbolo químico;

c. Su nombre comercial; y

d. Su color correspondiente

Artículo 149.- La luz emitida por la señal deberá provocar un contraste luminoso apropiado respecto a su entorno, en función de las condiciones de uso previstas. Su intensidad deberá asegurar su percepción, sin llegar a producir deslumbramientos.

Artículo 150.- La señal acústica deberá tener un nivel sonoro superior al nivel del ruido ambiental, de forma que sea claramente audible, sin llegar a ser innecesariamente molesto. No

deberá utilizarse una señal acústica cuando el ruido ambiental sea demasiado intenso.

TÍTULO IX

DE LOS EQUIPOS E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Artículo 151.- En los centros de trabajo se debe garantizar que las instalaciones de equipos eléctricos, trabajos de reparación, en instalaciones de baja tensión, trabajos con redes subterráneas, instalaciones de alta tensión y trabajos en las proximidades de instalación de

tensión en servicio, todas estas operaciones se efectuarán cumpliendo con las regulaciones de

seguridad contenidas en la presente Ley.

Capítulo I

Herramientas y Equipos de Trabajo

Artículo 152.- Al realizar trabajos en equipos o circuitos eléctricos, el empleador debe suministrar las siguientes herramientas y equipos de trabajo, entre otros:

- a) Verificadores (detectores) de ausencia de tensión;
- b) Pértigas de expoxiglas (fibra de vidrio);
- c) Alfombras aislantes, plataformas aislantes;
- d) Mangueras protectoras; y
- e) Escaleras portátiles de fibra de vidrio o madera.

Artículo 153.- En trabajos con las máquinas de elevación en líneas aéreas o en proximidad de

las mismas, se admiten únicamente en los casos cuando la distancia por aire entre la parte funcional, cualquiera que fuese su posición y el hilo más próximo energizado es menor que:

Artículo 154.- Los equipos de elevación que se utilicen en líneas energizadas, deben de poseer Boon aislado y contar con conexión a tierra temporal, y deben ser operados por personal debidamente capacitado y autorizado para ello.

Artículo 155.- Queda prohibido realizar trabajos con máquinas elevadoras defectuosas o en mal estado. Antes de comenzar los trabajos deberán vigilarse la seguridad de las armaduras que sujetan los cabrestantes, los tensores y los demás mecanismos y en el transcurso del trabajo deberá de vigilarse la estabilidad de éstas, así como también de los acoplamientos.

Capítulo II

Trabajos en Locales con Riesgos Especiales

Artículo 156.- En los locales con Riesgos Eléctricos Especiales se adoptarán las medidas de

seguridad, especialmente en aquellas industrias en las que se manipulen o almacenen materiales muy inflamables, tales como detonadores o explosivos en general, municiones, refinerías y depósitos. Igualmente, en los emplazamientos cuya humedad relativa alcance o supere el 50% - 60% en los locales mojados o con ambiente corrosivo.

Capítulo II

Riesgos Eléctricos (Baja Tensión)

Artículo 157.- Los conductores eléctricos fijos estarán debidamente polarizados respecto a tierra.

Artículo 158.- Los conductores portátiles y los suspendidos no se instalarán ni emplearán en circuitos que funcionen a tensiones superiores a 250 voltios, a menos que dichos conductores estén protegidos por una cubierta de caucho o polietileno.

Artículo 159.- No deberán emplearse conductores desnudos (excepto en caso de polarización), en todo caso se prohíbe su uso:

1. En locales de trabajo en que existan materiales muy combustibles o ambientes de gases, polvo o productos inflamables.
2. Donde pueda depositarse polvo en los mismos, como en las fábricas de cemento, harina, hilatura, entre otros.

Capítulo IV

Interruptores y Corta Circuitos de Baja Tensión

Artículo 160.- Los interruptores, fusibles, breaker y/o corta circuitos no estarán descubiertos, a menos que estén montados de tal forma que no puedan producirse proyecciones ni arcos eléctricos o deberán estar completamente cerrado, de manera que se evite contacto fortuito de personas u objetos.

Artículo 161.- Se prohíbe el uso de interruptores de palanca o de cuchillas que no estén debidamente protegidos. Los interruptores situados en locales de carácter inflamable o explosivo se colocarán fuera de la zona de peligro, cuando esto sea imposible, estarán cerrados en cajas antideflagrantes o herméticas, según el caso, las cuales no se podrán abrir a menos que la fuente de energía eléctrica esté cerrada.

Capítulo V

Equipos y Herramientas Portátiles

Artículo 162.- La tensión de alimentación en las herramientas eléctricas portátiles de cualquier tipo no podrá exceder a 250 voltios con relación a tierra. Si están provistos de motor tendrán dispositivos para unir las partes metálicas accesibles del mismo a un conductor debidamente polarizado.

Capítulo VI

Máquinas de Elevación y Transporte

Artículo 163.- Las máquinas de elevación y transporte se pondrán fuera de servicio mediante un interruptor unipolar general accionado a mano, colocado en el circuito principal y fácilmente identificado.

Artículo 164.- Los ascensores y sus estructuras metálicas, motores y paneles eléctricos de las máquinas elevadoras, deberán estar polarizados.

Capítulo VII

Trabajos en Líneas Eléctricas Aéreas

Artículo 165.- En los trabajos en líneas eléctricas aéreas, se considerará a efecto de seguridad, la tensión nominal del sistema y se conservarán las siguientes distancias de seguridad:

Artículo 166.- Se suspenderá el trabajo cuando haya lluvia o tormenta eléctrica próxima al lugar del trabajo.

Capítulo VIII

Trabajo con Redes Subterráneas y de Tierra

Artículo 167.- Antes de efectuar el corte en un cable eléctrico subterráneo, se comprobará la

ausencia de tensión en el mismo y a continuación, se pondrá en cortocircuito y a tierra los terminales más próximos.

Capítulo IX

Instalaciones de Alta Tensión

Artículo 168.- Los conductores eléctricos fijos estarán debidamente aislados respecto a tierra.

Artículo 169.- Los conductores subterráneos en bandeja (canaletas o tuberías) se instalarán y emplearán en circuitos que funcionen a tensiones superiores a 13,800 voltios, pero estarán protegidos por una cubierta de polietileno.

Artículo 170.- Los conductores suspendidos se instalarán y se emplearán en circuitos que funcionen a tensiones superiores a 13,800 voltios, y se encontrarán fuera del alcance de las personas.

TÍTULO X

DEL USO, MANIPULACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLAGUICIDAS Y OTRAS SUSTANCIAS AGROQUÍMICAS

Artículo 171.- En los centros de trabajo que en sus procesos de producción, hacen uso, manipulan y aplican plaguicidas u otras sustancias agroquímicas se debe observar y adoptar las medidas de seguridad e higiene para garantizar la salud de los trabajadores en el desempeño de sus labores.

Capítulo I

Del Etiquetado y Envasado

Artículo 172.- El empleador exigirá a su proveedor o establecimiento que todos los productos

de plaguicidas adquiridos, tengan en su envase una etiqueta en idioma español, de material durable y resistente a la manipulación, de forma que se identifique claramente su contenido y

con las siguientes especificaciones:

- a. Nombre comercial del producto;
- b. Nombre genérico del producto;
- c. Concentración;
- d. Fecha de fabricación o formulación;
- e. Lote y fecha de vencimiento;
- f. Franja con color de toxicidad;
- g. Tiempo para ingresar al plantío después de la aplicación; y
- h. Finalidad del uso.

Artículo 173.- El empleador deberá cerciorarse que los Envases y Empaques de los

Plaguicidas a adquirir estén en buenas condiciones, sellados, resistentes al tipo de plaguicidas u otras sustancias agroquímicas.

Capítulo II

De la Manipulación de los Plaguicidas

Artículo 174.- La manipulación, pesaje, reenvaso y trasiego de plaguicidas se realizará de forma tal que no contamine al personal manipulador; los residuos y derrames que se originen

de esta operación deben recogerse y disponerse adecuadamente, limpiándose el lugar con las

precauciones requeridas.

Artículo 175.- Los centros de trabajo en que se formulen, produzcan, almacenen, distribuyan,

transporten y usen plaguicidas estarán dotados de duchas y lavamanos con agua y jabón para

el uso del aseo personal de los trabajadores durante su jornada laboral y después determinada.

Capítulo III

De la Aplicación y Uso de los Plaguicidas

Artículo 176.- Los empleadores deberán de orientar a los trabajadores acerca de las precauciones que deben observar en la aplicación y uso de plaguicidas y deberán advertirles de los riesgos a que se encuentran expuestos en el manejo de las sustancias químicas.

Capítulo IV

De los Desechos

Artículo 177.- Los envases usados y desechos en general deberán ser regresados o almacenados adecuadamente en lugares especiales para su pronta destrucción, según procedimientos que regule para su eliminación la autoridad rectora.

TÍTULO XI

DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

Artículo 178.- Este título de la presente Ley establece las condiciones básicas que debe reunir

los lugares de trabajo para prevenir y eliminar los riesgos y limitar su propagación.

Artículo 179.- El empleador debe coordinar con los bomberos para elaborar un Plan de Emergencia de la empresa, cuya implementación y desarrollo será su responsabilidad.

Artículo 180.- Los centros de trabajo deben estar provistos de equipos suficientes y adecuados

para la extinción de incendios, de conformidad a lo dispuesto en la normativa específica que

regula esta materia.

Capítulo I

Prevención de Incendios

Artículo 181.- Los locales en que se produzcan o empleen sustancias fácilmente combustible y

estén expuestos a incendios súbitos o de rápida propagación, se construirán a conveniente distancia entre sí y aislados de los restantes centros de trabajo.

Artículo 182.- Cuando la separación entre locales sea imposible, se aislarán con paredes resistentes de mampostería, con muros rellenos de tierra o materiales incombustibles sin

aberturas.

Capítulo II

Estructura de los Locales

Artículo 183.- En la construcción de los locales se emplearán materiales de gran resistencia al

fuego y se revestirán los de menor resistencia con materiales ignífugos más adecuados tales como: cemento, yeso, cal o mampostería de ladrillos, etc.

Capítulo III

Distribución Interior de los Locales de Trabajo con Riesgo de Incendio

Artículo 184.- Las zonas de trabajo en las que exista mayor peligro de incendio se aislarán o

se separarán de las restantes mediante muros corta fuego, placas de materiales incombustibles o dispositivos que produzcan cortinas de agua, si no estuviera contraindicada

para la extinción del fuego. Asimismo, se reducirán al mínimo las comunicaciones interiores

entre unas y otras zonas.

Capítulo IV

Pasillos y Corredores, Puertas y Ventanas

Artículo 185.- Los pisos de los pasillos y corredores de los locales con riesgo de incendio, serán construidos de material incombustible, manteniéndolos siempre libres de obstáculos.

Sus

dimensiones se adecuarán a las fijadas en el artículo 90 de la presente Ley.

Artículo 186.- Las puertas de acceso al exterior estarán siempre libres de obstáculos y abrirán

hacia fuera, sin necesidad de emplear llaves, barras o útiles semejantes. Las puertas interiores

serán de tipo vaivén.

Artículo 187.- las ventanas que se utilicen como salidas de emergencia carecerán de rejas, abrirán hacia el exterior, la altura del dintel desde el nivel del piso será 1.12 cm., de ancho 0.51

cm. y 0.61 cm. de alto.

Capítulo V

Escaleras

Artículo 188.- Las escaleras serán construidas o recubiertas con materiales ignífugos y cuando

pongan en comunicación varias plantas, ningún puesto de trabajo distará más de 25 metros de

aquellas.

Capítulo VI

Ascensores y Montacargas

Artículo 189.- Las cabinas de los ascensores y montacargas serán de tipo cerrado de material

aislante al fuego, y cuando sea posible, no se instalarán en los huecos de las escaleras.

Capítulo VII

Pararrayos

Artículo 190.- Se instalarán pararrayos:

- a. En las fábricas donde se elaboren, manipulen o almacenen explosivos comerciales;
- b. En los tanques que contengan sustancias muy inflamables;
- c. En las chimeneas de gran altura; y
- d. En los edificios de los Centros de Trabajo que destaquen por su elevación.

Capítulo VIII

Instalaciones y Equipos Industriales

Artículo 191.- En los locales de trabajo especialmente aquellos expuestos al riesgo de incendio, no deberá existir lo siguiente:

- a. Hornos, calderas, ni dispositivos de fuego libre.
- b. Maquinarias, elementos de transmisión, aparatos o útiles que produzcan chispas o calentamientos que puedan originar incendios.

Capítulo IX

Almacenamiento, Manipulación y Transporte de Materiales Inflamables

Artículo 192.- Se prohíbe el almacenamiento conjunto de materiales que al reaccionar entre si puedan originar incendios.

Capítulo X

Extintores Portátiles

Artículo 193.- Todo Centro de Trabajo deberá contar con extintores de incendio de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de fuego de que se trate.

Artículo 194.- Los extintores de incendio deberán mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo cada año.

Artículo 195.- Los extintores estarán visiblemente localizados en lugares de fácil acceso y estarán en disposición de uso inmediato en caso de incendio.

Capítulo XI

Detectores de Incendios

Artículo 196.- En los lugares de trabajo con riesgo "elevado" o "mediano" de incendio, debe

instalarse un sistema de alarma capaz de dar señales acústicas y lumínicas, perceptibles en todos los sectores de la instalación.

Capítulo XII

Adiestramiento

Artículo 197.- En los establecimientos y centros de trabajo con grave riesgo de incendio, se instruirá y entrenará especialmente al personal integrado en el equipo o brigada contra incendios, sobre el manejo y conservación de las instalaciones y material extinguidor, señales

de alarma, evacuación de los trabajadores y socorro inmediato a los accidentados.

TÍTULO XII

DE LOS EQUIPOS GENERADORES DE VAPOR

Artículo 198.- Este título de la presente Ley, establece los requisitos de seguridad, aplicables,

a los Equipos Generadores de Vapor o Caldera, referidos tanto a las características y propiedades exigibles a dichos equipos como a las formas adecuadas de explotación, contribuyendo de esta manera a preservar la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

Artículo 199.- Las disposiciones de la presente Ley son aplicables a los Equipos Generadores

de Vapor que a continuación se expresan, siempre que trabajen sin calentamiento eléctrico y a una presión superior a 69 Kilo Pascal (kpa).

TÍTULO XIII

DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS GENERADORES DE VAPOR

Capítulo I

Requisitos para la Autorización

Artículo 200.- Solicitar por escrito a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, del Ministerio del Trabajo, autorización para el funcionamiento del Equipo Generador de Vapor, a fin de que, previa Inspección practicada por esta Dirección, se otorgue la autorización correspondiente.

Capítulo II

De los Procedimientos para la Obtención de Licencia de Operación de Equipos Generadores de Vapor

Artículo 201.- La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, extenderá Licencia de Operación de acuerdo a las siguientes categorías: A, B, C.

Artículo 202.- La asignación de las categorías las regulará el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 203.- Las Licencias de Operación tendrán una vigencia de un año.

Artículo 204.- La renovación de las Licencias de Operación serán reguladas por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Capítulo III

De las Salas de Caldera

Artículo 205.- Las calderas para establecimientos industriales deberán instalarse de acuerdo a su clasificación, en edificios separados, exclusivos y aislados, de construcción resistente al fuego y lejos del sitio de tránsito normal de trabajadores, situados a no menos de tres (3) metros de distancia de los edificios o centros de transformación de materias primas.

Capítulo IV

Accesorios y Equipos Auxiliares de las Calderas

Artículo 206.- Los accesorios que se instalan en las calderas o en las tuberías tendrán marcados los siguientes datos:

- a) Nombre del fabricante;
- b) Presión Nominal de Trabajo en N/m² o Pa.;
- c) Diámetro Nominal en mm.;
- d) Dirección del Flujo de la Sustancia de Trabajo; y
- e) En los volantes de los accesorios se indicará la dirección de giro durante la apertura y el cierre.

Artículo 207.- Las válvulas de seguridad tendrán marcados los siguientes datos:

- a) Nombre del fabricante;

- b) Diámetro del asiento en mm;
- c) Capacidad de descarga en kg/s; y
- d) Presión máxima de disparo en N/M2 o Pa.

Artículo 208.- Cada indicador de nivel del agua se unirá al cuerpo de la caldera a la columna de agua mediante tomas independientes, de modo que cuando indiquen la posición más baja, quede aún cantidad suficiente de agua en la caldera.

Artículo 209.- Se instalará el manómetro principal en la Cámara de Vapor o bien en la parte superior de la columna hidrométrica de las calderas y otros en los sobre calentadores, economizadores y tuberías de alimentación, serán conectados por medio de un tubo sifón de capacidad suficiente para mantener el tubo del manómetro lleno de agua con su respectiva válvula de apertura.

Artículo 210.- Se instalarán termómetros para la comprobación de la temperatura interna de la caldera, todos los equipos y accesorios que contengan fluidos deben contar con estos instrumentos de medición para llevar el control de la temperatura seleccionada.

Capítulo V

Régimen de Agua de las Calderas

Artículo 211.- Para todas las calderas, teniendo en cuenta su tipo de construcción, las propiedades físicas y químicas del agua, la selección del tipo de instrucción para el tratamiento del agua, será elaborado por una empresa especializada en la materia.

Capítulo VI

Operación de las Calderas

Artículo 212.- Las calderas de vapor, tanto de accionamiento manual como automática serán operadas por personal calificado, los que tendrán la experiencia y conocimientos técnicos requeridos para una operación eficiente y segura.

Capítulo VII

Limpieza y Reparación

Artículo 213.- No se efectuarán reparaciones en las calderas o líneas de vapor mientras las mismas estén sometidas a presión.

Artículo 214.- Para la limpieza y reparación al interior de las calderas, las válvulas principales de cierre de vapor, las de desagüe y las de alimentación de agua, se cerrarán herméticamente, señalando con etiquetas o dispositivos la presencia de personas al interior de las mismas.

TÍTULO XIV

DEL PESO MÁXIMO DE LA CARGA MANUAL A TRANSPORTAR

Artículo 215.- Este título establece las medidas mínimas que deben desarrollarse para proteger al trabajador relativo al "Peso Máximo de la Carga Manual que pueda ser Transportada".

Capítulo I

Del Peso Máximo de la Carga Manual

Artículo 216.- El peso de los sacos o bultos que contengan cualquier clase de producto

material o mercadería destinado a la manipulación de la carga (carguío por fuerza del hombre),

no excederá los siguientes pesos máximos recomendados:

* En circunstancia especiales, trabajadores sanos y entrenados físicamente y en condiciones seguras.

** Circunstancias muy especiales se pone especial atención en la formación y entrenamiento

en técnica de manipulación de cargas, adecuadas a la situación concreta. En este tipo de tareas se superará la capacidad de levantamiento de muchos trabajadores, por lo que se deberá prestar atención a las capacidades individuales de aquellos que se dediquen a estas tareas y a una vigilancia periódica de su salud.

Artículo 217.- Cuando la operación de transporte de una carga manual tenga que desplazarse

a distancias mayores de los 25 metros, sólo podrá conducirse, la mercadería, por medios mecánicos.

Artículo 218.- Se deberá marcar, rotular en la superficie exterior de los bultos, sacos o fardos

en forma clara e indeleble el peso exacto de la carga.

TÍTULO XV

DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS MINAS

Capítulo I

De la Explotación Subterránea Ventilación

Artículo 219.- La ventilación al interior de la mina deberá asegurar un contenido de oxígeno del

20% al 21% de volumen, si el contenido de oxígeno es inferior a 18% de volumen se deberá

suministrar al trabajador aire respirable, esta última situación se permitirá sólo en trabajos excepcionales y puntuales.

Artículo 220.- En las minas subterráneas las entradas y salidas de aire serán absolutamente independientes. El número de chimeneas estará en relación directa con la extensión de la mina.

Artículo 221.- Igualmente las empresas mineras que se ocupan de explotación subterránea dispondrán de equipos de medición para determinar condiciones de ventilación, temperatura y

humedad, así también existirán equipos detectores de gases nocivos y polvos, éstos estarán en perfecto estado de uso y conservación y debidamente calibrados.

Capítulo II

Temperatura y Humedad Relativa

Artículo 222.- Es terminantemente prohibido efectuar procedimientos o laborar en condiciones

de trabajo que den lugar a una sobrecarga calórica o pérdida excesiva de calor en los trabajadores y que puedan provocar efectos dañinos en su salud.

Artículo 223.- La ventilación deberá asegurar en los frentes de trabajo y en las zonas de paso

(zona activa), una temperatura húmeda igual o menor a 30° C. y una temperatura seca igual o

menor a 32° C. En cualquier condición de humedad la temperatura seca del aire no podrá ser mayor a 35° C., siempre que se emplee ventilación mecánica.

Capítulo III

Control de Agua Superficiales y Subterráneas

Artículo 224.- Las aguas superficiales deben ser drenadas de forma tal que no permitan que éstas vayan a entrar a túneles y galerías.

Artículo 225.- Toda entrada a la mina como lumbreras, túneles, etc. deben estar lo suficientemente protegidas para impedir la entrada de aguas superficiales.

Capítulo IV

Almacenamiento, Transporte y Manejo de Explosivos (Mina subterránea y a Cielo Abierto)

Artículo 226.- Los depósitos de almacenamiento de explosivos y sus accesorios deben estar

en terreno firme, seco y en buenas condiciones de iluminación antidesflagrante y ventilación.

Tendrán puertas con cerraduras seguras, no tendrán aberturas aparte de las necesarias para entrada del material y de la ventilación. Estarán protegidas contra entrada de aguas a más de

100 metros de pozos y a 20 metros de distancia de cualquier dispositivo mecánico o eléctrico.

Artículo 227.- El tipo de infraestructura para el almacenamiento de explosivos dependerá de

las condiciones atmosféricas y de la naturaleza del mismo y de sus accesorios, para lo cual el

empleador debe guiarse por Normativas definidas en los Manuales de Uso de Explosivos, además de ser resistente al fuego, bala y robo.

Artículo 228.- Se prohíbe guardar en una misma construcción distintos tipos de explosivos y

accesorios de voladuras. Las pilas de cajas deben estar sobre polines o barrotes de madera, apartadas lo suficiente del techo y las paredes para asegurar la buena circulación del aire y permitir el paso entre los mismos.

Artículo 229.- Las Empresas Mineras deberán contar con un personal calificado para el manejo de los explosivos.

Artículo 230.- En las voladuras de cielo abierto, antes de realizar las tiradas, se debe inspeccionar y verificar la no permanencia de personal en el área y se deberá dar una alarma

de "TIRO" de la siguiente forma:

a) 15 minutos antes del "Tiro" a título de advertencia.

b) 5 minutos antes del "Tiro" para retirada del personal.

La alarma será audible en todos los puntos donde labore personal. Se ubicarán señales a fin de alertar a peatones y vehículos, tomando todas las medidas necesarias. Los tiros se harán preferentemente en los cambios de turnos o en horario de comidas.

En los casos de las labores subterráneas se verificará la no permanencia de personal ajeno a esta actividad, al menos 15 minutos antes de efectuar la tirada.

Artículo 231.- Los explosivos y accesorios que se hallan en mal estado serán destruidos por

personas competentes y autorizadas, no se arrojarán en pozos, fosas, arroyos o no se dejarán abandonados.

Artículo 232.- La destrucción de explosivos y accesorios se hará mediante quema, teniendo cuidado de hacerlo a una distancia de 700 metros de edificaciones, vías de transportes, depósitos, se establecerá una cantidad máxima compatible con la seguridad de la operación. Además se pondrán guardas y avisos en lugares de acceso al área de destrucción y finalmente esta área será remojada con agua al final de la operación.

Capítulo V

Explotación a Cielo Abierto

Artículo 233.- Todo obrero que labore en una mina a cielo abierto debe recibir previamente la instrucción y la formación necesaria, por parte del empleador, para realizar el trabajo de manera competente y en condiciones de seguridad.

Artículo 234.- Los caminos en los tajos deben ser suficientemente anchos y seguros.

Artículo 235.- Cuando se esté explotando una mina a cielo abierto en la proximidad de otros trabajos subterráneos, se hará de forma que el frente de la mina a cielo abierto avance sobre el trabajo subterráneo y cuidando que los trabajadores de ambos frentes no queden expuestos a peligros innecesarios.

Artículo 236.- Queda prohibido que persona alguna trabaje o circule, entre el frente de explotación y la maquinaria o equipo. Igualmente no se podrá trabajar en un frente de una mina a cielo abierto si existe la posibilidad de que haya riesgos de caídas peligrosas.

Artículo 237.- Cuando se realice explotación con medios hidráulicos se tomarán las precauciones necesarias para evitar deslizamientos o derrumbes por el socavamiento de las bases o el humedecimiento de los bancos.

Artículo 238.- Los equipos de perforación y de manejo de material se instalarán en lugares seguros sin riesgos de hundimiento y derrumbes.

Capítulo VI

Planta de Beneficio

Artículo 239.- Todos los edificios o estructuras de una mina, deben permanecer en condiciones que ofrezcan seguridad, y en la medida de lo posible estarán contruidos con materiales resistentes al fuego.

Artículo 240.- Las concentraciones de polvo deben mantenerse dentro de los límites permisibles, de acuerdo a Normas Internacionales tomando como referencia la American Conference Of Governmental Industrial Hygienists (A.C.G.I.H.) mientras no se publique una Norma Nacional.

Artículo 241.- Siempre que se use cianuro se debe tener disponible un antídoto, se almacenará en locales bien ventilados con paredes impermeables y de material incombustible y convenientemente ubicado, tomando en consideración la dirección de los vientos.

Artículo 242.- El almacenamiento de cianuro debe estar señalizado convenientemente con

señales de advertencia que incluya instrucciones de primeros auxilios y con acceso sólo para personal autorizado con extinguidores de polvo inerte y en perfecto estado de orden y limpieza.

Artículo 243.- Solo personal debidamente entrenado y autorizado podrá realizar uso y manejo de cianuro y debe ser instruido del riesgo a que está expuesto y de las medidas de precauciones que debe tomar.

Capítulo VII

Laboratorio Químico

Artículo 244.- El personal que manipula sustancias químicas, deberá estar debidamente autorizado e instruido de los riesgos a que están expuestos.

Capítulo VIII

Banda Transportadora

Artículo 245.- La cinta de los transportadores debe ser de materiales resistentes al fuego.

Artículo 246.- Los transportadores de bandas deberán estar dotados de bandejas de recogidas que eviten caídas de rocas o brozas debajo y a los lados de la banda.

TÍTULO XVI

DE LA CONSTRUCCIÓN

Artículo 247.- Este título establece las medidas mínimas que en materia de higiene y seguridad del trabajo deben desarrollarse para proteger la seguridad y salud de los trabajadores de la construcción en el desempeño de sus tareas.

Capítulo I

Excavaciones a Cielo Abierto

Artículo 248.- Previo al trabajo de excavación deberá hacerse un estudio de la estructura del terreno para determinar los riesgos, el cual será exigido en su oportunidad por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo. En toda excavación de más de 1.5 metros de profundidad se deberá dejar taludes de acuerdo con la densidad del terreno; si esto no fuese posible por razones del proyecto, se hará el apuntalamiento (entibamiento) respectivo para evitar derrumbes.

Artículo 249.- De previo al trabajo de excavación se determinará el sitio por donde pasen instalaciones subterráneas de electricidad, agua, teléfono, gas, alcantarillado, etc. En caso de remover algunas de estas instalaciones deberá desconectarse dicho servicio antes de iniciar la excavación.

Artículo 250.- Toda excavación de más de 1.5 metros de profundidad deberá ser dotada de escaleras de mano que se colocarán cada 15 metros a lo largo de la misma y estarán apoyadas sobre una superficie sólida debiendo sobrepasar en 1 metro el borde de la excavación. Se prohíbe el acopio de tierra o materiales a menos de 2 metros del borde de la excavación.

Artículo 251.- En caso de excavaciones de pozos de más 1.5 metros de profundidad, deberá

entibarse el borde, dotar de equipos de protección (cinturones de seguridad, cuerdas, poleas, cascos, etc.) y además será obligatoria la vigilancia del ayudante que labora en la superficie.

Artículo 252.- Se prohíbe que los trabajadores realicen labores en el lugar donde esté operando una máquina excavadora, vibradora o al pie de taludes inestables. En caso de presencia de agua en la obra (nivel freático, rotura de tubería, etc.), se procederá de inmediato

a su achicamiento en prevención de alteraciones del terreno que repercutan en la estabilidad de los taludes y no se permitirá el acceso al personal hasta que se mejoren las condiciones.

Artículo 253.- Toda obra de excavación deberá contar con una adecuada señalización mediante carteles que indiquen "Peligro" "Desvío" "Hombres Trabajando", etc. Para pasar de

un lado a otro, en las excavaciones se dispondrá de puentes de tablonos que se apoyen por lo

menos un metro en cada borde.

Artículo 254.- En toda obra de excavación se les deberá garantizar a los trabajadores suficiente agua potable para contrarrestar la deshidratación; asimismo un botiquín de primeros

auxilios que permita brindar asistencia primaria en caso de accidente de trabajo.

Capítulo II

De las Herramientas de Trabajo

Artículo 255.- Las herramientas de trabajo estarán constituidas de materiales adecuados y se

les dará uso para los cuales han sido diseñadas, además permanecerán en buen estado de uso y conservación.

Artículo 256.- Las herramientas manuales usadas por los trabajadores no deberán ser dejados

en:

Pasillos

Escaleras

Lugares elevados donde puedan caer y lesionar a trabajadores que se encuentren debajo.

Capítulo III

De los Equipos de Construcción

Artículo 257.- A los equipos de construcción se les dará el uso para los cuales han sido diseñados para efectuar el trabajo.

Artículo 258.- Todo equipo de construcción tendrá un mantenimiento técnico preventivo, que

garantice un adecuado funcionamiento.

Artículo 259.- Es terminantemente prohibido llevar pasajeros en el equipo, salvo que éstos estén en etapa de aprendizaje o bien si se tratase del ayudante del operador.

Artículo 260.- Los equipos de construcción no podrán utilizarse para remolcar a otros a menos

que se use barra de remolque, la cual deberá estar debidamente sujeta.

Capítulo IV

De las Escaleras de Mano

Artículo 261.- Las escaleras de mano deberán asentarse sobre un plano regular y firme al igual que sus puntos de apoyo, de tal forma que, éstas no se desplacen.

Artículo 262.- Si no fuera posible inmovilizar la escalera en la parte inferior, se le fijará sólidamente por la base.

Artículo 263.- Si tampoco fuera posible sujetarla en la base, un hombre deberá estar al pie de la escalera para evitar su deslizamiento.

Capítulo V

De los Andamios

Artículo 264.- Todos los andamios deberán estar contruidos con materiales de buena calidad

y deberán tener la resistencia necesaria teniendo en cuenta las cargas y tensiones que habrán de soportar.

Artículo 265.- Las piezas de madera utilizadas en la construcción de andamios, deberán estar en perfecto estado de conservación y no deberán pintarse para permitir que se descubran fácilmente sus defectos.

Capítulo VI

Del Trabajo Sobre Techado

Artículo 266.- Para el acceso a los techos se situarán escaleras que reúnan los requisitos de seguridad establecidas para ellas.

Artículo 267.- En techos con inclinación mayor de veinte grados se dispondrán barandas en el borde de los mismos, mallas o cualquier otro dispositivo de seguridad para evitar a los obreros caídas a diferente nivel.

Artículo 268.- Es de carácter obligatorio el uso de cinturón de seguridad cuando la inclinación de los techos sea mayor a los 20° o bien que alcancen alturas mayores de 3 metros. Estos cinturones estarán atados a algún punto resistente de la construcción.

Capitulo VII

De las Excavaciones

Artículo 269.- Antes de iniciar una excavación o zanjeo se deberá proceder a tomar las siguientes medidas de seguridad:

- a) Limpieza del lugar de trabajo: Maleza, escombros, desechos, basuras, clavos, vidrios, madera con salientes (clavos), etc.
- b) Se deberá precisar el sitio por donde pasan las instalaciones subterráneas de conductores eléctricos, agua potable, teléfono y líneas principales de alcantarillas, para evitar accidentes por electrocutamiento, rompimiento de tuberías de agua potable, etc.
- c) Se deberá inspeccionar la consistencia y estabilidad del terreno de manera que se compruebe que no se producirán derrumbes del terreno debido a antiguas excavaciones, pozos abandonados y otros que puedan presentar riesgos.
- d) Cuando se realicen excavaciones que puedan afectar a construcciones existentes, deberá realizarse un estudio técnico a fin de determinar la necesidad de entibar las partes correspondientes y también cuando la profundidad sobrepase los 2 metros.
- e) En todos los lugares de trabajo que se realicen trabajos de excavaciones o zanjeo en

lugares de mucha circulación se deben colocar rótulos, señales y vallas que indiquen, peligro

"Hombres Trabajando".

Capítulo VIII

De los Trabajos de Demolición

Artículo 270.- Cuando un edificio vaya a ser demolido será previamente inspeccionado por personal técnico calificado, el cual elaborará un plan de ejecución de estos trabajos, seleccionando los equipos de demolición adecuados que garanticen la máxima seguridad de los obreros.

Artículo 271.- Antes de iniciar los trabajos de demolición se desenergizarán todas las instalaciones eléctricas e igualmente se cortará el suministro de agua que esté en los límites del edificio a demoler.

Artículo 272.- Se prohíbe el acceso al área de demolición a personas ajenas a la misma y se deberán colocar señales de seguridad de conformidad a lo establecido en la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicable a la señalización. En casos de necesidad se colocarán vallas y/o cintas alrededor de esta zona, así

como personal de vigilancia y control.

Artículo 273.- Los trabajos de demolición de un edificio se realizarán bajo la dirección y supervisión permanente de un experto en estos tipos de trabajo.

Artículo 274.- Cuando se utilice el método de demolición mediante bola, se mantendrá una zona de seguridad alrededor de los puntos de choques, estas zonas serán determinadas por el

Responsable Técnico del Trabajo.

Artículo 275.- La bola de derribo se controlará mediante un cable guía y se garantizará que el

operador de la máquina y el director de la obra tengan radios comunicadores. Ambos tendrán

suficientes conocimientos y criterio técnico en este tipo de labor.

Artículo 276.- Para las demoliciones de obras civiles deberán utilizarse únicamente explosivos

industriales de seguridad, en ningún momento podrán emplearse explosivos militares o de uso

artesanal.

Capítulo IX

Del Encofrado y Desencofrado

Artículo 277.- Los encofrados deben construirse de la forma técnica especificada en los planos.

Artículo 278.- Los encofrados estarán adecuadamente apuntalados en cada uno de sus planos.

Artículo 279.- La madera a utilizarse como puntales deberá ser de sección cuadrada, circular o

rectangular, además que deberán ser rectilíneas en toda su longitud.

Capítulo X

Del Concreto Armado

Artículo 280.- Para el corte de varillas de acero se tomarán precauciones en cuanto al medio a

utilizar en esta actividad (guillotina, oxiacetileno, etc.). En el caso de utilizar cortadora eléctrica,

ésta estará con su respectivo polo a tierra y protegida en sus partes móviles.

Artículo 281.- El transporte del hormigón por medio de carretillas, boogies y otros medios de

transporte, debe hacerse en caminos que reúnan las siguientes condiciones:

- a. Ancho suficiente para el desplazamiento de los mismos;
- b. Cuando se trate de trabajos en alturas, se deberán colocar rodapiés o barandas para evitar caídas de personas y materiales; y
- c. El piso debe ser antirresbalante y de material resistente a la carga que va a pasar por el mismo.

Artículo 282.- Cuando se utilicen equipos de bombeo para el transporte del hormigón, las tuberías se dispondrán de tal manera que el número de codos sea mínimo y el radio de éstas sea el máximo posible.

Capítulo XI

De las Cintas Rodantes o Bandas Transportadoras

Artículo 283.- Las cintas o bandas transportadoras deben funcionar de manera eficaz y segura, disponiendo de todos los dispositivos de seguridad necesarios.

Artículo 284.- Toda cinta o banda transportadora tendrá carcasa de protección en los tambores de arrastre, en prevención de atrapamientos y estarán debidamente señalizadas.

Artículo 285.- Las partes metálicas de las cintas o bandas transportadoras se conectarán a tierra así como la carcasa del cuadro de mando en prevención de los riesgos eléctricos. Se cuidará de sobremanera la acumulación de electricidad estática en ellas.

TÍTULO XVII

DE LOS DESECHOS AGROINDUSTRIALES

Artículo 286.- En los centros de trabajo, los residuos sólidos derivados del proceso productivo

no se almacenarán en el centro de trabajo.

Artículo 287.- El centro de trabajo acondicionará local con todas las medidas de seguridad pertinentes para su almacenaje temporal, hasta su eliminación física, cuyo tiempo no será mayor a siete (7) días desde su generación.

Artículo 288.- Las aguas residuales del proceso productivo se deben drenar hacia una pila

séptica para darle su respectivo tratamiento.

Artículo 289.- Se deben realizar análisis químicos periódicos a las aguas residuales para poder ser vertidas al alcantarillado público. De los resultados se deberá enviar copia al Ministerio del Trabajo y al Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales.

TÍTULO XVIII

DE LOS DETERMINADOS TRABAJOS CON "RIESGOS ESPECIALES"

Capítulo I

Artículo 290.- Este título establece disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a determinadas actividades especiales, al objeto de prevenir o limitar los riesgos que

ellas conllevan.

Los trabajos incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley son:

Trabajos con equipos y recipientes a presión;

Frío industrial: equipos y cámaras frigoríficas;

Trabajos en altura;
Excavaciones y cimientos;
Demoliciones;
Explosivos; y
Trabajos en espacios confinados.

La presente lista de trabajos especiales podrá ser ampliada, mediante anexos o instructivos, en

base a las necesidades técnicas preventivas que se publiquen posteriormente.

Artículo 291.- El empleador elaborará un plan de comprobación de los equipos o instalaciones

de trabajo en función de las condiciones de uso previstos y teniendo en cuenta las posibles indicaciones de los fabricantes.

Los resultados de las comprobaciones deberán anotarse y estarán a disposición de la autoridad competente del Ministerio del Trabajo y de otras entidades que lo soliciten.

TÍTULO XIX

ERGONOMÍA INDUSTRIAL

Capítulo I

Carga Física de Trabajo

Artículo 292.- Diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que

va a realizar a fin de que ésta se lleve a cabo cómodamente, eficientemente, sin problemas para la salud del trabajador durante su vida laboral.

Artículo 293.- Si el trabajo, se va a realizar sentado, tomar en cuenta las siguientes directrices

ergonómicas:

a) El trabajador tiene que poder llegar a todo su trabajo sin alargar excesivamente los brazos ni

girarse innecesariamente.

b) La posición correcta es aquella en que la persona está sentada recta frente a la máquina.

c) La mesa y el asiento de trabajo deben ser diseñados de manera que la superficie de trabajo

se encuentre aproximadamente al nivel de los codos.

d) De ser posible, debe haber algún tipo de soporte ajustable para los codos, los antebrazos o

las manos y la espalda.

Artículo 294.- El asiento de trabajo deberá satisfacer determinadas prescripciones ergonómicas tales como:

a) El asiento o silla de trabajo debe ser adecuado para la actividad que se vaya a realizar y para la altura de la mesa.

b) La altura del asiento y del respaldo deberán ser ajustable a la anatomía del trabajador que la utiliza.

c) El asiento debe permitir al trabajador inclinarse hacia delante o hacia atrás con facilidad.

d) El trabajador debe tener espacio suficiente para las piernas debajo de la mesa de trabajo y

poter cambiar de posición de piernas con facilidad. Los pies deben estar planos sobre el suelo

o sobre el pedal.

e) El asiento debe tener un respaldo en el que apoye la parte inferior de la espalda.

f) El asiento debe tener buena estabilidad y tener un cojín de tejido respirable para evitar resbalarse.

Artículo 295.- Para prevenir y proteger al trabajador de las lesiones y enfermedades del sistema causadas por el trabajo repetitivo, se tomarán las siguientes medidas ergonómicas:

a) Suprimir factores de riesgo de las tareas laborales como posturas incómodas y/o forzadas,

los movimientos repetitivos.

b) Disminuir el ritmo de trabajo.

c) Trasladar al trabajador a otras tareas, o bien alternando tareas repetitivas con tareas no repetitivas a intervalos periódicos.

d) Aumentar el número de pausas en una tarea repetitiva.

Artículo 296.- Evitar que los trabajadores, siempre que sea posible, permanezcan de pie trabajando durante largos períodos de tiempo. En los lugares como tiendas, comercio, bancos

u otros, deberán establecer los empleadores un número de sillas adecuadas, en los puestos de

trabajo, para interrumpir los períodos largos de pie, a los (as) trabajadores (as).

Artículo 297.- Sí no se puede evitar el trabajo de pie tomar en consideración las siguientes medidas ergonómicas:

a) Si el trabajo debe realizarse de pie se debe facilitar al trabajador una silla o taburete para que pueda sentarse a intervalos periódicos.

b) Los trabajadores deben poder trabajar con los brazos a lo largo del cuerpo y sin tener que encorvarse ni girar la espalda excesivamente.

c) La superficie de trabajo debe ser ajustable a las distintas alturas de los trabajadores y las distintas tareas que deben realizar.

d) Si la superficie de trabajo no es ajustable, hay que facilitar un pedestal para elevar la superficie de trabajo a los trabajadores más altos, a los más bajos, se les debe facilitar una plataforma para elevar su altura de trabajo.

e) Se debe facilitar un reposa pies para ayudar a reducir la presión sobre la espalda y para que

el trabajador pueda cambiar de postura.

f) El piso debe tener una alfombra ergonómica para que el trabajador no tenga que estar de pie

sobre una superficie dura.

g) Los trabajadores deben llevar zapatos bajos cuando trabajen de pie.

h) Debe haber espacio suficiente entre el piso y la superficie de trabajo para las rodillas a fin de

que el trabajador pueda cambiar de postura mientras trabaja.

i) El trabajador no debe realizar movimientos de hiperextensión, para realizar sus tareas, la distancia deberá ser de 40 a 60 cm., frente al cuerpo como radio de acción de sus movimientos.

Artículo 298.- Cuando se realicen actividades físicas dinámicas, se deberán tomar en cuenta

las siguientes recomendaciones:

a) Siempre que sea posible utilizar medios mecánicos para la manipulación de carga.

- b) El trabajo pesado debe alternarse con trabajo ligero a lo largo de la jornada.
- c) Entrenar a todos los trabajadores con las técnicas de levantamiento seguro de las cargas.

TÍTULO XX

TRABAJO EN EL MAR

Capítulo I

Artículo 299.- Este título establece los procedimientos y disposiciones estandarizadas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a las empresas que realizan trabajos en el mar en aguas Nicaragüenses con el objetivo de prevenir o limitar los factores de riesgos que son causa

fundamental de accidentes de trabajo, y/o enfermedades profesionales en este sector de la economía.

Capítulo II

Funciones y Responsabilidades de los Dueños de Embarcaciones y Capitanes y Jefes de

Buceo, en Materia de Higiene, Seguridad y Salud de los Trabajadores que Realizan Labores en el Mar

Artículo 300.- Será obligación del dueño, capitán o jefe de una embarcación desde la que se

efectúen o hayan de efectuarse operaciones en el mar lo siguiente:

1. Impedir que se efectúen maniobras o actividades a bordo del buque o embarcación que puedan constituir peligro para cualquier persona relacionada con las operaciones en el mar.
2. Asegurar una perfecta señalización de las operaciones en curso mediante las banderas, luces y otros elementos de aviso reglamentarios.
3. Prohibir el ingreso a la embarcación de trabajadores que se encuentren bajo sospecha y/o efecto de ingesta de sustancias alcohólicas o psicotrópicas que hayan sido ingeridas, inhaladas, absorbidas e inyectadas.
4. Las embarcaciones serán utilizadas sin poner en peligro la seguridad y salud de los trabajadores, en particular en las condiciones meteorológicas previsibles.
5. Realizar un informe detallado de los sucesos que ocurran en el mar y que tenga o pudieran tener algún efecto en la salud de los trabajadores a bordo, dicho informe deberá remitirse a la autoridad laboral de puerto. Así mismo tales sucesos se consignarán de forma detallada en el cuaderno de bitácora o en su defecto, en un documento específico para esto, de conformidad al Anexo V de la Normativa Técnica de Higiene y Seguridad Aplicable al Trabajo en el Mar en Nicaragua, emitida por el Ministerio del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 104 del veintiocho de mayo del dos mil cuatro.
6. Preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, los empleadores facilitarán al capitán los medios que este necesite para cumplir dichas obligaciones.
7. Garantizar la limpieza permanente de las embarcaciones, del conjunto de las instalaciones y dispositivos, de forma que se mantengan en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

8. Mantener a bordo de las embarcaciones los medios de supervivencia (botiquín de primeros auxilios, equipos de oxígeno terapia para el tratamiento pre- hospitalario, etc.) en buen estado

de funcionamiento y en cantidad suficiente.

9. Mantener a bordo de las embarcaciones los medios de salvamento:

a) Salvavidas: 1 por cada tripulante

b) Lanchas o cayucos*: 6 tripulantes por unidad

* La cantidad suficiente de acuerdo a la cantidad de tripulantes de la embarcación.

Capítulo III

De las Condiciones Mínimas de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo a Bordo de las

Embarcaciones de Pesca

De la Navegabilidad y Estabilidad

Artículo 301.- La embarcación deberá mantenerse en buenas condiciones de navegabilidad de

forma permanente y dotada de un equipo apropiado correspondiente a su destino y a su utilización.

Artículo 302.- La instalación de radiocomunicación deberá estar preparada para establecer contacto en todo momento con una estación costera o terrena como mínimo.

Artículo 303.- Las vías y salidas de emergencias en la embarcación deben permanecer siempre despejadas de cualquier obstáculo y de fácil acceso y conducir lo más directamente posible a la cubierta superior o a una zona de seguridad y de allí a las embarcaciones de salvamento de manera que los trabajadores lleguen a los lugares de trabajo y de alojamiento rápidamente y en forma segura.

TÍTULO XXI

DE LA INTERVENCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Artículo 304.- La intervención, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones de

higiene y seguridad contenidas en el Código del Trabajo en la presente Ley, de su Reglamento

y Normativas, corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, que está constituida como órgano rector de la política del Estado en materia de higiene y seguridad del trabajo, creando la figura de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo. Nombrados por el Ministerio del Trabajo, para velar por el

cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, de su Reglamento y las Normativas tendrán

las siguientes funciones:

1. Conocer y resolver sobre cualquier asunto en materia de higiene y seguridad del trabajo, de

conformidad con la Ley No. 185, Código del Trabajo, la presente Ley, su respectivo Reglamento y las Normativas;

2. Recepcionar y tramitar cualquier solicitud que le sea presentada sobre las condiciones de higiene y seguridad del trabajo;

3. Confirmar, modificar o dejar sin efecto las resoluciones recurridas;

4. Imponer las infracciones y las sanciones de carácter administrativas que procedan conforme las disposiciones legales, lo previsto en la presente Ley y en el Reglamento respectivo;
5. Promover la participación intrasectorial en el desarrollo de las acciones de higiene y seguridad del trabajo;
6. Realizar estudios e investigación en la identificación de las causas que originan las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;
7. Formular políticas del plan nacional en materia de higiene y seguridad del trabajo;
8. Establecer convenios de colaboración y asistencia con universidades nacionales o extranjeras;
9. Elaborar y proponer contenidos de normativas o instructivos técnicos para la prevención y control de los riesgos laborales;
10. Regular, cuando resulte necesario para los principios de esta Ley, de su Reglamento y las Normativas; las actividades económicas con mayor incidencia directa de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
11. Regular las funciones y sanciones a los Inspectores de Higiene y Seguridad conforme a la normativa que se establezca en el Reglamento de funcionamiento de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo;
12. Desarrollar programas de formación y capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo;
13. Resolver sobre las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores por riesgos laborales cuando no estén cubiertos por el seguro social; y
14. Resolver sobre la indemnización a que tendrá derecho el trabajador que sufra un riesgo laboral cuando éste no se encuentre protegido por la seguridad social, por cualquier circunstancia.

Artículo 305.- La inspección de higiene y seguridad del trabajo es el conjunto de actividades dirigidas a detectar, evaluar, medir y analizar los sistemas de prevención y control de los riesgos laborales en los centros de trabajo.

Capítulo I

De las Inspectorías de Higiene y Seguridad del Trabajo

Artículo 306.- Las funciones de inspección de higiene y seguridad del trabajo, son competencia exclusivas de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, bajo la dependencia de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, la efectiva y práctica aplicación de las disposiciones contenidas en la presente Ley, de su Reglamento, de las Normativas y del Código del Trabajo, en lo referido a higiene y seguridad del trabajo; desarrollando sus funciones de intervención, vigilancia, fiscalización, control, promoción y sanción.

Artículo 307.- Las inspectorías de higiene y seguridad del trabajo, en cumplimiento de sus funciones preventivas deben realizar lo siguiente:

- a. Identificar y evaluar los riesgos y exigencias laborales existentes en el centro de trabajo, de

los factores ambientales y de las prácticas de trabajo que puedan alterar la salud y seguridad de los trabajadores.

b. Ordenar la paralización inmediata de puestos de trabajo, maquinarias o procesos, cuando se

advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, notificándole al empleador.

c. Disponer la reducción inmediata de la jornada laboral de aquellos puestos de trabajo que se

dictaminen insalubres.

d. Desarrollar procesos de evaluación y mejoramiento integral, de gestión preventiva, condiciones y ambientes de trabajo para ejercer control de la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales.

e. Vigilar la adopción y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Ley, de su

Reglamento, las Normativas y del Código del Trabajo, en lo referido a higiene y seguridad del

trabajo.

f. Aplicar infracciones y multas por el incumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad del trabajo.

g. Asesorar técnicamente a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva

de adoptar las disposiciones técnicas indicadas para el control de los factores de riesgo.

h. Realizar la investigación de las causas, métodos y operaciones que ocasionan accidentes graves, muy graves, mortales y enfermedades profesionales.

Artículo 308.- Las inspecciones de higiene y seguridad, a los centros de trabajo, se practicarán

en cualquier día, hora, de oficio o a solicitud de parte. Para las inspecciones en materia de higiene y seguridad son hábiles todos los días y horas.

Artículo 309.- A las partes (representante del empleador, de la Comisión Mixta de Higiene y

Seguridad del Trabajo y representante sindical) se les entregará una copia del Acta de Inspección con los respectivos plazos de cumplimiento, para que sean subsanadas las inconsistencias y para que se cumplan las medidas correctivas.

Artículo 310.- Los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, en los casos especiales en

los que su acción debe ser inmediata, requerirá el auxilio de la autoridad policial, con la única

finalidad que se le permita el cumplimiento de sus funciones, a través de los mandos designados en los Distritos y Delegaciones Departamentales.

Capítulo II

De la Promoción de la Higiene y Seguridad

Artículo 311.- El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo realizará acciones de promoción y coordinación con el sistema educativo

para incorporar en los programas de educación la materia de higiene y seguridad a fin de crear,

promover y mejorar las condiciones del entorno laboral, propiciando una auténtica cultura de la

prevención de la higiene y seguridad.

Artículo 312.- Impulsar y desarrollar programas específicos dirigidos a la promoción de mejorar

los ambientes de trabajo y mejorar continuamente los niveles de protección a los diferentes centros de trabajo.

Capítulo III

De las Investigaciones; Estadísticas de Accidentes y Enfermedades Profesionales

Artículo 313.- El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, realizará la investigación de los accidentes de trabajos graves, muy graves y mortales, determinando sus causas y dictando las medidas correctivas para evitar su

repetición.

Artículo 314.- El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, llevará un registro de las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, analizando su comportamiento para elaborar políticas de prevención; haciéndolo

del conocimiento de los empleadores y las organizaciones sindicales.

Artículo 315.- El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, apoyada por una comisión interinstitucional formada por el Ministerio de

Salud y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, realizará investigación científica a los

posibles factores de exposición a riesgos, que puedan originar enfermedades profesionales.

Capítulo IV

De las Casas Comercializadoras de los Equipos de Protección Personal

Artículo 316.- Los importadores, suministradores y las Casas comercializadoras de los equipos

de protección personal, están obligados a que los equipos de trabajo sean adecuados para el tipo de riesgo a proteger y que garanticen la higiene y seguridad de los trabajadores al utilizarlos.

Artículo 317.- Los importadores, suministradores y comercializadores de estos medio de protección personal están obligados a proporcionar información a los usuarios, que indique la

forma correcta de utilización y medidas de mantenimiento del equipo.

Artículo 318.- Los importadores, suministradores y comercializadores deben brindar al Ministerio del Trabajo la información de la certificación de los equipos de protección personal

que están homologados y deben cumplir con las especificaciones técnicas reguladas en la normativa específica de esta materia. Para ello los importadores se inscribirán en la Dirección

General de Higiene y Seguridad del Trabajo. La D.G.H.S.T. emitirá Constancia a los importadores, suministradores y/o comercializadores cuando los equipos cumplan con las especificaciones técnicas reguladas en la Normativa correspondiente. Los empleadores, al adquirir dichos equipos, deberán exigir del vendedor de los equipos de protección, la copia de

la Constancia emitida por el MITRAB.

Capítulo V

De la Capacitación en el Ámbito de Higiene y Seguridad

Artículo 319.- Las personas naturales y jurídicas, dedicadas a la capacitación y consultoría en

materia de higiene y seguridad del trabajo, así como en cualquier otro tema que se inscriba dentro del ámbito de la higiene y seguridad de los trabajadores, para poder ejercer esta acción

deberán solicitar su acreditación en el Ministerio del Trabajo, cumpliendo con las regulaciones

de seguridad contenidas en la normativa específica de esta materia.

Capítulo VI

De los Riesgos Laborales

Artículo 320.- Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social o el empleador no lo haya afiliado al mismo o por no haber pagado la cuota en tiempo y forma correspondiente, este último deberá pagar la atención médica general o especializada, medicamentos, exámenes médicos, tiempo para sanar, prótesis y órtesis, rehabilitación, y pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por el accidente de trabajo o

la enfermedad profesional. Asimismo, se le deberá pagar los salarios y sus respectivas prestaciones de Ley.

Artículo 321.- Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, sea

cual fuere la causa, la D.G.H.S.T. deberá fijar la indemnización correspondiente por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Para ello se deberá acompañar a la solicitud,

para la fijación de la indemnización, los siguientes documentos:

- 1) Epicrisis o constancia médica, firmada y sellada por el médico tratante;
- 2) Declaración del accidente;
- 3) Constancia de no estar cubierto por el régimen de seguro social para los casos de los asegurados;
- 4) Dictamen médico legal; y
- 5) Constancia de trabajo o cualquier documento que demuestre el vínculo laboral.

Una vez recepcionada la documentación anterior, la Dirección General de Higiene y Seguridad

del Trabajo, por medio de Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo y en el plazo de 48

horas, dictará resolución estableciendo la indemnización que corresponderá al riesgo laboral

sufrido. Contra la resolución de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en esta materia procede el recurso de apelación ante el Director General de Higiene y Seguridad del

Trabajo en los términos y procedimiento establecido en el Arto. 333 de esta Ley, con excepción

del cumplimiento del requisito de depositar la indemnización establecida, para interponer la apelación. Todo sin perjuicio de la vía judicial una vez agotada la vía administrativa.

Capítulo VII

De las Infracciones

Artículo 322.- Son infracciones en materia de higiene y seguridad del trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento y Normativas que dicte el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 323.- Las infracciones en el ámbito de higiene y seguridad se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido de conformidad a lo establecido en las Normativas y de la presente Ley.

Artículo 324.- Son infracciones leves, el incumplimiento de las disposiciones de esta Ley, cuando no cause ningún daño y afecten a obligaciones meramente formales a documentales, entre ellas se encuentran:

- a. La falta de orden y limpieza del centro de trabajo;
- b. No notificar la ocurrencia de los accidentes leves; y
- c. El incumplimiento a lo referido sobre la constitución de comisión mixta, plan de trabajo, reglamento técnico organizativo, licencia de apertura, entre otros.

Artículo 325.- Son infracciones graves, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento, o de las recomendaciones formuladas por el Ministerio del Trabajo, entre ellas encontramos:

- a. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgo y de los controles periódicos de las condiciones de trabajo;
- b. No practicarle los exámenes médicos generales y especializados, de acuerdo al tipo de riesgo a que se encuentra expuesto el trabajador;
- c. No notificar la ocurrencia de los accidentes graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas;
- d. El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de contingencia de evacuación, primeros auxilios y prevención de incendios;
- e. No suministrar los equipos de protección personal adecuados a los trabajadores;
- f. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud y seguridad de los trabajadores, sin adoptar las medidas correctivas; y
- g. No tener inscrito al trabajador en el régimen de seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de este incumplimiento, de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.

Artículo 326.- Son infracciones muy graves, el incumplimiento a las disposiciones de esta Ley

que causen daños en la salud o produzca la muerte y entre ellas encontramos:

- a. No observar o cumplir con las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, el Código del Trabajo, Resoluciones y Normativas específicas en materia de protección de seguridad y salud de los trabajadores;
- b. No paralizar ni suspender de forma inmediata el puesto de trabajo o máquina que implique un riesgo inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin

- haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización;
- c. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales;
 - d. No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de veinticuatro horas y las enfermedades profesionales, una vez que hayan sido diagnosticadas;
 - e. Contaminar el medio Ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la Biodiversidad, así como la diversidad genética; y
 - f. No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Capítulo VIII

Sanciones

Artículo 327.- Las sanciones por el incumplimiento a las infracciones tipificadas en el Capítulo

de las Infracciones de esta Ley y su Reglamento, se impondrán multas dentro de las siguientes

categorías y rangos:

- a. Las faltas leves serán sancionadas con una multa de entre 1 a 10 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a un sector económico;
- b. Las faltas graves serán sancionadas con una multa de entre 11 y 30 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- c. Las faltas muy graves serán sancionadas con una multa de entre 31 y 60 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- d. En los casos de faltas muy graves y de forma reincidente, se procederá al cierre del centro de trabajo temporal o de forma indefinida; y
- e. En los casos de desacato, reincidencia de falta muy grave que tenga como consecuencia hechos de muerte, se podrá abrir causa criminal al empleador.

Artículo 328.- El empleador, contratista o sub contratista, debe pagar la multa en un plazo no

mayor de tres días a partir de notificada la resolución, caso contrario las multas se incrementarán con un recargo por mora del 5% por cada día de retraso. Las multas se ingresarán a la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del

Trabajo. Si el sujeto responsable no ingresa el importe de la multa más el recargo por mora, que en su caso corresponde, en el plazo máximo de 15 días, la Dirección General de Higiene y

Seguridad del Trabajo dará parte a la Dirección General de Ingresos del Ministerio de Hacienda

y Crédito Público a efecto de la reclamación del pago por la vía ejecutiva. Este fondo será utilizado de la siguiente manera: el 75% para los programas de capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo, dirigido a los trabajadores y empleadores y el 25% para las actividades propias del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 329.- Sin perjuicio de la sanción que en su caso pueda proponerse, cuando la Inspectoría de Higiene y Seguridad compruebe la existencia de una infracción o un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, se autoriza a la Inspectoría de

Higiene y Seguridad del Trabajo, suspender las labores de la máquina, puesto o área de

trabajo o la totalidad del centro de trabajo, de forma temporal o definitiva, según sea el caso, y

apercibir al sujeto responsable; sea éste el empleador, contratista o sub contratista, para la subsanación inmediata de las deficiencias o irregularidades constatadas.

Artículo 330.- En los casos que el empleador reincida en el no cumplimiento a las disposiciones de higiene y seguridad en el trabajo indicadas en la Ley No. 185, Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento, Resoluciones y las respectivas Normativas; se faculta

al Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo para cerrar de forma indefinida cualquier centro de trabajo hasta que cumpla con las mismas, para lo cual se hará acompañar

de la fuerza pública si es necesario.

Capítulo IX

Los Recursos

Artículo 331.- Contra las Resoluciones definitivas dictadas por la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo, procede el Recurso de Apelación, el cual deberá interponerse en el término de tres días hábiles después de notificada la Resolución ante la autoridad que la dictó.

Introducido el recurso, la autoridad que dictó la resolución admitirá o denegará dichos recursos

en el término de dos días hábiles. Si el recurso es admitido elevará las actuaciones al día siguiente hábil más el término de la distancia cuando éste corresponda, al Director General de

Higiene y Seguridad del Trabajo. La parte agraviada, una vez que le ha sido notificada la admisión de su recurso, deberá personarse y expresar agravio dentro del término de veinticuatro horas más el término de la distancia ante el Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Igual término tendrá, cuando corresponda, el apelado que se hubiese personado ante el superior respectivo para contestar sobre los agravios. El Director General de

Higiene y Seguridad del Trabajo tendrá el plazo improrrogable de cinco días hábiles después

de recibida la contestación de agravios para confirmar, modificar, o dejar sin efecto la Resolución recurrida, agotándose de esta forma la vía administrativa.

Capítulo X

Disposiciones Finales

Artículo 332.- La presente Ley será reglamentada de conformidad a lo previsto en el numeral

10 del artículo 150 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Artículo 333.- La presente Ley se regirá sin perjuicio de los derechos adquiridos, en el Código

del Trabajo, Convenios Colectivos, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo,

Leyes Laborales y demás Resoluciones y Normativas Ministeriales en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 334.- Corresponde al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo y en base a los avances del proceso tecnológico, proponer y

publicar instructivos y/o normativas técnicas complementarias para la aplicación de la Ley y su Reglamento.

Artículo 335.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación por cualquier medio de comunicación escrito, sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta, Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los diecinueve días del mes de abril del año dos mil siete. **ING. RENÉ NÚÑEZ TÉLLEZ**, Presidente

de la Asamblea Nacional.- **DR. WILFREDO NAVARRO MOREIRA**, Secretario de la Asamblea Nacional.

Por Tanto. Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, dos de julio del año dos mil siete. **DANIEL ORTEGA SAAVEDRA**, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA.

DECRETO No. 96-2007

El Presidente de la República de Nicaragua,
En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política,

Ha dictado

El siguiente

DECRETO

Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento tiene por objeto regular la aplicación de la Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de Julio del 2007.

Artículo 2. Al Ministerio del Trabajo, como órgano rector de la higiene y seguridad del trabajo, le corresponde la aplicación de este Reglamento en los términos que establece la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, sin perjuicio de las facultades y atribuciones que otras leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

Artículo 3. Corresponde al Ministerio del Trabajo la elaboración, aprobación, publicación de las normativas, resoluciones e instructivos técnicos que en materia de higiene y seguridad del trabajo, considere pertinentes.

Artículo 4. El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo es un órgano consultivo para la elaboración de políticas nacionales en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 5. Cuando en este Reglamento se haga referencia a la Ley, se entenderá que se trata de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, y cuando se refiera al MITRAB, al Ministerio del Trabajo.

Artículo 6. El Ministerio del Trabajo, a través de las correspondientes normativas, reglamentos, instructivos y demás instrumentos que publique determinará los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 7. La aplicación de las disposiciones contenidas en este Reglamento se hará atendiendo a las características de cada tipo de trabajo.

Artículo 8. Los empleadores o sus representantes, los trabajadores, los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, los encargados de la seguridad, higiene del trabajo y los médicos de los establecimientos y/o centros de trabajo, en su caso, están obligados a cuidar de la estricta observancia de este Reglamento en sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 9. Los empleadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 incisos 9 y 15 de la Ley deben inscribir a sus trabajadores bajo el régimen de seguridad social del INSS en la modalidad integral, sin perjuicio de la cobertura que el empleador pueda otorgar a través de otras aseguradoras.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS

Artículo 10. Sin perjuicio de las definiciones señaladas en el artículo 3 de la Ley, se

tendrán las definiciones siguientes:

1. **Inspección de Higiene y Seguridad:** Es el acto mediante el cual el Sistema General de Inspección verifica el cumplimiento de la Ley, Reglamento y normativas concernientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo en materia de higiene y seguridad y a protección de los trabajadores.
2. **Prevención:** Conjunto de técnicas, métodos, procedimientos, sistemas de formación, dirigidos a la mejora continua de las condiciones de seguridad e higiene en el puesto de trabajo.
3. **Acción preventiva:** Es toda acción necesaria para eliminar o disminuir las condiciones del ambiente de trabajo que constituyen una fuente de exposición y que pueda ocasionar un accidente y/o una alteración a la salud de las personas que trabajan (enfermedad ocupacional).
4. **Lugar de Trabajo:** Las áreas edificadas, o no, en las que las personas trabajadoras deban permanecer o acceder como consecuencia de su trabajo; se entienden incluidos en esta definición también los lugares donde los trabajadores y trabajadoras desarrollen su actividad laboral (vestuarios, comedores, lugares de descanso, local para administrar primeros auxilios y cualquier otro local).
5. **Acta de Inspección:** Es el documento administrativo que indica el grado de cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene del trabajo, en los centros de trabajo. Asimismo dispone las medidas necesarias para el cumplimiento de las normas que regulan esta materia. Esta acta es de certeza indubitable.
6. **Acta de Infracción:** Es el documento administrativo mediante el cual se constata una violación a las obligaciones en materia de seguridad e higiene del trabajo y que da origen al procedimiento administrativo en el cual se dispone la imposición de sanciones por violaciones a las normas de higiene y seguridad del trabajo.
7. **Acta de Reinspección:** Es el documento administrativo que señala el grado cumplimiento, por parte del empleador, de las disposiciones indicadas en el acta de inspección.
8. **Infracción:** Es la violación a las normas relativas a seguridad e higiene del trabajo.
9. **Multa:** Es la sanción pecuniaria impuesta a los sujetos que incumplan las obligaciones establecidas en la legislación laboral en materia de higiene y seguridad del trabajo.
10. **Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo:** El servidor público encargado de practicar visitas de inspección en materia de higiene y seguridad del trabajo, para comprobar el cumplimiento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Código del Trabajo y demás normativas en materia de higiene y seguridad del trabajo en los centros de trabajo y que cuenta con el nombramiento y acreditación correspondiente, expedido por las autoridades del

MITRAB. El inspector de higiene y seguridad del trabajo es parte del Sistema General de Inspección del Trabajo y un fedatario público en su área de competencia.

11. **Accidentes Leves sin Baja:** Son aquellos que ocasionan al trabajador lesiones leves, que no ameriten días de subsidio o reposo, solamente le brindan primeros auxilios o acude al médico de la empresa le dan tratamiento y se reintegra a sus labores.

12. **Accidentes Leves con Baja:** Se considerarán todos los accidentes de trabajo que conlleven la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de al menos un día laboral, hasta un máximo de siete días. Las lesiones ocasionadas por el agente material deben ser de carácter leve, tales como golpes, heridas de tres puntadas, quemaduras leves, entre otros.

13. **Accidentes Graves:** Son considerados todos los accidentes de trabajo que conlleven la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de ocho días o más; los tipos de lesiones consideradas como graves pueden ser: fracturas, esguinces, quemaduras de 2do. y 3er. grado, amputaciones, entre otros.

14. **Accidentes Muy Graves:** Se consideran todos los accidentes de trabajo que conlleven la ausencia del accidentado por más de veintiséis semanas consecutivas y que las lesiones ocasionadas sean de carácter muy grave y múltiples, tales como fracturas múltiples, amputaciones, politraumatismo, entre otros.

15. **Accidente Mortal:** Se consideran todos los accidentes de trabajo que provoquen el fallecimiento de la persona que trabaja.

16. **Obstrucción a la labor inspectiva :** La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquel. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector de higiene y seguridad del trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestar el apoyo necesario.

TITULO II

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Artículo 11. En base a lo establecido en los artículos 38, inciso a), 147 y 171 de la Ley, los fabricantes, importadores, suministradores, formuladotes y usuarios de estos productos deben remitir al Ministerio del Trabajo ficha de seguridad de los productos, que debe contener los siguientes datos:

a) Información científico – técnica, traducido oficialmente al idioma español y lenguas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica.

b) Toda sustancia peligrosa llevará adherida a su embalaje, dibujos o textos de rótulos y etiquetas, que podrán ir grabados o pegados al mismo, en idioma español y en el caso de las Regiones Autónomas del Atlántico, ser traducido al idioma local, cuando fuese necesario.

Artículo 12. Dicha información se actualizará siempre y cuando adquieran una nueva sustancia que no haya sido registrada y reportada al MITRAB.

Artículo 13. Aquellas empresas que no han enviado al MITRAB las fichas de seguridad de los productos químicos tendrán un plazo máximo de 30 días a partir de la publicación del presente reglamento en la Gaceta Diario Oficial. La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo orientará el procedimiento metodológico o instructivo para su remisión.

Artículo 14. En los centros de trabajo donde en sus procesos de producción hacen uso, manipulan y aplican plaguicidas u otras sustancias agroquímicas se deben observar y adoptar las disposiciones contenidas en la Norma Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicables en el Uso, Manipulación y Aplicación de los Plaguicidas y otras Sustancias Agroquímicas. (Gaceta 175 del 17 de septiembre del 2001).

Artículo 15. En base a lo dispuesto en Artículo 114 de la Ley, el empleador o su representante, deberá de cumplir con las regulaciones contenidas en los procedimientos y requisitos establecidos en la Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo (Gaceta N° 173 del 12 de Septiembre del 2001).

TITULO III

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

CAPITULO I

DE LA LICENCIA EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Artículo 16. En base a lo dispuesto en el numeral 6 del Arto. 18 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, el procedimiento para el trámite de licencia en materia de higiene y seguridad del trabajo es el siguiente:

I. Empresas por iniciar operaciones

1. El formato de solicitud estará disponible en la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo y en las Inspectorías Departamentales y Regiones Autónomas del Atlántico, así mismo en la página web de esta Institución.

2. El empleador o su representante deberá personarse al Departamento de Normación y Capacitación y/o Inspectorías Departamentales y Regionales del Ministerio del Trabajo, con el propósito de entregar el formato de solicitud, de acuerdo al sector económico que le corresponda (Construcción, Eléctrico e Industria y Servicio), para solicitar el trámite de la Licencia de Apertura en materia de higiene y seguridad del trabajo.

3. La empresa elaborará en duplicado los formatos y presentarlos al Departamento de Normación y Capacitación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo y /o las Inspectorías Departamentales o Regionales del Ministerio del Trabajo, y habrá de contener los siguientes datos:

a) Nombre o razón social, dirección exacta de la casa matriz, sucursales y establecimientos, registro patronal del INSS y teléfono de la empresa (Sector Industria y Servicio).

b) Nombre o razón Social, dirección exacta de la casa matriz,

sucursales y establecimientos, registro patronal del INSS, números de trabajadores y teléfono del o los proyectos.
(Sector Construcción y Eléctrico)

c) Actividad desarrollada por la empresa.

d) Nombre del empleador o persona que represente a la empresa.

e) Número de trabajadores, separados por sexo y edad.

f) Superficie construida que ocupan las instalaciones.

g) Si tiene o no instalada maquinaria, en cuyo caso deberá especificar que maquinaria utiliza.

h) Potencia instalada en KW o C.V.

i) Si dispone o no de caldera a presión; en caso afirmativo señalar la potencia y tipo de caldera.

j) Si emplea, almacena o produce productos inflamables tóxicos o peligrosos y especificar dichos productos; en caso de no tener relación con estos productos, también habrá que señalarse.

k) Fecha, firma del propietario o representante legal, con su número de cedula de identidad y sello de la empresa.

4. Adjuntar al formato de solicitud de licencia, fotocopia de la escritura de constitución y estatutos de la empresa debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad Inmueble y Mercantil (cuando se trate de persona jurídica), así mismo, la constancia patronal del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

5. Recibida la solicitud del empleador, el MITRAB comprobará que constan en el mismo todos los datos señalados y se le hará entrega de un comprobante de haber recibido su solicitud.

6. El MITRAB programará con el solicitante, en un periodo máximo de cinco días hábiles, una inspección en materia de higiene y seguridad del trabajo. Teniendo a la vista los datos contenidos en la solicitud se harán las comprobaciones que se consideren procedentes, y se emitirá informe favorable para proceder a la autorización solicitada, cuando haya un 100% de cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el acta de inspección; en caso contrario no se otorgará la licencia.

En aquellos casos donde el empleador no cumpla con el 100% de lo dispuesto en el informe de inspección, el MITRAB programará una reinspección para constatar y verificar los hallazgos contenidos en el acta de inspección.

7. Una vez que la empresa haya subsanado las deficiencias observadas en la inspección, se le darán instrucciones a la empresa para que se persone a pagar el arancel correspondiente de la licencia en la Oficina de Tesorería de este Ministerio.

8. La licencia es válida por dos años, por tanto, cada dos años tiene que renovarse. Esta licencia debe estar en un lugar visible del centro de trabajo. Cuando se trate de licencias para proyectos específicos, la vigencia de la misma estará determinada por la duración del proyecto.

II. Empresas ya establecidas

1. Deberá realizar los trámites que están contenidos en el procedimiento de empresas por iniciar operación. Debe adjuntar al formato de solicitud de licencia, fotocopia de la escritura de constitución y estatutos de la empresa debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad Inmueble Mercantil (si es persona jurídica) y presentar la última planilla de cotización que fue pagada al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

2. Para empresas del sector construcción se procederá al trámite siempre y cuando tengan proyectos habilitados, para así realizar inspección en los diferentes lugares de trabajo (Proyectos), de lo contrario no se procederá al trámite de licencia. En estos casos, la licencia es válida para el proyecto que lo solicita y estará vigente hasta la duración del proyecto.

3. Para empresas del sector eléctrico se procederá al trámite siempre y cuando tengan proyectos habilitados, para así realizar inspección en los diferentes lugares de trabajo (proyectos), así mismo, debe presentar además lo siguiente:

1. Ordenes de trabajo que especifiquen el tipo de actividad a realizar.

2. Lista de equipo de protección personal.

3. Certificado de entrenamiento al personal.

4. Comprobante de estar al día en sus obligaciones con el INSS.

CAPITULO II

DE LAS COMISIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Artículo 17. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Título III de la Ley sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo y en la Resolución Ministerial de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo, el empleador una vez que fue conformada la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, deberá presentar ante el Departamento de Normación y Capacitación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo, para su debido registro, tres formatos en triplicado que contienen: acta de constitución y en su caso de reestructuración, las respectivas firmas, cédulas de sus integrantes y los datos de la empresa y de la comisión.

Artículo 18. El empleador o su representante, deberá de comunicarles a los trabajadores por medio de una circular, alta voz, en los murales, volantes, entre otros, quiénes resultaron electos como sus representantes en la comisión mixta.

Artículo 19. En base a lo dispuesto en el Arto. 53 de la Ley, se elaborará el plan anual de trabajo en el formato y de acuerdo al procedimiento metodológico o instructivo que orienta el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 20. En base a lo dispuesto en el Arto. 47 de la Ley, ningún miembro de la Comisión Mixta podrá ser despedido sin previa comprobación de las causas y de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Código del Trabajo.

Artículo 21. En base a lo dispuesto en el Arto. 63 de la Ley y la Resolución Ministerial relativa al Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad en las empresas, publicado en La Gaceta No. 175 el 17 de septiembre del 2001, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo orienta el procedimiento metodológico o instructivo para la elaboración de dicho Reglamento.

Artículo 22. Los trabajadores que incumplan con lo establecido en la Ley, su reglamento, resoluciones y normativas serán sancionados con lo preceptuado en dichos instrumentos y lo establecido en el Reglamento Disciplinario de la empresa.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 23. Los lugares de trabajo y locales deberán tener condiciones de seguridad e higiene adecuadas al tipo de actividad que en ellos se desarrollen en lo que respecta a techos, paredes, pisos, rampas, escaleras, pasadizos, señalización, espacio funcional, plataformas elevadas y características dimensionales de acuerdo con lo dispuesto en las respectivas normativas, resoluciones e instructivos de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 24. En los centros de trabajo se garantizará por separado la ubicación de un inodoro por cada 15 trabajadoras y uno por cada 25 trabajadores; y cuando la cantidad de personas trabajadoras sobrepase los 1000 trabajadores por cada sexo, se construirá un inodoro por cada 10 trabajadores, independientemente del sexo.

Artículo 25. El empleador deberá adoptar en los lugares de trabajo las señalizaciones de higiene y seguridad cumpliendo con lo regulado en la norma Ministerial aplicable a la Señalización.

Artículo 26. En relación a los locales de trabajo con riesgos eléctricos especiales, el empleador adoptará las disposiciones contenidas en la Norma Ministerial aplicables a los Equipos e Instalaciones Eléctricas (Gaceta No. 115 del 19 de junio del 2000) y en carácter complementario a lo dispuesto en el Código de Instalaciones Eléctricas de Nicaragua (CIEN).

Artículo 27. En los lugares donde se almacenen materiales explosivos, detonadores, municiones, pólvora, deberán adoptarse las medidas contenidas en la Ley No. 510, Ley Especial para el Control y Regulación de Armas de Fuego, Moniciones, Explosivos y otros materiales relacionados, publicada en la Gaceta No. 40 el 25 de febrero del 2005.

Artículo 28. Los centros de trabajo que almacenan material inflamable deberán darle cumplimiento a las regulaciones contenidas en la Norma Ministerial relativa a la Prevención de Incendios (Gaceta No. 116 del 21 de junio del

2002) y la de Norma Ministerial Aplicable a Riesgos Especiales (Gaceta No. 137 del 14 de julio del 2006).

Artículo 29. Las empresas usuarias de los equipos generadores de vapor deberán de cumplir con las regulaciones contenidas en los procedimientos y requisitos establecidos en el Acuerdo Ministerial de la Normativa relativo a los Requisitos y Procedimientos para la Obtención de Licencia de Operación de los Equipos Generadores de Vapor en los Centros de Trabajo (Gaceta No. 115 del 20 de junio del 2002).

Artículo 30. La ventilación al interior de las minas deberá asegurar un contenido de oxígeno del 20% al 21% de volumen; si el contenido de oxígeno es inferior a 18% en volumen se deberá suministrar al trabajador aire respirable. Esta última situación se permitirá sólo en trabajos excepcionales y puntuales, donde el tiempo máximo de exposición no exceda los sesenta minutos de su jornada laboral y con el equipo de respiración autónomo. Cumpliendo con las regulaciones contenidas en los procedimientos y requisitos establecidos en la Normativa Ministerial de Higiene y Seguridad en las Minas (Gaceta No. 126 y 127 del 4 y 5 de julio del 2000).

Artículo 31. Los centros de trabajos deberán remitir al MITRAB, en un plazo no mayor a 15 días después de haber concluido los resultados del estudio practicado a la estructura del terreno o suelo indicando las acciones de intervención previstas durante la realización de las excavaciones en el lugar de la obra. Cumpliendo con las regulaciones contenidas en los procedimientos y requisitos establecidos en la Normativa Ministerial referente a las medidas Básicas de Higiene y Seguridad que deben de adoptar las empresas y firmas Constructoras que realizan excavaciones a cielo abierto (Gaceta No. 173 de septiembre del 2001) y de la Resolución Ministerial Aplicable a la Construcción (Gaceta N° 124 del 30 de Julio del 2000 y N° 125 del 1 de Julio del 2000).

Artículo 32. Las herramientas de trabajo puestas a disposición de los trabajadores por parte del empleador, estarán constituidas de materiales adecuados y se les dará el uso para los cuales han sido diseñadas, además permanecerán en buen estado de uso y conservación de acuerdo a lo establecido en la Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los Equipos de Trabajo (Gaceta No. 21 del 30 de enero de 1997).

Artículo 33. Las empresas para darle cumplimiento al artículo 289 de la Ley deberán ajustarse a lo regulado en la Ley No. 217, Ley General de Medio Ambiente publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 105 del 6 de junio de 1996.

Artículo 34. En los centros de trabajo donde permanezcan personas trabajando de pie de forma continua tres horas o más, se deberán establecer pausas o descansos de como mínimo de 5 minutos cada hora. En estos centros de trabajo, el empleador deberá proveer sillas con su respectivo respaldar y ajustable de acuerdo a la anatomía del trabajador que la utiliza y en proporción al número de trabajadores.

Artículo 35. En relación a lo establecido en el artículo 300 numeral 5 de la Ley, el dueño, capitán o jefe de la embarcación deberá remitir al MITRAB el informe de los sucesos acontecidos durante la labor de pesca en alta mar,

complementando esta información con los requisitos establecidos en la Norma Técnica de Higiene y Seguridad aplicable al Trabajo en el Mar en Nicaragua (Gaceta No. 104 del 28 de mayo del 2004).

TITULO IV

DE LA INSPECCION EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

CAPITULO I

DE LA DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 36. Es competencia de esta Dirección:

- a) Promover la participación intra-sectorial en el desarrollo de las acciones de higiene y seguridad del trabajo.
- b) Realizar estudios e investigaciones para la identificación de las causas que originan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- c) Formular políticas del Plan Nacional en materia de seguridad e higiene del trabajo.
- d) Establecer convenios de colaboración y asistencia con universidades nacionales o extranjeras.
- e) Elaborar y proponer contenidos de normativas o instructivos para la prevención y control de los riesgos laborales.
- f) Regular, cuando resulte necesario, para los principios de la Ley y este Reglamento y las normativas, las actividades económicas con mayor incidencia directa de los riesgos laborales.
- g) Regular las funciones de los inspectores de seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 37. Conforme a lo establecido en el artículo 304 de la Ley, son atribuciones del director general de higiene y seguridad del trabajo las siguientes:

- 1) Conocer y resolver sobre cualquier asunto en materia de higiene y seguridad del trabajo.
- 2) Recepcionar y tramitar cualquier solicitud que le sea presentado sobre las condiciones de higiene y seguridad del trabajo.
- 3) Confirmar, modificar o dejar sin efecto las resoluciones recurridas.

CAPITULO II

DE LAS INSPECTORIAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Artículo 38. Son facultades de las inspectorías de seguridad e higiene del trabajo, además de las establecidas en la Ley, las siguientes:

- a) Conocer y resolver sobre cualquier asunto en materia de seguridad e higiene del trabajo.
- b) Recepcionar y tramitar cualquier solicitud que le sea presentada sobre las condiciones de seguridad e higiene del trabajo.
- c) Imponer las infracciones y sanciones de carácter administrativa que procedan conforme a las disposiciones legales.
- d) Resolver sobre las indemnizaciones a que tendrá derecho el trabajador que sufra un riesgo laboral por no estar protegido por la seguridad social.
- e) Desarrollar programas de formación y capacitación en materia de seguridad e higiene del trabajo.

Estas facultades, referidas a las inspectorías departamentales, se entenderán atribuidas a las Direcciones Específicas de Seguridad e Higiene del Trabajo, para Managua.

CAPÍTULO III

FUNCIONES Y FACULTADES DE LA AUTORIDADES LABORALES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO DE LOS INSPECTORES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 39. Para ser Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo se requiere cumplir con los requisitos que señala la Ley 476, Ley del Servicio Civil y de Carrera Administrativa, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 235 del 11 de Diciembre del 2003.

Artículo 40. La Inspección de Higiene y Seguridad del Trabajo se practicará por los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo cuya situación jurídica y condiciones de servicio están establecidas en la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. La actuación de los inspectores de seguridad e higiene ocupacional se rige por los principios señalados en dicha Ley.

Artículo 41. El Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, debidamente acreditado para el desarrollo de su función de inspección e investigación de las condiciones de trabajo, tiene el carácter de autoridad laboral y está autorizado para:

1. Visitar periódicamente los centros de trabajo en cualquier día, hora y sin previo aviso para identificar y evaluar los factores de riesgos existentes que puedan alterar la salud de los trabajadores.
2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por el representante de los trabajadores, de la Comisión Mixta y el empleador, para un mejor desarrollo de la función de la inspección.
3. Cerciorarse de la legalidad de la personalidad jurídica de quien representa al empleador, cuando la diligencia no sea atendida directamente con éste.
4. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, entrevista, examinar documentos, planes y programas relativos a la normativa de prevención de riesgos laborales y cualquiera otros relacionados con la higiene y seguridad de los trabajadores.
5. Tomar o sacar muestras de materiales y sustancias, empleados o manipulados en el proceso productivo; realizar evaluaciones, mediciones ambientales, efectuar tomas de fotografías, videos, levantar croquis y planos de las condiciones de trabajo, para lo cual el inspector podrá auxiliarse de cualquier medio o equipo tecnológico.
6. Adoptar en cualquier situación de riesgo inminente a la seguridad de los trabajadores las medidas cautelares derivadas de la aplicación de la Ley, su reglamento, normativas y resoluciones, pudiendo incluso pedir el uso de la fuerza publica si se estima necesaria.
7. Finalizada la actividad inspectiva el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, adoptará cualquiera de las siguientes medidas:

- a) Advertir al empleador de lo detectado para que actúe en su corrección de forma inmediata.
- b) Realizar las evaluaciones, incluida la inicial, de los riesgos higiénico-industriales y verificar el cumplimiento de los informes realizados por el empleador en esta materia.
- c) Apercibir al empleador a fin de que en un plazo determinado lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones y procedimientos, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores.
- d) Dar por iniciado el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción.
- e) Ordenar la paralización parcial o total inmediata de la actividad laboral por inobservancia de las normativas sobre higiene y seguridad del trabajo, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- f) Todas aquellas medidas que se deriven de la Legislación vigente en Higiene y Seguridad del Trabajo.
- g) Vigilar en el ámbito de su respectiva competencia el cumplimiento de las disposiciones en materia de higiene y seguridad del trabajo que establecen derechos y obligaciones en seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- h) Emplazamiento a la parte empleadora a comparecer al MITRAB aportando la documentación o aclaraciones pertinentes.

Artículo 42. De cada visita inspectiva se elaborará el acta correspondiente en la que se hacen constar los hallazgos y los datos necesarios. Esta acta no es impugnabile y establece una presunción legal.

Artículo 43. Una vez elaborada el Acta de Inspección en la que se hace constar los hallazgos detectados, el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, dispone de medidas de acción inmediata y permanente.

Artículo 44. Levantar las actas en las que se hagan constar los hechos que le impidieron la práctica de la inspección.

Artículo 45. En cada visita inspectiva se dejará una citatoria para que al sexto día hábil se persone a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, el representante del empleador y los trabajadores a firmar el acta respectiva.

Artículo 46. Vencidos los plazos para cumplir con las medidas indicadas, en un lapso no mayor de quince días hábiles el MITRAB deberá practicar una reinspección para constatar si las inconsistencias fueron superadas, de persistir las infracciones se remitirá copia de lo actuado a la Inspectoría de Higiene y Seguridad para imponer las sanciones del caso, si las hubieren.

CAPÍTULO IV

DE LA PRACTICA DE LAS INSPECCIONES

Artículo 47. Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo, propiedad de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o de cualquier

naturaleza.

Artículo 48. Las inspecciones a los centros de trabajo, en materia de seguridad e higiene, podrán ser:

- 1) Inspecciones Iniciales: las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo.
- 2) Inspecciones de Comprobación o Reinspección: las que se realizan cuando se requiere verificar, constatar el cumplimiento de las medidas o disposiciones indicadas o dictadas anteriormente por la autoridad del MITRAB.
- 3) Inspecciones Integrales: las que se realizan de forma periódica o a petición de las partes.
- 4) Los Inspectores de Higiene y Seguridad podrán practicar inspecciones extraordinarias e investigaciones por riesgos profesionales en cualquier día, hora, de oficio o a solicitud de parte, misma que procederá cuando:
 - a) Tenga conocimiento por cualquier medio de posibles violaciones en materia de higiene y seguridad.
 - b) Al revisar la documentación presentada para obtener autorización o licencia en materia de higiene y seguridad, se detecten irregularidades imputables al empleador.
 - c) Tenga conocimiento de accidentes de trabajo ocurridos en el centro de trabajo.
 - d) Tenga información o conocimiento de que existe inminente riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO V

DE LAS PROHIBICIONES A LOS INSPECTORES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 49. Son prohibiciones a los inspectores de higiene y seguridad del trabajo:

- 1) Intervenir de cualquier forma en las inspecciones a centros en los que tengan interés personal directo o indirecto.
- 2) Revelar los secretos industriales y procedimientos de fabricación.
- 3) Asentar hechos falsos en las actas de inspección.
- 4) Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones, de los empleadores o de los trabajadores.
- 5) Suspender o diferir las visitas que se les ordene practicar, sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos.
- 6) Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo.
- 7) Abstener de aplicar la Ley, normativas de higiene y seguridad y de ejecutar las órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones.
- 8) Cualquier situación que genere un conflicto de interés con su función.
- 9) Registrar en el acta hechos no constatados.
- 10) Utilizar el tiempo de la inspección en el centro de trabajo para otros fines personales.
- 11) Emplear el tiempo laboral hábil para realizar asuntos de interés

personal, que le generen ingresos adicionales.

CAPÍTULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS INSPECTORES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 50. En los casos de cualquier violación a lo dispuesto en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, normativas y a las prohibiciones del presente Reglamento, se procederá a aplicar el régimen disciplinario establecido en la Ley No. 476 Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.

CAPÍTULO VII

DE LA ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y COORDINACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 51. En el marco de la coordinación entre la Inspección de Higiene y Seguridad y la Inspección del Trabajo, se realizarán acciones comprendidas en su ámbito de funciones entre otros:

- 1) Planificación conjuntamente de las empresas a inspeccionar.
- 2) Realizar la efectiva racionalización de los recursos y medios en las rutas inspectivas.
- 3) Apoyo mutuo para suplir funciones relativas a la inspección en los casos de urgencias por carecer del personal asignado.
- 4) Desarrollar programas específicos para promover la cultura del cumplimiento de los centros de trabajo.

Artículo 52. La estructura de la Inspección de Higiene y Seguridad del Trabajo está integrada por:

- 1) La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, a la que corresponde la dirección, organización, coordinación de la inspección de higiene y seguridad del trabajo.
- 2) Direcciones Específicas de Higiene y de Seguridad, sin perjuicio de otras direcciones específicas que pudieran crearse.
- 3) En cada uno de los departamentos y en las (2) dos Regiones Autónomas del Atlántico en que se divide territorialmente el país, existirá al menos un Inspector(a) de Higiene y Seguridad del Trabajo, que jerárquicamente depende del Inspector Departamental del Trabajo.
- 4) Dependerán de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo las Inspectorías de Higiene y de Seguridad, los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo de cada uno de los departamentos y Regiones Autónomas.

Artículo 53. Las Inspectorías de Higiene y de Seguridad del Trabajo actuarán con sometimiento pleno a la Ley, al presente Reglamento de Higiene y Seguridad del Trabajo y sujeción a los criterios técnicos establecidos por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 54. La Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo es parte integrante del Sistema General de Inspección del Trabajo y depende jerárquicamente de la máxima autoridad del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO VIII

DE LOS DERECHOS DEL INSPECTOR DE HIGIENE Y

SEGURIDAD DEL TRABAJO

Artículo 55. Los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, tienen derecho a:

- 1) Ser respetados y reconocidos como autoridades laborales en materia de higiene y seguridad del trabajo y que se les brinde todas las facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.
- 2) En casos especiales, en los que su actuación debe ser inmediata, podrá requerir el auxilio de la autoridad policial, con la única finalidad que se le permita el cumplimiento de sus funciones.
- 3) En el ejercicio de sus funciones, actuar con independencia y apegado a la Ley.

TITULO V

DE LOS RIESGOS LABORALES

CAPITULO I

DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 56. Los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo practicarán las investigaciones técnicas de los accidentes de trabajo graves, muy graves y mortales que se susciten en los centros de trabajo, indicando las medidas a cumplir.

Artículo 57. Las actuaciones para el levantamiento de la información y acta de inspección de la investigación de los accidentes de trabajo se establecen los siguientes plazos según el caso:

- a) Accidentes Graves: Se establece un plazo de treinta días hábiles para la elaboración del informe.
- b) Accidentes Muy Graves: Se establece un plazo de cincuenta días hábiles para la elaboración del informe.
- c) Accidente Mortal: Se establece un plazo de cuarenta días hábiles para la elaboración del informe.

Artículo 58. El informe que rinde en materia de higiene y seguridad del trabajo y el acta que elabore el Inspector de higiene y seguridad, tendrán valor indubitable, salvo que hubieren otras pruebas que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta o informe de investigación del accidente.

Artículo 59. El empleador notificará al Ministerio del Trabajo todos los accidentes leves con baja a partir de un día de subsidio o reposo. En el caso de los accidentes muy graves que conlleven al fallecimiento posterior, el empleador notificará en un plazo máximo de 24 horas este suceso, de conformidad con el Formato Oficial establecido por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 60. En relación a las enfermedades profesionales el empleador tiene la responsabilidad de cumplimentar la información del Formato Oficial de declaración de Enfermedades Profesionales, una vez que ha sido diagnosticada por la empresa médica del INSS o bien en su defecto por el MINSA.

Artículo 61. El empleador notificará por escrito al Ministerio del Trabajo de forma mensual la no ocurrencia de accidentes laborales en su centro de trabajo.

Este reporte tendrá los siguientes datos:

- a. Nombre o razón social de la empresa.

- b. Mes que se notifica.
- c. Número de trabajadores de la empresa.
- d. Fecha en que se notifica, firma y sello de su representante.
- e. La afirmación de no haber tenido accidentes laborales en el periodo informado.

Artículo 62. El empleador para efecto de realizar la investigación de accidentes laborales que se registren en su empresa, podrá implementar su propia metodología de la investigación, que deberá contemplar los siguientes aspectos:

1. Recopilación de datos

Identificación de la empresa
Identificación del accidentado
Datos de la investigación

2. Recopilación de datos sobre el accidente

Datos del accidente
Descripción del accidente

3. Determinación de las causas del accidente

Causas técnicas
Causas organizativas
Causas humanas:

4. Conclusiones

5. Medidas correctivas

En el caso de los accidentes graves, muy graves y mortales deberán enviar copia de este procedimiento a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Artículo 63. Es responsabilidad del empleador llevar registro estadístico por orden cronológico y por trabajador de todos los accidentes laborales desde leves con baja o sin baja hasta los mortales, así como las enfermedades profesionales diagnosticadas, ocurridos en su empresa.

Artículo 64. Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de Seguridad Social, el empleador deberá pagar la indemnización en caso de muerte ocasionada por riesgo laboral.

Artículo 65. A consecuencia de un riesgo laboral y por no estar asegurado el trabajador, el empleador debe pagar la atención médica general o especializada, medicamentos, exámenes médicos, el salario durante el tiempo en que el trabajador esté inhabilitado para trabajar, prótesis y órtesis, rehabilitación y pago de indemnización por incapacidad parcial permanente y total.

Artículo 66. Recepcionada la demanda por riesgo laboral en la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo en el plazo máximo de (48) horas, dará a conocer a través de resolución lo que corresponde resarcirle al trabajador en concepto en indemnización por riesgo laboral. Se seguirá el procedimiento administrativo para que se le pague además lo relativo a los salarios y sus respectivas prestaciones de Ley.

TITULO VI

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPÍTULO I

DE LAS SANCIONES QUE IMPONEN LAS INSPECTORIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Artículo 67. Las Inspectorías de Higiene y Seguridad del Trabajo en cumplimiento de sus funciones están facultadas para sancionar a las personas naturales o jurídicas, que en su carácter de empleador por acción u omisión infraccionen las disposiciones en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 68. Se impondrán sanciones al empleador que no observe las disposiciones en materia de seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 69. El procedimiento sancionador se iniciará siempre de oficio, mediante acta de infracción de la Inspección de Higiene y Seguridad del Trabajo, después de comprobar los hallazgos registrados en el Acta de Inspección.

Artículo 70. Las actas de infracción se extenderán en el modelo oficial, en triplicado notificando al empleador, trabajador o a sus representantes; el tercer ejemplar quedará en custodia en los archivos de la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 71. Para determinar el monto de la multa, la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo tomará como base los salarios mínimos del sector económico al que pertenece el empleador.

Artículo 72. Se impondrá multa cuantificada en los rangos establecidos en el artículo 327 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, por el incumplimiento a las disposiciones en materia de higiene y seguridad del trabajo por el equivalente de :

1. De 1 a 4 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) Orden y limpieza.
- b) Eliminar los residuos sólidos (papel, tela, madera) del centro de trabajo.
- c) No comunicar la ocurrencia de accidentes leves.
- d) No dar a los trabajadores la debida información de los riesgos existentes en el centro de trabajo.

2. De 5 a 7 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) No tener vigente la licencia en materia de higiene y seguridad del trabajo.
- b) No planificar sus actuaciones preventivas de higiene y seguridad del trabajo.
- c) No haber constituido la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- d) No tener inscrita ante el Ministerio del Trabajo la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad después de los diez días a partir de su constitución.
- e) Elaboración y/o implementación del Plan de Actividades de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- f) No mantener el suministro de medicamentos en el botiquín de primeros auxilios, de conformidad a la lista básica del MITRAB.

3. De 8 a 10 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) Elaborar su Reglamento Técnico Organizativo en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- b) Del reporte de la Ficha Técnica de los Productos Químicos.
- c) No tener la señalización de seguridad adecuada, acorde a lo establecido en la Normativa de Señalización.
- d) Reporte de los exámenes médicos practicados a los trabajadores.
- e) Diagnóstico de las condiciones generales de higiene y seguridad del trabajo en el centro de trabajo.
- f) Divulgación y reproducción del Reglamento Técnico Organizativo.
- g) Cuando sucedan riesgos laborales que provoquen daños o lesiones que generen la separación del trabajador de su puesto de trabajo, de hasta siete días.

4. De 11 a 15 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) Realizar monitoreo, evaluación ambiental de las condiciones en los lugares de trabajo.
- b) Practicar los exámenes médicos a los trabajadores, según el riesgo al que estén expuestos.
- c) No dar a conocer a los trabajadores los resultados de sus exámenes médicos.
- d) Plan de Emergencia, Evacuación, de Primeros Auxilios y Prevención de Incendios.

5. De 16 a 20 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) No suministrar los equipos de protección personal adecuados a los trabajadores.
- b) No investigar la causa de los riesgos laborales acaecidos en su centro de trabajo.
- c) No declarar los accidentes de trabajo graves al MITRAB en el término de las 24 horas.

6. De 21 a 25 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) Superación de los límites de exposición a los agentes nocivos en los lugares de trabajo.
- b) Métodos y/o procedimientos de trabajo que ocasionen daños a los trabajadores.
- c) Falta de coordinación, comunicación en las órdenes de trabajo de reparación y mantenimiento en los equipos de trabajo.

7. De 26 a 30 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) Supervisión, seguimiento de aquellas actividades que entrañen riesgo alguno.

- b) Poner en riesgo la seguridad de los trabajadores.
- c) No tener inscritos a los trabajadores en el sistema de seguridad social, bajo el régimen integral.

8. De 31 a 45 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) No observar o cumplir con las disposiciones de protección, seguridad y salud de los trabajadores.
- b) No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de (24) veinticuatro horas y de las enfermedades profesionales una vez diagnosticadas.
- c) No adoptar cualquier medida preventiva sobre la prevención de riesgos laborales.
- d) Cuando se produzcan riesgos laborales que generen en los trabajadores incapacidad parcial permanente.

9. De 46 a 60 salarios mínimos al empleador que no cumple con lo establecido en:

- a) No paralizar ni suspender de forma inmediata el puesto de trabajo o máquina que implique un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores.
- b) Haber reiniciado los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron su cierre o paralización temporal.
- c) No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- d) Contaminar el medio ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la biodiversidad genética.
- e) Cuando sucedan riesgos laborales que provoquen en los trabajadores incapacidad total permanente o que a consecuencia de ellos sobrevenga la muerte.
- f) En los casos de desacato, reincidencia de falta muy grave que tenga como consecuencia hechos de muertes.
- g) Ser reincidente, en no acatar al cumplimiento de las disposiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 73. En los casos en que el empleador no ingrese a la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo el importe de la multa impuesta en el plazo máximo de los 15 días establecidos en el artículo 328 de la presente ley, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, dentro del plazo de tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo que el empleador tiene para pagar, remitirá solicitud a la Dirección General de Ingreso del Ministerio de Hacienda y Crédito Público a efecto de la reclamación del pago por la vía ejecutiva. Acompañando a dicha solicitud la resolución de la multa y su respectiva notificación de la resolución.

CAPÍTULO II

SUSPENSION COLECTIVA DEL TRABAJO POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Artículo 74. Cuando los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo comprueben

la inobservancia de las disposiciones de Seguridad, que implica a su juicio un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, deben ordenar la suspensión parcial o total de la actividad laboral, colocando cintas o rótulos que indiquen la paralización del proceso de trabajo, de tal forma que no puedan ser puestas en funcionamiento sin que sea notorio.

Artículo 75. La orden de suspensión de trabajo por riesgo grave e inminente se comunicará al empleador, trabajadores, Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo de forma inmediata.

Artículo 76. Con carácter inmediato el empleador pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados la orden de suspensión recibida y procederá a su cumplimiento.

Artículo 77. Una vez que se subsanen las deficiencias que dieron motivo a la suspensión, el cierre temporal se levantará mediante verificación por la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo, quien girará la orden de reanudar las labores.

Artículo 78. De conformidad a lo establecido en el artículo 329 de la Ley, donde la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo proceda a la suspensión por exposición a riesgo inminente a la seguridad y salud de los trabajadores, el empleador deberá pagar los salarios y las prestaciones sociales.

CAPÍTULO III

DE LOS RECURSOS

Artículo 79. De las resoluciones dictadas por las autoridades de la materia, se puede recurrir de apelación. La apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes más el término de la distancia.

Artículo 80. La apelación se interpone ante la misma autoridad que dictó la resolución y debe ser admitida o rechazada dentro de los (3) tres días siguientes.

Artículo 81. Admitida la apelación, la autoridad emplazará a las partes para que dentro de los tres días más el término de la distancia de notificada la admisión, comparezcan a expresar agravios ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 82. Si la parte agraviada no expresa o no comparece a expresar agravios se considerará firme la resolución recurrida.

Artículo 83. La autoridad de segunda instancia tendrá un plazo improrrogable de (5) cinco días hábiles después de recibida la contestación de agravios, para confirmar, modificar o dejar sin efecto la resolución recurrida.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 84. El órgano rector elaborará un Plan de Trabajo Anual de inspección en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 85. El Ministerio del Trabajo deberá hacer las adecuaciones que resultasen necesarias en sus disposiciones normativas de orden técnico y administrativos, para cumplir con lo dispuesto en la Ley.

Artículo 86. El presente Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en **La Gaceta, Diario Oficial No 196 del 12 de octubre del**

2007.

Dado en la ciudad de Managua, Casa de Gobierno, a los veintiocho días del mes de septiembre de dos mil siete.- **Daniel Ortega Saavedra**, Presidente de la República de

Nicaragua.

LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

Artículo 1.-

Modifícase el Título Cuarto del Código de Trabajo para que diga así:

"TITULO CUARTO"

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

Artículo 193.-

Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aún en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

Artículo 194.-

Sin perjuicio de que, a solicitud del interesado, se pueda expedir el seguro contra riesgos del trabajo, estarán excluidos de las disposiciones de este Título:

- a) La actividad laboral familiar de personas físicas, entendida ésta como la que se ejecuta entre los cónyuges, o los que viven como tales, entre éstos y sus ascendientes y descendientes, en beneficio común, cuando en forma indudable no exista relación de trabajo.
- b) Los trabajadores que realicen actividades por cuenta propia, entendidos como los que trabajan solos o asociados, en forma independiente, y que no devengan salario.

Artículo 195.-

Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Artículo 196.-

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo

la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b) En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c) 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, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

ch) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código.

Artículo 197.-

Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

Artículo 198.-

Cuando el trabajo que se ejecuta actúe directamente como factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo del trabajo, ni la predisposición patológica, orgánica o funcional del trabajador, ni la enfermedad preexistente, serán motivos que permitan la disminución del porcentaje de impedimento que debe establecerse, siempre que medie, en forma clara, relación de causalidad entre el trabajo realizado y el riesgo ocurrido, y que se determine incapacidad parcial o total permanente.

En los demás casos en que se agraven las consecuencias de un riesgo de trabajo, sin que se determine incapacidad parcial o total permanente. La incapacidad resultante se valorará de acuerdo con el dictamen médico sobre las consecuencias que, presumiblemente, el riesgo hubiera ocasionado al trabajador, sin la existencia de los citados factores preexistentes,

pudiendo aumentar el porcentaje de incapacidad permanente que resulte, hasta en un diez por ciento de la capacidad general.

Artículo 199.-

No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa la comprobación correspondiente:

a) Los provocados intencionalmente, o que fueren el resultado o la consecuencia de un hecho doloso del trabajador.

b) Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas hipnógenas, tranquilizantes, excitantes; salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de drogas, y el riesgo ocurrido .

Artículo 200.-

Para los efectos de este Título, se consideran trabajadores los aprendices y otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario.

Las prestaciones en dinero de estos trabajadores, se calcularán sobre la base del salario mínimo de la ocupación que aprenden. Los patronos incluirán tales cantidades en las planillas que deban reportar al Instituto.

Los trabajadores extranjeros, y sus derechohabientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código.

Artículo 201.-

En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.

Artículo 202.-

Prohíbese a los funcionarios, empleados, personeros o apoderados del Estado, suscribir contratos u otorgar permisos para la realización de trabajos, sin la previa presentación, por parte de los interesados, del seguro contra los riesgos del trabajo.

Artículo 203.-

Los inspectores, con autoridad, de las municipalidades, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros sin ningún trámite especial, previa constatación de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo, podrán ordenar su paralización y cierre, conforme lo disponga el reglamento respectivo

Artículo 204.-

Los riesgos del trabajo serán asegurados, exclusivamente, por el Instituto Nacional de Seguros, a cargo del patrono, y a favor de sus trabajadores. Se autoriza al Instituto Nacional de Seguros a emitir recibos pólizas, para acreditar la existencia de este seguro.

Artículo 205.-

El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50%, a financiar los programas que desarrolle el Consejo de Salud Ocupacional y el resto a incorporar mejoras al régimen.

Artículo 206.-

Emitido el seguro contra los riesgos del trabajo, el ente asegurador responderá ante el trabajador por el suministro y pago de todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que se establezcan en este Código, subrogando al patrono en los derechos y obligaciones que le corresponden. La responsabilidad de la institución aseguradora, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios informados por el patrono, como devengados por el trabajador, con anterioridad a que ocurra el riesgo. Para este efecto, servirán de prueba las planillas presentadas por el patrono a la institución o cualesquiera otros documentos, que permitan establecer el monto verdaderamente percibido por el trabajador.

Si los salarios declarados en planillas fueren menores de los que el trabajador realmente devengó, la institución aseguradora pagará, al trabajador o a sus causahabientes, las sumas correctas que en derecho correspondan y conservará la acción contra el patrono, por las sumas pagadas en exceso, más los intereses del caso.

El trabajador podrá plantear administrativamente, cualquier disconformidad, en relación con el suministro que la institución aseguradora haga de las prestaciones señaladas en este artículo, y ésta deberá pronunciarse al respecto, en el término máximo de quince días hábiles, contados a partir de la interposición de la manifestación por escrito del trabajador.

En cuanto al cálculo y fijación de las prestaciones en dinero, el trabajador o sus causahabientes podrán aportar o señalar cualesquiera medios de pruebas que lo favorezcan.

Artículo 207.-

Unicamente para los efectos de poder delimitarse la responsabilidad subrogada por la institución aseguradora, en virtud del seguro de riesgos del trabajo, se entenderá que la vigencia de éste se inicia al ser pagada la prima provisional o definitiva que se fije, extendiéndose la cobertura hasta el día de la expiración del seguro. Sin embargo, esta vigencia cesará, en forma automática, en los siguientes casos:

- a) Por la terminación de los trabajos asegurados, en el momento en que se dé el aviso respectivo a la institución aseguradora.
- b) Por la falta de pago de cualquier prima o fracción de la misma.

Artículo 208.-

El sistema tarifario y las modalidades de pago del seguro de riesgos del trabajo serán establecidos sobre la base técnica que disponga el Instituto Nacional de Seguros. El Instituto publicará, anualmente, en el Diario Oficial, las normas de aseguramiento, costo promedio de la estancia hospitalaria y la estructura de las prestaciones vigentes, así como los balances y estados del último ejercicio.

Artículo 209.-

Se impondrán las sanciones legales correspondientes, al patrono que omita el envío regular de planillas al Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 210.-

Las declaraciones hechas por el patrono, en la solicitud del seguro contra los riesgos del trabajo, se tendrán por incorporadas y formarán parte integrante del contrato de seguro correspondiente.

El patrono garantiza la veracidad de las declaraciones y responderá por las consecuencias de declaraciones falsas.

Artículo 211.-

Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugar de los trabajos, cubiertos por el seguro asumido por el Instituto Nacional de Seguros, que agraven las condiciones de riesgos, deberá ser puesto en conocimiento del Instituto, el cual podrá aplicar la prima que corresponda, de acuerdo con la variante que se produzca.

No tendrá validez ningún cambio, alteración o traspaso de los términos del seguro que se consignan en el recibo-póliza, sin el consentimiento escrito del Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 212.-

El seguro contra riesgos del trabajo será renovado por el patrono, para cada nuevo período de vigencia, mediante el pago de la prima que corresponda. Las condiciones del contrato de seguro podrán ser modificadas, considerando la frecuencia y gravedad de los infortunios ocurridos, y cualesquiera otras circunstancias prevalecientes en el momento de la renovación.

Artículo 213.-

El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. No obstante, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país cuando se tratare de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.

Artículo 214.-

Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:

a) Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que éste suministre.

b) Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto -la cual será exigible por la vía ejecutiva -, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falta de atención oportuna.

c) Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.

ch) Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten

d) Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.

Artículo 215.-

Cuando el patrono se negare, injustificadamente, a cumplir lo dispuesto en el inciso d) del artículo anterior, el Instituto Nacional de Seguros podrá recargar el monto de la prima del seguro, hasta en un 50%, en la forma y condiciones que determine el reglamento de la ley.

Artículo 216.-

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos 201, 206, 221, 231 y 232, el seguro contra los riesgos del trabajo cubrirá sólo a los trabajadores del patrono asegurado que se indican en la solicitud del seguro, o a los que se incluyan en las planillas presentadas antes de que ocurra el riesgo y a los que se informaron por escrito como tales de previo al infortunio.

Artículo 217.-

Podrán ser asegurados contra los riesgos del trabajo, los trabajadores a quienes en oportunidad precedente se les haya fijado algún tipo de incapacidad permanente, como consecuencia de un infortunio laboral, en el entendido de que el porcentaje de incapacidad permanente anterior, quedará excluido de la fijación de impedimento, sobre el mismo órgano o función, por cualquier riesgo sobreviniente.

Artículo 218.-

El trabajador al que le ocurra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.
- b) Prótesis y aparatos médicos que se requieran para corregir deficiencias funcionales.
- c) Prestaciones en dinero que, como indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte, se fijan en este Código.

ch) Gastos de traslado, en los términos y condiciones que establezca el reglamento de este Código.

d) Gastos de hospedaje y alimentación, cuando el trabajador, con motivo del suministro de las prestaciones médico-sanitarias o de rehabilitación deba trasladarse a un lugar distinto de la residencia habitual o lugar de trabajo. Por vía de reglamento, se fijará la suma diaria que por estos conceptos debe entregarse al trabajador, la que será revisada cada año.

Cuando la institución aseguradora disponga de centros propios, destinados a ese efecto, o contrate dichos servicios en lugares adecuados para ello, podrá sustituir esta prestación en dinero, ubicando a los trabajadores en ellos. En ambos casos, el trabajador deberá someterse a los requisitos de conducta que su estado exige. Si no lo hiciera, justificadamente, la institución no tendrá responsabilidad por las agravaciones que puedan surgir como consecuencia directa de la conducta del trabajador.

e) Readaptación, reubicación y rehabilitación laboral que sea factible otorgar por medio de las instituciones públicas nacionales especializadas en esta materia, o extranjeras, cuando así lo determine el ente asegurador o, en su caso, lo ordene una sentencia de los tribunales.

Artículo 219.-

Cuando el riesgo del trabajo ocasionare la muerte al trabajador se reconocerá una suma global para cubrir gastos de entierro, que se determinará en el reglamento de la ley.

Si la muerte ocurriera en lugar distinto al de la residencia habitual del trabajador, se reconocerá, para gastos de traslado del cadáver, una suma que se fijará en el reglamento de la ley. Para gastos de entierro, la suma no será menor de tres mil colones, para gastos de traslado del cadáver, no será inferior a un mil colones. Ambas sumas serán revisadas por vía reglamentaria, cuando las circunstancias así lo exijan, en un plazo no mayor de dos años.

Artículo 220.-

Cuando ocurra un riesgo del trabajo, todo patrono está obligado a procurar al trabajador, de inmediato, el suministro de las prestaciones médico-sanitarias que su estado requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga el reglamento de esta ley.

Para el cumplimiento de esta disposición el patrono deberá utilizar, preferentemente, los servicios que se brindan en los lugares concertados por el Instituto en sus centros propios destinados a ese efecto, salvo en aquellos casos de emergencia calificada, en que podrá recurrir al centro médico más cercano, hecho que deberá hacer del conocimiento inmediato del Instituto.

Excepto en lo referente al botiquín de emergencia, y siempre que se le comunique esa circunstancia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia del riesgo, el Instituto reembolsará al patrono el monto de los gastos en que incurra, según lo dispuesto en este artículo.

Artículo 221.-

Todo patrono está obligado a notificar, al Instituto Nacional de Seguros los riesgos del trabajo que ocurran a los trabajadores bajo su dirección y dependencia. La notificación deberá realizarla en un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del momento en que ocurra el riesgo.

Si el trabajador no estuviera asegurado contra los riesgos del trabajo, el Instituto le otorgará todas las prestaciones que le hubiesen correspondido de haber estado asegurado. El Instituto conservará el derecho de accionar contra el patrono, por el cobro de los gastos en que haya incurrido ante esa eventualidad.

Artículo 222.-

La notificación, a que se refiere el artículo anterior, contendrá los siguientes datos:

- a) Nombre completo del patrono, domicilio e indicación de la persona que lo representa en la dirección de los trabajos.
- b) Nombre y apellidos completos del trabajador al que le ocurrió el riesgo, número de cédula de identidad o permiso de patronato, domicilio, fecha de ingreso al trabajo, empleo que ocupa y salario diario y mensual-promedio de los últimos tres meses.
- c) Descripción clara del riesgo, con indicación del lugar, fecha y hora en que ocurrió.
- ch) Nombre y apellidos de las personas que presenciaron la ocurrencia del riesgo, así como su domicilio.
- d) Nombre y apellidos de los parientes más cercanos o dependientes del trabajador, al que le ocurrió el infortunio.
- e) Cualesquiera otros datos que se consideren de interés.

Artículo 223.-

Los riesgos del trabajo pueden producir al trabajador: .

a) Incapacidad temporal la constituida por la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita al trabajador para desempeñar el trabajo por algún tiempo. Esta incapacidad finaliza por alguna de las siguientes circunstancias:

1. Por la declaratoria de alta, al concluir el tratamiento.
2. Por haber transcurrido el plazo que señala el artículo 237.
3. Por abandono injustificado de las prestaciones médico-sanitarias que se le suministran.
4. Por la muerte del trabajador.

b) Incapacidad menor permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, que va del 0,5% al 50% inclusive.

c) Incapacidad parcial permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo consistentes en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional igual o mayor al 50% pero inferior al 67%.

ch) Incapacidad total permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o superior al 67%.

d) Gran invalidez; ocurre cuando el trabajador ha quedado con incapacidad total permanente y además requiere de la asistencia de otra persona, para realizar los actos esenciales de la vida: Caminar, vestirse y comer.

e) La muerte.

Artículo 224.-

Para los efectos de este Código, se adopta la siguiente tabla de impedimentos físicos.

Los porcentajes de impedimento que se señalan en los incisos de esta tabla, del 1 al 38, inclusive, se refieren a pérdidas totales o parciales, y se establecen de manera tal que el porcentaje superior corresponde al miembro más útil y el inferior al menos útil. Los porcentajes corresponden a pérdida o disminución de la capacidad general, con las excepciones indicadas. En los demás incisos de la tabla de valoración de los porcentajes superior e inferior, se determinan con base en la gravedad de las consecuencias del riesgo ocurrido.

Pérdidas:

%

- 1) Por la desarticulación interescapulotorácica 70-80
- 2) Por la desarticulación del hombro 65-75
- 3) Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo 60-70
- 4) Por la desarticulación del codo 60-70
- 5) Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca 55-65
- 6) Por la pérdida total de la mano 55-65
- 7) Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos 55-65
- 8) Por la pérdida de los 5 dedos 50-60
- 9) Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar según la movilidad del dedo restante 45-55
- 10) Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa 50-60
- 11) Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar funcional 35-45
- 12) Conservando el pulgar inmóvil 40-50
- 13) Por la pérdida del pulgar, índice y medio 40-50
- 14) Por la pérdida del pulgar y el índice 35-45
- 15) Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente 30-35
- 16) Por la pérdida del índice, medio y anular conservando el pulgar y el meñique 28-35
- 17) Por la pérdida del índice y medio, conservando el pulgar, anular y meñique 17-25
- 18) Por la pérdida del medio, anular y meñique, conservando el pulgar y el índice 24-30
- 19) Por la pérdida del medio y meñique, conservando el pulgar índice y anular 15-18

La pérdida de parte de la falange distal de cualquier dedo sólo se asimilará a la pérdida total de la misma cuando se produzca a nivel de la raíz de la uña, y su correspondiente amputación de partes blandas y óseas.

La pérdida a nivel de la falange intermedia de cualquier dedo se asimilará al 75% del valor del dedo cuando haya quedado flexión activa de la parte. Cuando no haya quedado flexión activa se asimilará al 100% del dedo respectivo.

- 20) Por la pérdida del pulgar solo 25-30
- 21) Por la pérdida de la falange distal del pulgar 18,75-22,50
- 22) Por la pérdida de parte de la primera falange del pulgar conservando flexión activa 12,5-15
- 23) Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste 14-17
- 24) Por la pérdida del dedo índice solo 12-15
- 25) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del índice, conservando flexión activa 9-11,25
- 26) Por la pérdida de la falange distal del índice 6-7,5
- 27) Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 10-12
- 28) Por la pérdida del dedo medio solo 8-10
- 29) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del dedo medio, conservando flexión activa 6-7,5
- 30) Por la pérdida de la falange distal del dedo medio 4-5
- 31) Por la pérdida del dedo anular con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 10-12
- 32) Por la pérdida del dedo anular solo 8-10
- 33) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del anular, conservando flexión activa 6-7,5
- 34) Por la pérdida de la falange distal del anular 4-5
- 35) Por la pérdida del dedo meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 9-10

36) Por la pérdida del dedo meñique solo 7-8

37) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del meñique, conservando flexión activa 5,25-6

38) Por la pérdida de la falange distal del meñique 3,5-4

Uñas

39) Crecimiento irregular de la uña o pérdida parcial o total de la misma del 1 al 5% del valor del dedo.

Anquilosis

Pérdida completa de la movilidad articular.

40) Escápulo humeral en posición funcional con movilidad del omoplato 26-30

41) Escápulo humeral con fijación e inmovilidad del omoplato en posición funcional 31-35

42) Del codo en posición funcional o favorable 30-35

43) Del codo en posición no funcional 45-50

44) Supresión de los movimientos de pronación y supinación 15-20

45) De la muñeca en posición funcional 20-30

46) De la muñeca en flexión o en extensión no funcional 30-40

47) De todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida) 50-60

48) Carpo-metacarpiana del pulgar 10-12

49) Metacarpo-falángica del pulgar, posición funcional 7,5-9

50) Interfalángica del pulgar posición funcional 3,75-4,5

51) De las dos articulaciones del pulgar posición funcional 10-12

52) De las dos articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo, posición funcional 20-24

53) Articulación metacarpo-falángica del índice posición funcional 5-6

- 54) Articulación interfalángica proximal del índice posición funcional 6-7,5
- 55) Articulación interfalángica distal del índice, posición funcional 3,6-4,5
- 56) De las dos últimas articulaciones del índice, posición funcional 8-10
- 57) De las tres articulaciones del índice posición funcional 10-12
- 58) Articulación metacarpo-falángica del dedo medio o anular, posición funcional 4-5
- 59) Articulación interfalángica proximal del dedo medio o anular, posición funcional 4-5
- 60) Articulación interfalángica distal del dedo medio o anular, posición funcional 2,4-3
- 61) De las dos últimas articulaciones del dedo medio o anular, posición funcional 6-7,5
- 62) De las tres articulaciones del dedo medio o anular, posición funcional 6,4-8
- 63) Articulación metacarpo-falángica del meñique, posición funcional 2,1-2,4
- 64) Articulación interfalángica proximal, del meñique, posición funcional 3,5-4
- 65) Articulación interfalángica distal del meñique, posición funcional 2,1-2,4
- 66) De las dos últimas articulaciones del meñique, posición funcional 5,25-6
- 67) De las tres articulaciones del meñique, posición funcional 5,6-6,4

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.

- 68) Por bursitis del hombro 2-5
- 69) Del hombro, afectando principalmente la flexión anterior y la abducción 5-30
- 70) Del codo, con conservación del movimiento entre 20 grados y noventa grados 26-30
- 71) Del codo, con conservación del movimiento entre 20 grados y 110 grados 10-20
- 72) Con limitación de los movimientos de pronación y supinación 5-15
- 73) De la muñeca 10-15
- 74) Metacarpo-falángica del pulgar 2-4

- 75) Interfalángica del pulgar 3-5
- 76) De las dos articulaciones del pulgar 5-10
- 77) Metacarpo-falángica del índice 2-3
- 78) De la primera o de la segunda articulación interfalángica del índice 4-6
- 79) De las tres articulaciones del índice 8-12
- 80) De una sola articulación del dedo medio 2
- 81) De las tres articulaciones del dedo medio 5-8
- 82) De una sola articulación del anular 2
- 83) De las tres articulaciones del anular 5-8
- 84) De una sola articulación del meñique 1-6
- 85) De las tres articulaciones del meñique 5-6

Pseudoartrosis

- 86) Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdida considerable de sustancia ósea 40-50
- 87) Del húmero, firme 12-25
- 88) Del humero, laxa 30-40
- 89) Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 35-45
- 90) Del antebrazo de un solo hueso, firme 5-10
- 91) Del antebrazo de un solo hueso, laxa 15-30
- 92) Del antebrazo de los dos huesos, firme 15-30
- 93) Del antebrazo de los dos huesos, laxa 30-40
- 94) De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 30-40
- 95) De todos los huesos del metacarpo 30-40

- 96) De un solo metacarpiano 5-6
- 97) De la falange distal del pulgar 4-5
- 98) De la falange distal de los otros dedos 1-2
- 99) De la primera falange del pulgar 7,5-9
- 100) De las otras falanges del índice 4-5
- 101) De las otras falanges de los demás dedos 1-2

Cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

Para que las cicatrices den lugar al reconocimiento de impedimentos es necesario que exista un verdadero perjuicio estético por desfiguración, o que se compruebe la alteración de la fisiología del miembro a consecuencia de rugosidades, queloides, adherencias, retracciones que engloben tendones o comprometan la circulación, cuando se trate de trabajadores a los que esa eventualidad les signifique una disminución salarial o les dificulte encontrar empleo. En este caso la fijación del impedimento se establecerá de acuerdo con la gravedad y características de la cicatriz:

- 102) De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo 15-40
- 103) Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo hasta los 45 grados 10-30
- 104) Del codo en flexión aguda del antebrazo, de más de 135 grados 35-40
- 105) De la aponeurosis palmar o antebrazo que afecte, flexión, extensión, pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas 10-30

Trastornos funcionales de los dedos consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices

Limitación de movimientos de cada uno de los dedos, inclusive el pulgar.

- 106) Leve. (Flexión completa con discreta limitación a la extensión) 10-20% del valor del dedo.
- 107) Moderada. (Limitación parcial moderada para la flexión y para la extensión) 20-50% del valor del dedo.
- 108) Severa. (Marcada limitación para la flexión y extensión) 50-75% del valor del dedo.
- 109) Sección del tendón flexor superficial, no reparable quirúrgicamente, 25-50% del valor del dedo.

110) Sección del tendón flexor profundo solamente (no reparable quirúrgicamente) 50-75% del valor del dedo.

111) Sección de ambos tendones flexores, no reparable quirúrgicamente, 75-90% del valor del dedo.

Flexión permanente de uno o varios dedos

112) Pulgar 10-25

113) Índice 8-15

114) Medio o anular 6-10

115) Meñique 4-8

116) Flexión permanente de todos los dedos de la mano 50-60

117) Flexión permanente de 4 dedos de la mano excluido el pulgar 35-40

Extensión permanente de uno o varios dedos

118) Pulgar 15-20

119) Índice 15

120) Medio o anular 6-10

121) Meñique 5-8

122) Extensión permanente de todos los dedos de la mano 50-60

123) Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluido el pulgar 35-40

Secuelas de fracturas

124) De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro 5-15

125) De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro 5-30

126) Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular 8-20

127) Del olécrano, con callo óseo o fibroso y con limitación moderada de la flexión 5-10

128) Del olécrano, con callo óseo o fibroso y trastornos moderados de los movimientos de flexión y extensión 7-12

129) Del olécrano, con callo fibroso y trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps 8-20

130) De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimientos de los movimientos de la mano 5-10

131) De los huesos del antebrazo, cuando produzca limitaciones de los movimientos de pronación o supinación 5-10

132) Con limitación de movimientos de la muñeca 10-15

133) Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos 5-20

Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresia) los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

134) Parálisis total del miembro superior 65-75

135) Parálisis radicular superior 32,5-37,5

136) Parálisis radicular inferior 48,75-56,25

137) Parálisis del nervio subescapular 6,5-7,5

138) Parálisis del nervio circunflejo 10-20

139) Parálisis del nervio músculo-cutáneo 15-30

140) Parálisis del nervio mediano lesionado a nivel del brazo 30-40

141) Parálisis del nervio mediano lesionado a nivel de la muñeca 15-20

142) Parálisis alta del nervio mediano con causalgia 30-75

143) Parálisis del nervio cubital lesionado a nivel del codo 18-21

144) Parálisis del nervio cubital lesionado a nivel de la muñeca 15-18

145) Parálisis del nervio radial lesionado arriba de la rama del tríceps 30-42

146) Parálisis del nervio radial lesionado distal a la rama del tríceps 20-35

Músculos

147) Hipotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular 5-15

148) Hipotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular 5-10

149) Hipotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular 3-8

Vasos

150) Las secuelas y lesiones arteriales y venosas se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.).

Extremidades inferiores

151) Por la desarticulación de la cadera 75

152) Por la amputación a nivel del muslo 60

153) Por la desarticulación de la rodilla 57,5

154) Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla e hipotrofia del tríceps 10-20

155) Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie 55

156) Por la pérdida total del pie 50

157) Por la mutilación del pie con conservación del talón 35

158) Por la pérdida parcial o total del calcáneo 10-25

159) Por la desarticulación medio-tarsiana 35

160) Por la desarticulación tarso-metatarsiana 25

161) Por la pérdida de los cinco ortejos 20

162) Por la pérdida del primer ortejo con pérdida o mutilación de sus metatarsianos 20

163) Por la pérdida del primer ortejo 10

164) Por la pérdida de la falange distal del primer ortejo 5

- 165) Por la pérdida del segundo o el tercer orjejo 3
- 166) Por la pérdida del cuarto o el quinto orjejo 2
- 167) Por la pérdida de las dos últimas falanges del 2 o 3 orjejo 2,25
- 168) Por la pérdida de las dos últimas falanges del 4 o 5 orjejo 1,50
- 169) Por la pérdida de la falange distal del 2 ó 3 orjejo 1,50
- 170) Por la pérdida de la falange distal de 4 o 5 orjejo 1
- 171) Por la pérdida del quinto orjejo con mutilación o perdida de su metatarsiano 20

Anquilosis

- 172) Completa de la articulación coxo-femoral, posición funcional 35
- 173) De la articulación coxo-femoral en mala posición (Flexión aducción abducción, rotación) 45-55
- 174) De las dos articulaciones coxo-femorales 80-100
- 175) De la rodilla en posición funcional 30
- 176) De la rodilla en posición de flexión no funcional 40-50
- 177) De la rodilla en genuvalgum o genuvarum 40-50
- 178) Del cuello del pie en ángulo recto 10-15
- 179) Del cuello del pie en actitud viciosa 30-40
- 180) Del primer orjejo en posición funcional 5
- 181) Del primer orjejo en posición viciosa 5-10
- 182) De los demás orjejos en posición funcional 1-1,5
- 183) De los demás orjejos en posición viciosa 1-3

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares tendinosas o musculares.

- 184) De la cadera, con ángulo de movilidad favorable 10-15

- 185) De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable 20-25
- 186) De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión 3-20
- 187) De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión 10-25
- 188) Del tobillo con ángulo de movilidad favorable 5-10
- 189) Del tobillo con ángulo de movilidad desfavorable 10-20
- 190) De cualquier ortejo 1-3

Pseudoartrosis

- 191) De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea 30-50
- 192) Del fémur 30-50
- 193) De la rodilla con pierna suelta (consecutiva a resecciones de rodilla) 30-50
- 194) De la rótula con callo fibroso, flexión poco limitada 8-12
- 195) De la rótula con callo fibroso, extensión activa débil o flexión poco limitada 10-15
- 196) De la rótula con callo fibroso, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo 10-20
- 197) De la tibia y el peroné 30-50
- 198) De la tibia sola 20-40
- 199) Del peroné solo 2-3
- 200) Del primero o del último metatarsiano 5-10

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente

Para que las cicatrices den lugar al reconocimiento de impedimento es necesario que exista un verdadero perjuicio estético por desfiguración, o que se compruebe la alteración de la fisiología del miembro a consecuencia de rubosidades, queloides, adherencias, retracciones que engloben tendones o comprometan la circulación, o que se trate de trabajadores a los que esa eventualidad les signifique una disminución salarial o les dificulte encontrar empleo.

En este caso la fijación del impedimento se establecerá de acuerdo a la gravedad y características de la cicatriz.

201) Del hueso poplíteo que limite la extensión de la rodilla de 60° a 10° 12-18

202) Del hueso poplíteo que limite la extensión de la rodilla de 90° a 60° 20-40

203) Del hueso poplíteo, que limite la extensión de la rodilla a menos de 90° 40-50

204) De la planta del pie con retracción y desviación distal interna o externa del pie 15-30

Secuelas de fracturas

205) Doble vertical de la pelvis con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos 15-20

206) Doble vertical de la pelvis con acortamiento o desviación del miembro inferior 20-30

207) De la cavidad cotiloidea con hundimiento 15-40

208) De la rama horizontal del pubis con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos 8-12

209) De la rama isquiopúbica con moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos 8-12

210) De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha y los esfuerzos 40 60

211) Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia moderada por claudicación y dolor 20-30

212) Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares 50-75

213) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 5 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular 3-12

214) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular sin rigidez articular 6-20

215) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares 12-30

216) De la diáfisis femoral con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares 12-40

217) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 45° 40-60

218) De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación 20 40

219) De la rótula con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada 4-8

220) De la tibia y el peroné con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular 11-20

221) De la tibia y el peroné con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia afuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible 30-45

222) De la tibia y el peroné con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible 40-55

223) De la tibia con dolor, atrofia muscular y rigidez articular 5,5-15

224) Del peroné con dolor y ligera atrofia muscular 2-5

225) Maleolares con subluxación del pie hacia adentro 20-30

226) Maleolares con subluxación del pie hacia afuera 20-30

227) Del tarso, con pie plano postraumático doloroso 15-20

228) Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera 15-20

229) Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los orfejos y atrofia de la pierna 25-40

230) Del metatarso con dolor, desviaciones o impotencia funcional 8-12

Rodilla

231) Meniscectomía interna o externa, sin complicaciones 2-5

232) Meniscectomía doble, ligamentos cruzados intactos 5-10

233) Ruptura de ligamentos cruzados, reparados con moderada laxitud 10-30

234) Sin reparar marcada laxitud 20-30

Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

235) Parálisis total del miembro inferior 75

236) Parálisis completa del nervio ciático mayor 35

237) Parálisis del ciático poplíteo externo 20-30

238) Parálisis del ciático poplíteo interno 20-25

239) Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo 30-35

240) Parálisis del nervio crural 20-30

241) Con reacción causálgica de los nervios antes citados, aumento de 10-20

Luxaciones que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

242) Del pubis, irreductible o irreducible o relajación externa de la sínfise 20-30

Luxaciones que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

242) Del pubis, irreductible o irreducible o relajación externa de la sínfise 20-30

Tendones

248) Sección de tendones extensores de los orfejos, excepto el primero 2-5

249) Sección de tendones extensores del primer orfejo 3-6

Vasos

250) Las secuelas de lesiones arteriales o venosas se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.).

251) Flebitis debidamente comprobada 5-20

252) Úlcera varicosa recidivante, según su extensión 5-20

Acortamientos

Extremidad inferior.

253) De 1 a 2 centímetros, 5% del valor de la extremidad.

254) De 2 a 3 centímetros, 10% del valor de la extremidad.

255) De 2 a 4 centímetros 15% del valor de la extremidad.

256) De 4 a 5 centímetros 20% del valor de la extremidad.

Columna cervical

257) Esguince y contusión:

a) Ausencia de contractura dolorosa involuntaria. Síntomas subjetivos de dolor no confirmados por alteraciones estructurales patológicas 0

b) Contractura muscular dolorosa, persistente, rigidez y dolor confirmados por pérdida de lordosis en las radiografías, aunque no exista patología estructural moderada cervico-braquialgia referida 5-10

c) Igual que b) con cambios gruesos degenerativos que consisten en estrechamiento del disco intervertebral o afinamiento artrósico de los rebordes vertebrales 5-15

258) Fractura:

a) Hundimiento de un 25% de uno o dos cuerpos vertebrales adyacentes sin fragmentación, sin compromiso del arco posterior, sin compromiso de las raíces medulares, moderada rigidez del cuello y dolor persistente 5-10

b) Desplazamiento parcial moderado del arco posterior evidente en la radiografía:

b.1) Sin compromiso de las raíces nerviosas, consolidada 5-15

b.2) Con dolor persistente, con ligeras manifestaciones motoras y sensitivas 10-20

b.3) Con función consolidada, sin alteraciones permanentes sensitivas o motoras 5-20

c) Luxación severa, entre buena y regular reducción mediante fusión quirúrgica.

c.1) Sin secuelas sensitivas o motoras 15-25

c.2) Mala reducción mediante fusión, dolor radicular, persistente, con compromiso motor, apenas ligera debilidad y entorpecimiento 20-35

c.3) Igual que c.2) con parálisis parcial: El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades.

Disco intervertebral cervical

259) Escisión de un disco con éxito, desaparición del dolor agudo, sin necesidad de fusión, sin secuelas neurológicas 5-10

260) Igual al anterior pero con manifestaciones neurológicas, dolor persistente, entorpecimiento, debilidad o adormecimiento de los dedos 10-20

Tórax y columna dorso lumbar

261) Contusión o compresión severa costo-vertebral relacionada directamente con traumatismo, con dolor persistente, con cambios degenerativos, con afinamiento de rebordes, sin evidencia de lesión estructural en la radiografía 5-10

262) Fractura:

a) Hundimiento de un 25% en uno o dos cuerpos vertebrales, ligera, sin fragmentación, consolidada, sin manifestaciones neurológicas 5-10

b) Hundimiento de un 50% con compromiso de los elementos del arco posterior, consolidada sin manifestaciones neurológicas, dolor persistente, con indicación de fusión 10-20

c) Igual que b), con fusión, dolor sólo cuando usa exageradamente la columna vertebral 10-20

ch) Paraplejía completa 100

d) Paresia (parálisis parcial) con o sin fusión, por lesión de los arcos posteriores, debe valorarse de acuerdo con la pérdida del uso de las extremidades inferiores o de los esfínteres.

Columna lumbar baja

263) Contusión o esguince:

a) Ausencia de contractura dolorosa involuntaria, síntomas subjetivos de dolor no confirmados por alteraciones estructurales patológicas 0

b) Contractura muscular persistente, rigidez y dolor, con cambios leves por factores preexistentes degenerativos 5-10

c) Igual que b) con osteofitos más grandes 5-15

ch) Igual que b), con espondilólisis o espondilolístesis grado I o grado II, demostrables en las radiografías, sin cirugía adicional, combinación de trauma y anomalías preexistentes 10-20

d) Igual que ch), con espondilolístesis grado III o IV, dolor persistente, sin fusión, agravado por traumatismo 15-30

e) Igual que b), o c), con lamictomía y fusión, dolor moderado 10-20

264) Fractura:

a) Hundimiento del 25% de uno o dos cuerpos vertebrales adyacentes, sin lesiones neurológicas 5-10

b) Hundimiento y fragmentación del arco posterior, dolor persistente, debilidad y rigidez, consolidación sin fusión, imposibilidad para ejercer esfuerzos moderados 20-40

c) Igual que b), consolidación con fusión, dolor leve 10-20

ch) Igual que b), con compromiso radicular en miembros inferiores: El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades.

d) Igual que c), con fragmentación del arco posterior, con dolor persistente después de la fusión, sin signología neurológica 15-30

e) Igual que c), con compromiso radicular en los miembros inferiores: El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades.

f) Paraplejía, hemiplejía, cuadriplejía 100

g) Paresia (Parálisis parcial) por lesión del arco posterior con o sin fusión. El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades y de los esfínteres.

265) Lumbalgia neurogénica, lesiones del disco:

a) Episodios agudos periódicos con dolor intenso, pruebas de dolor ciático positivas, recuperación temporal entre cinco y ocho semanas 2-5

b) Escisión quirúrgica de disco, sin fusión, buenos resultados, sin dolor ciático persistente y rigidez 5-10

c) Escisión quirúrgica de disco, sin fusión, dolor moderado persistente, agravado por levantamiento de objetos pesados, con modificación de actividades necesarias 10-20

ch) Escisión quirúrgica de un disco con fusión, levantamiento de objetos, moderadamente modificado 5-15

d) Escisión quirúrgica de un disco con fusión, dolor y rigidez persistente, agravados por el levantamiento de objetos pesados, que necesita la modificación de todas las actividades que requieren levantamiento de objetos pesados 10-20

Cabeza

Cráneo:

266) Síndrome cráneo-encefálico tardío posconmocional discreto.....5-15

267) Síndrome cráneo-encefálico tardío posconmocional moderado 10-20

268) Síndrome cráneo-encefálico tardío posconmocional acentuado 20-40

269) Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo10-30

270) Pérdida ósea del cráneo hasta de cinco centímetros de diámetro..... 5-10

271) Pérdida ósea más extensa10-20

272) Epilepsia traumática, no curable quirúrgicamente, cuando la crisis pueda ser controlada médicamente y permita trabajar20-40

273) Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando la crisis pueda ser controlada médicamente y no permita el desempeño de ningún trabajo100

274) Epilepsia jacksoniana10-20

275) Pérdida del olfato (anosmia o hiposmia)2-5

276) Pérdida del gusto (ageusia)	5
277) Por lesión del nervio trigémino	10-20
278) Por lesión del nervio facial	10-30
279) Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados)	5-40
280) Por lesión del nervio espinal	5-30
281) Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral	15
282) Por lesión del nervio hipogloso, cuando es bilateral	50
283) Monoplejía superior	65-75
284) Monoparesia superior	15-40
285) Monoplejía inferior, marcha espasmódica	25-40
286) Monoparesia inferior, marcha posible	10-25
287)	Paraplejía 100
288) Paraparesia, marcha posible	40-60
289)	Hemiplejía 70-100
290)	Hemiparesia 20-50
291)	Afasia discreta 15-25
292) Afasia acentuada, aislada	30-70
293) Afasia con hemiplejía	100
294)	Agrafia 15-30

295) Demencia crónica100

296) Enajenación mental postrauma100

Oídos

297) Mutilación completa o amputación de una oreja..... 15

298) Deformación excesiva del pabellón auricular unilateral5 10

299)10-15 Bilateral

300) Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado..... 10-50

301) Cofosis o sordera absoluta bilateral50

302) Sorderas u hipoacusía

Se valorarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% de hipoacusía	% de impedimento
bilateral combinada	permanente
10	4,50
15	8,00
20	11,50
25	15,00
30	18,50
35	22,00
40	25,50
45	29,00
50	32,50

55	36,00
60	39,50
65	43,00
70	46,50
75-100	50,00

Ojos

303) Pérdida total de un ojo.....
35

304) Ceguera total en ambos ojos, conservando los globos oculares, con la pérdida de éstos100

Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja (visión restante con corrección óptica), de acuerdo a la siguiente Tabla No. 1

****AQUÍ VA LA TABLA N°1

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en uno o ambos ojos es superior a 0,2, el porcentaje de incapacidad indemnizable deberá calcularse de acuerdo con la primera línea horizontal o vertical de la Tabla No. 1 tal como lo especifica el párrafo anterior.

Si la agudeza visual de ambos es de 0,2 o inferior, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna horizontal con la vertical, leyendo una de estas columnas la agudeza visual del ojo derecho y en la otra la agudeza visual del ojo izquierdo, como lo especifica el párrafo siguiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente

305) Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual (visión restante con corrección óptica), según la Tabla No. 2.

******AQUÍ VA LA TABLA N°2**

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal). En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en uno o ambos ojos es superior a 0,2 el porcentaje de incapacidad indemnizable debe de calcularse de acuerdo con la primera línea horizontal o vertical de la Tabla No. 2 tal como lo especifica el párrafo anterior.

Si la agudeza visual de ambos es de 0,2 o inferior, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna horizontal con la vertical, leyendo una de estas columnas de agudeza visual del ojo derecho y en la otra agudeza visual del ojo izquierdo, como lo especifica el párrafo siguiente. En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

306) Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monoculares (ceguera o visión inferior a 0,05 en el ojo contra lateral) (visión restante con corrección óptica). De acuerdo con la siguiente Tabla No. 3

TABLA No. 3

Agudeza	Incapacidad en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja.	Incapacidades en trabaja- dores cuya actividad sea de Elevada exigencia visual.
	0,7	9
0,6	13	19
0,5	17	25
0,4	25	31

0,3	45	50
0,2	65	70
0,1	85	90
0,05	95	100
0	100	100

307) Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible que permita el uso de prótesis35

308) Con lesiones cicatrizantes o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis40

309) Al aceptarse el servicio de los trabajadores, se considerará, para reclamos posteriores, por pérdida de la agudeza visual, la que tiene la unidad aunque tuvieran 0,8 (ocho décimos en cada ojo).

310) Los escotomas centrales se evalúan según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.

311) Estrechez del campo visual (*), conservando un campo de 30 a partir del punto de fijación en un solo ojo10

Para la evaluación del campo visual, la extensión del campo visual debe ser evaluada en un perímetro utilizando un objetivo blanco de 3 mm de diámetro a una distancia de 330 mm bajo iluminación adecuada.

En afaquía no corregida el objetivo debe ser blanco y de 6 mm de diámetro.

El objetivo debe ser traído de la parte ciega del campo visual a la vidente.

Por lo menos dos evaluaciones del campo visual deber ser hechas y éstas deben de coincidir con diferencias no mayores de 15° en cada uno de los ocho puntos de los meridianos principales separados entre si por 45°.

La variación en el porcentaje de incapacidad debe ser de acuerdo a las exigencias visuales de la ocupación de cada trabajador

312) En ambos ojos 15-30

313) Estrechez del campo visual conservando un campo de menos de 30 en un solo ojo 15-35

314) En ambos ojos 40-90

Hemianopsias verticales

315) Homónimas, derecho o izquierdo 20-35

316) Heterónimas binasales 10-15

317) Heterónimas bitemporales 40-60

Hemianopsias horizontales

318) Superiores 10-25

319) Inferiores 30-50

320) En cuadrante superior 10

321) En cuadrante inferior 20-25

Hemianopsia en sujetos monoculares (visión conservada en un ojo y abolida o menor de 0,05 en el contralateral), con visión central.

322) Nasal 60-70

323) Inferior 70-80

324) Temporal 80-90

En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente.

Trastornos de la movilidad ocular

325) Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente sin diplopía, en pacientes que previamente carecían de fusión 5-10

326) Diplopía susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza 5-20

327) Diplopía en la parte inferior del campo 10-25

328) Diplopía no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada ésta de ptosis palpebral con o sin oftalmoplegía interna, que amerite la oclusión de un ojo 20

329) Diplopía no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limite los movimientos de ambos ojos y reduzca el campo visual por la desviación, originando desviación de la cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo 40-50

Otras lesiones

330) Afaquía unilateral corregible con lente de contacto:

Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de 35

331) Afaquía bilateral corregible con anteojos o lentes de contacto:

Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución, de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase al 100%.

332) Catarata traumática uni o bilateral inoperable, será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

333) Oftalmoplejía interna total unilateral 10-15

334) Bilateral 15-30

335) Midriasis, iridodiálisis, iridectomía en sector o cicatrices, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo 5

336) En ambos ojos 10

337) Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta 5

338) Ptosis palpebral o blefaro-espasmo unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar, serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

339) Ptosis palpebral bilateral 10-70

Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, en posición primaria (mirada horizontal de frente).

340) Desviación de los bordes palpebrales (entropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiloblefarón unilateral) 5-15

341) Bilateral 10-25

Alteración de las vías lagrimales o epífora

342) Epífora (lagrimeo) por extropión cicatricial o paralítico unilateral 5-10

343) Bilateral 10-15

344) Epífora 5-15

345) Fístulas lagrimales 10-15

Cara, nariz, boca y órganos anexos

Cicatrices del rostro que ocasionan desfiguración facial y que alteran la presentación física personal, se valoran según la desfiguración y las características de las lesiones como: leve, moderada o grave 1-50

346) Pérdida del olfato (anosmia o hiposmia) 2-5

347) Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregible, plásticamente 10-20

348) Pérdida total de la nariz sin estenosis, no reparable plásticamente 30

349) Cuando haya sido reparada plásticamente 5-50

350) Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatrizal con estenosis 30-40

351) Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de sustancias de las partes blandas 20-50

352) Mutilaciones extensas cuando comprendan los dos maxilares superiores, huesos molares, la nariz, según la pérdida de sustancias 30-50

353) Mutilaciones extensas cuando comprendan los maxilares superiores, sin compromiso de otros tejidos u órganos, con conservación de la mandíbula 10-30

354) Mutilaciones de las apófisis horizontales del maxilar superior, con penetración a fosas nasales o antros maxilares a reconstruir con prótesis 15-30

355) Pérdida unilateral del maxilar superior en pacientes dentados 15-30

356) Pérdida unilateral del maxilar superior del lado correspondiente, en pacientes edentados 10-20

357) Pérdida del hueso mandibular total, con conservación de los maxilares superiores 30-50

358) Pérdida total de las apófisis alveolares superiores e inferiores que involucran los procesos alveolo-dentario con posibilidad de prótesis 10-20

359) Pérdida total de las apófisis alveolares superiores e inferiores sin el complejo alveolo dentario, sea en pacientes edentados totales o parciales sin posibilidad de rehabilitación protésica 30-40

360) Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior 30-35

361) Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad 20-35

362) Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible 20-40

363) Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible pero limitada 10-30

364) Pseudoartrosis del maxilar superior con mejoría comprobada de la masticación con prótesis de fijación dentaria 5-20

365) Pérdida de sustancias en la bóveda palatina no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión 10-25

366) Pérdida de la bóveda palatina resuelta quirúrgicamente con fines protésicos, con mejoría funcional fonética y masticatoria comprobada 5-20

367) Pseudoartrosis del maxilar inferior pero con masticación posible, imposible de resolver la pseudoartrosis por medios quirúrgicos 15-30

368) Pseudoartrosis mandibular, sea la rama ascendente u horizontal con capacidad funcional de la mandíbula con impedimento para el uso de la prótesis 20-40

369) Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de sustancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida 20-40

370) Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación 10-25

371) Cuando la dificultad de la oclusión dentaria sea parcial 5-10

372) Pérdida de todas las piezas dentarias, prótesis tolerada 20

373) Pérdida de una o varias piezas con prótesis:

Tolerada% No tolerada%

Cap. General Cap. General

de un incisivo 0,2 0,3

del canino 0,4 0,6

del primer premolar 0,6 0,9

del segundo premolar 0,9 1,35

del primer molar 1,3 1,95

del segundo molar 1,3 1,95

del tercer molar 0,1 0,15

374) Pérdida total de las piezas dentarias, prótesis no tolerada 30

375) Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 15

376) Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 10

377) Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 8

378) Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 5

379) Pérdida total del aparato masticatorio, tanto maxilar superior como mandibular, sin posibilidad de reconstrucción 20-40

380) Bridas cicatrizales que limiten la apertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación y la masticación, con o sin sialorrea 10-25

381) Luxación irreductible de la articulación témporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional 20 40

382) Amputación más o menos extensa de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de las palabra y de la deglución 10-30

383) Fístula salival cutánea, no resuelta quirúrgicamente 2-10

384) Pérdida de la relación céntrica por luxación dentaria u otras etiologías traumáticas 10-30

385) Oclusión céntrica no funcional por factores etiológicos de carácter traumático inmediato 10-30

386) Anquilosis de la articulación témporo-mandibular por etiología traumática que afecta los centros de crecimiento mandibular (niños) 15-40

- 387) Anquilosis de la articulación témporo-mandibular por fractura de los cóndilos mandibulares. Deberá valorarse el grado de apertura bucal total con el grado de imposibilidad de su apertura en relación al desplazamiento condilar 15-40
- 388) Trismus de la articulación témporo-mandibular según sea el o los músculos de la masticación afectados 5-20
- 389) Disminución de los movimientos mandibulares, ya sea de tipo esquelético, articular o muscular 5-20
- 390) Desfiguración facial por pérdida de sustancia total o parcial de uno de los labios 15-30
- 391) Asimetría facial de carácter cosmético por parálisis traumática del nervio facial 15-30
- 392) Parestesias máxilo-mandibulares por lesión periférica de las ramas terminales dentarias del nervio trigémino 10-30
- 393) Pérdida de la vitalidad pulpar de origen traumático comprobable de los incisivos superiores 5-10
- 394) Pérdida de la vitalidad pulpar de origen-traumático comparable de los incisivos inferiores 5-10
- 395) Pérdida de la vitalidad pulpar de origen traumático comparable de cualquier otra pieza dentaria no incluida en los artículos anteriores 2-10
- 396) Fracturas coronarias con conservación de la porción radicular del diente para prótesis de tipo fijo con conservación vital 5-10
- 397) Fractura coronaria con conservación de la porción radicular del diente, para prótesis de tipo fijo, pero con pérdida de la vitalidad, susceptible a tratamientos endodóxicos 5-10

Cuello

- 398) Desviación (tortícolis) por retracción muscular o amplia cicatriz 10-25
- 399) Flexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón 20-50
- 400) Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía 5-15
- 401) Que produzcan afonía sin disnea 10-30

- 402) Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 5-10
- 403) Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos 10-50
- 404) Cuando produzcan disnea de reposo 50-80
- 405) Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia de 70-90
- 406) Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea 20-70
- 407) Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución 20-40

Tórax y su contenido

- 408) Secuelas discretas de fractura aislada del esternón 3-5
- 409) Con hundimiento o desviación sin complicaciones profundas 10-20
- 410) Secuelas de fractura de una a tres costillas, con dolores permanentes ante el esfuerzo 3-10
- 411) De fracturas costales con callo deforme, doloroso y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal 5-15
- 412) Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados 10-30
- 413) Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismo 10-30
- 414) Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales 5-80
- 415) Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes, grados 1 ó 2, u opacidades miliars grado 1, habitualmente) con función cardiorrespiratoria. sensiblemente normal 5-10
- 416) Fibrosis neumonomiótica (radiológicamente con opacidades puntiformes grados 2 ó 3, u opacidades miliars grados 1 ó 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa 5-20
- 417) Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliars grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria media 30-50

418) Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades miliares grado 3, y opacidades nodulares grados 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente) con insuficiencia cardiorrespiratoria acentuada o grave 60-100

419) Fibrosis neumoconiótica infectada de tubérculos, clínica y bacteriológicamente curada, agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%.

420) Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente abierta 100

421) Las neumoconiosis no fibróticas y el enfisema pulmonar se valuarán según el grado de insuficiencia cardiorrespiratoria de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.

422) Hernia diafragmática postraumática no resuelta quirúrgicamente 10-30

423) Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente 10-60

424) Adherencias pericárdicas postraumáticas sin insuficiencia cardíaca 5-20

425) Con insuficiencia cardíaca. según su gravedad 20-100

Abdomen

Unicamente se considerarán hernias que dan derecho a indemnización:

a) Las que aparezcan bruscamente a raíz de un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione roturas o desgarramientos de la pared abdominal o diafragma y se acompañen con un síndrome abdominal agudo y bien manifiesto.

b) Las que sobrevengan a los trabajadores predispuestos como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo, siempre que éste sea violento, imprevisto y anormal en relación con el trabajo que habitualmente ejecuta la víctima.

426) Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables 15-20

427) Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico 10-20

428) Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad 5-20

429) Cicatrices con eventración inoperables o no resueltas quirúrgicamente 10-40

430) Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o que produzcan alguna incapacidad 10-40

431) Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada 5-70

432) Esplenectomía postrauma 10

433) Laparatomía simple 5

Aparato génito-urinario

434) Pérdida o atrofia de un testículo 10

435) De los dos testículos, tomando en consideración la edad 40-100

436) Pérdida total o parcial del pene 30-100

437) Con estrechamiento del orificio uretal perineal o hipogástrico 50-100

438) Por la pérdida de un seno 10-25

439) De los dos senos 20-40

440) Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad 20-40

441) Con perturbación funcional del riñón contra-lateral tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad 40-90

442) Incontinencia de la orina, permanente 20-40

443) Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente 20-40

444) Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 30-60

445) Estrechamiento infranqueable de la uretra postraumático no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar micción por un meato perineal o hipogástrico 40-80

Clasificaciones diversas

446) Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo del trabajo 100

447) Por lesiones producidas por la acción de la energía radiante serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad 10-100

448) Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrices, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarreen en los segmentos adyacentes.

449) Lesiones que provoquen grave mutilación o desfiguración notable al trabajador, según el grado de mutilación o desfiguración 10-100

El Poder Ejecutivo podrá, por vía de decreto, habiendo oído previamente el criterio de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, modificar o ampliar la tabla de impedimentos físicos, únicamente en forma tal que mejore los porcentajes que corresponden a pérdida de la capacidad general, en beneficio de los trabajadores.

Para los efectos de esta ley, se adopta la siguiente tabla de enfermedades del trabajo

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral

- 1) Afecciones ocasionadas por la inhalación de polvos de lana .
- 2) Afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.
- 3) Afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de madera .
- 4) Tabacosis, afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de tabaco.
- 5) Bagazosis: afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera.
- 6) Suberosis: afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de corcho.
- 7) Afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén.
- 8) Bisinosis en: afecciones ocasionadas por hilados y tejidos de algodón.
- 9) Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.
- 10) Linosis: afecciones producidas por inhalación de polvo de lino.
- 11) Asma de los impresores causada por la goma arábica.
- 12) Antracosis: causada por afecciones del polvo del carbón.
- 13) Sinderosis: causada por afecciones del polvo de hierro.

- 14) Calcicosis: causada por afecciones de sales cálcicas
- 15) Baritosis: afecciones producidas por polvo de bario.
- 16) Estañosis: afecciones producidas por polvo de estaño.
- 17) Silicatosis: afecciones producidas por silicatos.
- 18) Afecciones ocasionadas por inhalación de abrasivos sintéticos, esmeril, carborundo y aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.
- 19) Silicosis .
- 20) Asbestosis o amiantosis.
- 21) Beriliosis o gluciniosis: afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de berilio o glucinio.
- 22) Afecciones causadas por inhalación de polvo de cadmio.
- 23) Afecciones causadas por inhalación de polvos de vanio.
- 24) Afecciones causadas por inhalación de polvos de uranio
- 25) Afecciones causadas por inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).
- 26) Afecciones causadas por inhalación de polvos de cobalto.
- 27) Talcosis o esteatosis.
- 28) Aluminosis o "pulmón de aluminio".
- 29) Afecciones causadas por inhalación de polvos de mica.
- 30) Afecciones causadas por inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores.

Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas, que determinen acción asfixiante simple o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

- 31) Asfixia producida por el ázoe o nitrógeno .
- 32) Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.

- 33) Por el metano, etano, propano y butano.
- 34) Por el acetileno.
- 35) Acción irritante de las vías respiratorias superiores, producida por el amoníaco.
- 36) Por el anhídrido sulfuroso.
- 37) Por el formaldehído o formol.
- 38) Por aldehídos, acrídina, acroleína, furtural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.
- 39) Acción irritante sobre los pulmones, producida por el cloro.
- 40) Por el fosgeno o cloruro de carbonilo.
- 41) Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos
- 42) Por el anhídrido sulfúrico
- 43) Por el ozono.
- 44) Por el bromo.
- 45) Por el flúor y sus compuestos.
- 46) Por el sulfato de metilo.
- 47) Asma bronquial producida por los alcaloides y éter dietílico, diclorato, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Dermatosis

Enfermedades de la piel provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, que actúan como irritantes primarios o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas, que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

- 48) Dermatitis por acción del calor.
- 49) Dermatitis por exposición a bajas temperaturas.
- 50) Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.

- 51) Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico clorosulfónico.
- 52) Dermatitis por acción de soda cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.
- 53) Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.
- 54) Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.
- 55) Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو del selenio.
- 56) Dermatitis por acción de la cal y óxido de calcio.
- 57) Dermatitis por acción de sustancias orgánicas, ácido acético, ácido oxálico, ácido de etileno, fulminato de mercurio, tetral, anhídrido itálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitrobenceno.
- 58) Dermatitis producida por benzol y demás solventes orgánicos.
- 59) Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos hexametenotetranina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenilonediamina, dinitroclorobenceno, etc.
- 60) Dermatitis, por acción de aceites de engrase de corte (botón de aceite o elaiocóniosos), petróleo crudo.
- 61) Dermatitis por contacto.
- 62) Lesiones ungueales y periungueales. Onicodistrofias, onicólisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad.
- 63) Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, líquen plano).
- 64) Blefarocóniosis (polvos minerales, vegetales o animales).
- 65) Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral (polvos, gases y vapores de diversos orígenes).
- 66) Conjuntivitis y querato-conjuntivitis (por agentes físicos calor, químicos o alergizantes).
- 67) Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X).

68) Pterigión. Por irritación conjuntival permanente, por factores mecánicos (polvos); físicos (rayos infrarrojos, calóricos).

69) Queratoconiosis: incrustación en la córnea de partículas duras (mármol, piedra, polvos abrasivos y metales).

70) Argirosis ocular (sales de plata).

71) Catarata por radiaciones (rayos infrarrojos, calóricos, de onda corta, rayos X).

72) Catarata tóxica (naftalina y sus derivados).

73) Parálisis oculomotoras (intoxicaciones por sulfuro de carbono, plomo).

74) oftalmoplejía interna (intoxicación por sulfuro de carbono).

75) Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis (intoxicación por naftalina y benzol).

76) Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino (intoxicación por tricloretileno).

77) Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica (intoxicación producida por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).

78) Oftalmía y catarata eléctrica.

Intoxicaciones

Enfermedades producidas por absorción de polvos, líquidos, humos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por la vía respiratoria, digestiva o cutánea.

79) Fosforismo e intoxicación producidos por hidrógeno fosforado.

80) Saturnismo o intoxicación plúmbica.

81) Hidrargirismo o mercurialismo.

82) Arsenismo e intoxicación producida por hidrógeno arseniado.

83) Manganismo.

84) Fiebre de fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.

85) Oxicarbonismo.

- 86) Intoxicación cianica.
- 87) Intoxicación producida por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.
- 88) Hidrocarburiismo producido por derivados del petróleo y carbón de hulla.
- 89) Intoxicación producida por el tolueno y el xileno.
- 90) Intoxicación producida por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.
- 91) Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y clorobromo-metanos.
- 92) Intoxicaciones causadas por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos alogenados).
- 93) Intoxicación causada por el di-cloretano y tetra-cloretano.
- 94) Intoxicación causada por el hexa-cloretano.
- 95) Intoxicación causada por el cloruro de vinilo o monocloretileno.
- 96) Intoxicación causada por la mono-clorhidrina del glicol.
- 97) Intoxicaciones producidas por el tri-cloretano y peri-cloretano.
- 98) Intoxicaciones producidas por insecticidas clorados.
- 99) Intoxicaciones producidas por los naftalenos clorados y difenilos clorados.
- 100) Sulfo-carbonismo.
- 101) Sulfhidrisimo o intoxicación causada por hidrógeno sulfurado.
- 102) Intoxicación causada por el bioxido de dietileno (dioxán).
- 103) Benzolismo.
- 104) Intoxicación causada por tetra-hidro-furano.
- 105) Intoxicaciones causadas por la anilina (anilismo) y compuestos.
- 106) Intoxicaciones causadas por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.
- 107) Intoxicaciones producidas por trinitrotolueno y nitroglicerina.

108) Intoxicación producida por el tetra-etilo de plomo.

109) Intoxicación causada por insecticidas orgánico-fosforados.

110) Intoxicaciones producidas por el dinifrofenol, dinitroortocreso, fenol y pentaclorofenol.

111) Intoxicaciones producidas por la vencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.

112) Intoxicaciones producidas por carbamatos ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxhidroximarina, talio, insecticidas de origen vegetal.

113) Intoxicaciones producidas por la piridina, clorpromaxina y quimio-terápicos en general.

114) Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia (hidruros de boro, oxígeno, líquido, etc.).

Si la enfermedad incapacita para el trabajo específico y existen posibilidades de rehabilitación profesional, el porcentaje de incapacidad general que se fije debe ser del treinta por ciento (30%).

Si la enfermedad incapacita para cualquier trabajo, se declarará la incapacidad total permanente.

Artículo 225.-

Toda enfermedad del trabajo debe tratarse y curarse cuantas veces sea necesario, antes de establecerse incapacidad permanente. En caso de llegarse a determinar la imposibilidad de curación, o cuando el trabajador se haya sensibilizado al agente que le produjo la enfermedad, se procederá a establecer incapacidad permanente.

El Poder Ejecutivo, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto asegurador, podrá dictar, por vía de reglamento, las tablas de enfermedades profesionales que darán derecho a una indemnización, sin perjuicio de que los tribunales de trabajo conceptúen otras enfermedades no enumeradas en el decreto o decretos respectivos, comprendidas dentro de las previsiones del párrafo anterior.

Artículo 226.-

Las lesiones que sin producir impedimentos acarreen alguna mutilación, cicatriz o desfiguración de la víctima, se equiparán para los efectos de las prestaciones en dinero, según su gravedad, a la incapacidad permanente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 224 para las cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente.

Artículo 227.-

Se considerarán hernias del trabajo aquellas relacionadas con un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione las dolencias típicas que médicamente les son atribuibles. También constituyen hernias del trabajo las que sobrevengan a trabajadores predisuestos, como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo imprevisto, superior al que habitualmente se acostumbra en el trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 224, sobre el abdomen.

Para la calificación concreta, en cada caso, se tomarán en cuenta los antecedentes personales del sujeto observado, su historial clínico, las circunstancias del accidente, la naturaleza del trabajo, los síntomas observados y las características propias de la hernia producida.

Artículo 228.-

Las instituciones públicas suministrarán al Instituto Nacional de Seguros, la atención médico-quirúrgica-hospitalaria y de rehabilitación que éste requiera para la administración del régimen de Riesgos del Trabajo. La fijación de los costos se hará con base en los informes presentados por las instituciones públicas tomando en cuenta el criterio del ente asegurador. En caso de discrepancia la Contraloría General de la República determinará el costo definitivo de los servicios. El pago de los servicios asistenciales que el instituto asegurador solicite se hará conforme al reglamento de la ley.

Artículo 229.-

El trabajador que sufra un riesgo del trabajo deberá someterse a las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que disponga y le suministre el Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 230.-

En caso de emergencia, el trabajador que haya sufrido un riesgo cubierto por el seguro a que se refiere esta ley, podrá ser atendido por cualquier profesional o centro de salud, público o privado, por cuenta del ente asegurador, según la tarifa establecida. Tan pronto como sea posible el trabajador sometido a tratamiento será trasladado a donde corresponda, según los reglamentos o disposiciones del ente asegurador.

Artículo 231.-

Si el patrono no hubiere asegurado al trabajador contra los riesgos del trabajo, el pago de todas las prestaciones señaladas en los artículos 218 y 219, que el ente asegurador haya

suministrado al trabajador víctima de un riesgo del trabajo, o a sus causahabientes, estará exclusivamente a cargo del patrono.

En todo caso, el instituto asegurador atenderá todas las prestaciones señaladas en este Código para el trabajador víctima de un infortunio laboral, o sus causahabientes, y acudirá a los tribunales para cobrar al patrono las sumas erogadas, con los intereses del caso, todo sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley para el patrono remiso.

De igual modo actuará el ente asegurador, cuando se presentaren discrepancias con el patrono, en relación con la interpretación y aplicación del seguro, su vigencia y cobertura.

Artículo 232.-

Cuando un trabajador que no esté asegurado sufra un riesgo del trabajo, y acuda al Instituto Nacional de Seguros, o a cualquier hospital, clínica o centro de salud, público o privado, en demanda de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que establece este Título, tendrá derecho a que se le suministren de inmediato los servicios que su caso requiera. En este caso el patrono podrá nombrar un médico, para que controle el curso del tratamiento que se le suministre al trabajador.

Las instituciones prestatarias de esa asistencia cobrarán el costo de ésta al patrono, para el cual el trabajador prestaba sus servicios al ocurrir el riesgo.

Para los efectos del cobro, constituirán título ejecutivo, de acuerdo con los términos del artículo 425 del Código de Procedimientos Civiles, las certificaciones expedidas por el Jefe del Departamento de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, por la Subgerencia Médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, o por directores de las instituciones privadas.

Igual procedimiento seguirá el Instituto Nacional de Seguros para el cobro de cualquier suma que se le adeude, derivada de la aplicación del régimen de riesgos del trabajo que establece este Código.

Artículo 233.-

El trabajador que hiciere abandono de la asistencia médico-sanitaria o de rehabilitación que se le otorga, o que se negare, sin causa justificada, a seguir las prescripciones médicas, perderá el derecho a las prestaciones que dispone este Código, salvo el contemplado en el inciso c) del artículo 218.

Para tales efectos se observará y agotará el siguiente procedimiento: El Instituto asegurador, administrativamente impondrá al trabajador acerca de las posibles consecuencias legales y perjudiciales que podría ocasionarle esa conducta, en detrimento de su propia salud y situación jurídica.

Si el trabajador persistiera en su abandono injustificado, el Instituto dará aviso inmediato de ello a un juez de trabajo, a fin de que éste, directamente o por medio de la autoridad de la localidad en que el trabajador resida, notifique al trabajador la situación planteada, para que manifieste su voluntad de someterse de nuevo al tratamiento prescrito, o para que señale los motivos que tuvo para renunciar al mismo, así como cualesquiera otras disconformidades o peticiones adicionales que crea conveniente hacer o manifestar. En cualquier caso, el juzgado de trabajo podrá solicitar la intervención del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, o del Consejo Médico Forense, a fin de que se determine en definitiva la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica o de rehabilitación, y las prescripciones médicas que el caso verdaderamente requiera.

En el mismo auto de notificación, el juzgado de trabajo apercibirá al trabajador de las posibles consecuencias legales que su rebeldía o silencio podrían ocasionarle.

En caso de que el trabajador no compareciera sin causa justificada, ante el juzgado de trabajo, dentro de diez días hábiles contados a partir de la notificación a que se refiere el párrafo anterior, o ante el Organismo de Investigación Judicial, dentro del mismo término, una vez avisado por éste por dos veces el juzgado, en fallo razonado, absolverá al ente asegurador de toda responsabilidad en cuanto a las prestaciones a que se refiere este Código, sin que pueda luego el trabajador invocar al Instituto su suministro o el costo de las mismas.

De igual manera, el juez de trabajo impondrá al ente asegurador de la obligación de suministrar al trabajador la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica y de rehabilitación que la dependencia del Organismo de Investigación Judicial determine.

Artículo 234.-

Cuando el trabajador no reciba las prestaciones señaladas en el artículo 218, podrá demandar el suministro o el costo de éstas, los intereses legales correspondientes, más las costas procesales y personales que implique su acción ante el juez de trabajo. En concordancia con los procedimientos señalados en el artículo 233, el juez de trabajo apercibirá al obligado para que demuestre, dentro del quinto día, haber cumplido con las mismas. En caso contrario, ya sea porque no conteste dentro del término, o porque no demuestre del todo, o lo haga insuficientemente, haber cumplido con dichas prestaciones o bien porque el Organismo de Investigación Judicial hubiese dictaminado prestaciones superiores a las otorgadas, el juez, en el fallo correspondiente, impondrá al obligado en cuanto a su obligación de proceder a su suministro o pago, así como de las accesorias de la acción.

Igual procedimiento seguirán, en su caso, los causahabientes del trabajador que falleciere a consecuencia de un riesgo del trabajo para obtener las prestaciones a que se refieren los artículos 219 y 243, o el reembolso que a ellas corresponda.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 303.

Artículo 235.-

Para los efectos de este Código, el cálculo de salario de los trabajadores se determinará de la siguiente manera:

a) Salario diario es la remuneración en dinero y en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, que el trabajador perciba por jornada diaria de trabajo.

Si el salario del trabajador fuere mensual, quincenal, semanal en comercio, o salario base de cotización establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para efectos de este seguro, el salario diario se determinará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono en los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, entre el número de días naturales existentes en ese período.

Para otras formas de remuneración no incluidas en el párrafo anterior el salario diario se calculará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono durante los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, entre el número de días efectivamente trabajados en ese período.

b) Los salarios de los trabajadores que tengan carácter eminentemente transitorio, ocasional, o de temporada, o con jornadas de trabajo intermitentes serán determinados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud expresa del Instituto Nacional de Seguros.

Este Ministerio determinará el salario mensual base de cotización para el seguro contra riesgos del trabajo, en los casos señalados en este inciso.

c) El salario anual será el resultado de multiplicar el salario diario por los factores que de inmediato se señalan:

c.1) Para los salarios mensuales, quincenales, semanales en comercio, o fijados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salario diario multiplicado por trescientos sesenta.

c.2) Para los demás salarios diarios, el mismo, multiplicando por el factor de proporcionalidad que resulte de comparar los días efectivamente trabajados en el período de

los tres meses anteriores al infortunio o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, y los días hábiles transcurridos, multiplicados por trescientos doce, sea salario diario por días efectivamente trabajados, por trescientos doce, entre los días hábiles laborables existentes en el período computado.

ch) En ningún caso el salario que se use para el cálculo de las prestaciones en dinero derivadas de este Título, será menor al salario mínimo de la ocupación que desempeñaba el trabajador al ocurrir el riesgo. El Instituto Nacional de Seguros determinará las prestaciones en dinero que deba hacer efectivas, con base en los reportes de planillas que el patrono haya presentado antes de la ocurrencia del riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 206.

d) Salvo estipulación contractual más beneficiosa para los intereses del trabajador, el salario anual de los aprendices o similares se fijará tomando como base el producto de multiplicar por trescientos doce el salario diario menor que establezca el Decreto de Salarios Mínimos para los trabajadores de la actividad de que se trate; y

e) Para los efectos de este artículo, servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario las planillas, y demás constancias de pago de salario, así como las respectivas declaraciones del Impuesto sobre la Renta que haya presentado el trabajador.

Artículo 236.-

Durante la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a un subsidio igual al 60% de su salario diario durante los primeros cuarenta y cinco días de incapacidad. Transcurrido ese plazo, el subsidio que se reconocerá al trabajador será equivalente al 100% del salario diario, si percibiere una remuneración diaria igual o inferior a cien colones. Si el sueldo fuere superior a cien colones por día, sobre el exceso se pagará un subsidio igual al 67%. La suma máxima sobre la cual se aplicará el 100% podrá ser modificada reglamentariamente.

Cuando la remuneración del trabajador sea pagada en forma mensual, quincenal o semanal en comercio, y cuando se trate de trabajadores con salario base fijado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el subsidio será pagado a partir de la fecha en que ocurrió el riesgo del trabajo, hasta cuando se dé el alta médica al trabajador, con o sin fijación de impedimento, o hasta que transcurra el plazo de dos años que señala el artículo 237.

Si la forma de contratación fuere por salario diario, el subsidio se pagará considerando los días laborales existentes en el período de incapacidad, conforme a la jornada de trabajo semanal del trabajador. Para esos efectos se considerarán hábiles para el trabajo los días

feriados, excluyendo los domingos. Servirán de referencia las planillas presentadas en el período de los tres meses anteriores al de la ocurrencia del infortunio, o un tiempo menor, si no hubiere trabajado durante ese período al servicio del patrono con quien le ocurrió el riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 16 y 206.

Cuando los trabajadores estén asegurados en el Instituto Nacional de Seguros, los pagos de subsidios se harán semanalmente, según las disposiciones internas que para efectos de tramitación se establezcan en el reglamento de la ley.

El monto del subsidio diario, en los casos de trabajadores que laboren jornada ordinaria de trabajo completa, no podrá ser inferior al salario que establece el Decreto de Salarios Mínimos para todos los trabajos no contemplados en las disposiciones generales en las cuales se establece el salario por actividades o en otras leyes de la República.

En los casos de trabajadores que laboran una jornada de trabajo inferior a la ordinaria, el subsidio mínimo se calculará con base en el salario indicado pero en forma proporcional a las horas que trabajen siempre que laboren menos de la mitad de la jornada máxima ordinaria.

Cuando el trabajador preste servicios a más de un patrono, el subsidio se calculará tomando en cuenta los salarios que perciba con cada patrono.

Artículo 237.-

Si transcurrido un plazo de dos años a partir de la ocurrencia del riesgo, no hubiere cesado la incapacidad temporal del trabajador, se procederá a establecer el porcentaje de incapacidad permanente, y se suspenderá el pago del subsidio, sin perjuicio de que se puedan continuar suministrando las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación al trabajador.

Artículo 238.-

La declaración de incapacidad menor permanente establece para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera en dozavos, durante un plazo de cinco años, la cual se calculará aplicando el porcentaje de incapacidad que se le ha fijado, conforme a los términos de los artículos 224 y 225, al salario anual que se determine.

Artículo 239.-

La declaratoria de incapacidad parcial permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera en dozavos durante un plazo de diez años equivalente al 67% del salario anual que se determine.

Artículo 240.-

La declaratoria de incapacidad total permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos, igual al 100% del salario anual hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma.

Por vía reglamentaria se podrá aumentar el salario anual máximo sobre el cual se aplica el 100%.

Ninguna renta mensual que se fije por incapacidad total permanente será inferior a mil quinientos colones o a la suma mayor que reglamentariamente se fije.

Artículo 241.-

La declaratoria de gran invalidez determina para el trabajador, el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos igual al 100% del salario anual hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma.

Por vía reglamentaria se podrá aumentar el salario anual máximo sobre el cual se aplica el 100%.

Ninguna renta mensual que se fije por gran invalidez será inferior a mil quinientos colones y en todos los casos, adicionalmente, se reconocerá una suma mensual fija de quinientos colones. La cuantía básica podrá aumentarse reglamentariamente.

Artículo 242.-

A juicio del Instituto Nacional de Seguros se podrá otorgar una asignación global, por un monto máximo de cuarenta mil colones, a los trabajadores con gran invalidez que se encuentren en precaria situación económica, la cual se destinará a los siguientes fines:

a) Para construir cualquier tipo de obra que mejore el espacio habitacional y sea de beneficio para el trabajador, según recomendación de personal especializado del Instituto Nacional de Seguros.

La obra deberá construirse en propiedad inscrita a nombre del trabajador inválido, o en la que se constituya debidamente el derecho de uso y habitación a su favor;

b) Al pago de primas para la adquisición de viviendas, por medio de instituciones públicas sujetas a las regulaciones que el Instituto Nacional de Seguros dispondrá en cada caso, las cuales deberán contemplar como mínimo, limitaciones para la venta, traspaso o enajenación de las propiedades que sean adquiridas por medio de este beneficio; y

c) La asignación a que se refiere este artículo podrá ser girada mediante un solo pago, o por sumas parciales hasta agotar ese máximo, según sean las necesidades del caso.

El trabajador deberá gestionar y justificar por escrito ante el Instituto Nacional de Seguros, la solicitud de este beneficio.

Artículo 243.-

Cuando un riesgo del trabajo produzca la muerte al trabajador; las personas que a continuación se señalan, tendrán derecho a una renta anual, pagadera en dozavos, a partir de la fecha de defunción del trabajador o bien a partir del nacimiento del hijo póstumo derechohabientes, calculada sobre el salario anual que se determine que percibió el occiso, en el siguiente orden y condiciones:

a) Una renta equivalente al 30% del salario establecido, durante un plazo de diez años, para el cónyuge superviviente que convivía con aquél, o que por causas imputables al fallecido estuviere divorciado, o separado judicialmente o de hecho, siempre que en estos casos el matrimonio se hubiese celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el riesgo y siempre que se compruebe que el cónyuge superviviente dependía económicamente del trabajador fallecido.

Esta renta se elevará al 40% del salario anual, si no existieran los beneficiarios comprendidos en el inciso b) siguiente.

Si el cónyuge no hubiere contraído nupcias, y demostrare una definitiva dependencia económica de la renta para su manutención, a juicio del Instituto Nacional de Seguros, el pago de la renta podrá ser prorrogado por períodos sucesivos de cinco años al vencimiento de los mismos. Cuando el cónyuge superviviente fuere el marido, sólo tendrá derecho a rentas si justifica que es incapaz para el trabajo, y que no tiene bienes o rentas suficientes para su manutención;

b) Una renta que se determinará con base en las disposiciones que luego se enumeran, para los menores de dieciocho años, que dependían económicamente del trabajador fallecido.

No será necesario comprobar la dependencia económica, cuando los menores sean hijos de matrimonio del occiso, o extramatrimoniales reconocidos antes de la ocurrencia del riesgo. En todos los demás casos se deberá comprobar fehacientemente la dependencia económica.

La renta de estos menores será del 20%, si hubiera sólo uno, del 30% si hubieran dos, y del 40% si hubieran tres o más.

Cuando no haya beneficiario con derecho a renta, de acuerdo con los términos del inciso a) inmediato anterior, la renta de los menores se elevará al 35%, si hubiera sólo uno y al 20% para cada uno de ellos si fueran dos o más, con la limitación que se señala en el artículo 245.

Estas rentas se pagarán a los menores hasta que cumplan dieciocho años de edad, salvo que al llegar a esta edad demuestren que están cursando estudios a nivel de cuarto ciclo en alguna institución de enseñanza secundaria, o de enseñanza superior, en cuyo caso las rentas se harán efectivas hasta que cumplan veinticinco años de edad.

Para los efectos de la extensión del pago de rentas de los dieciocho a veinticinco años de edad, los interesados deberán presentar al Instituto Nacional de Seguros, una certificación trimestral del centro de enseñanza en donde cursan estudios, en la que se hará constar su condición de alumno regular y permanente, lo mismo que su rendimiento académico. Es entendido que la suspensión de estudios, o un notorio bajo rendimiento en los mismos harán perder el derecho a las rentas en forma definitiva excepto en los casos en que el beneficiario pueda demostrar incapacidad física prolongada por más de un mes, eventualidad en la que se podrán continuar pagando las rentas, si se comprueba la reanudación de los estudios. La extensión en el pago de las rentas se perderá definitivamente si el beneficiario estudiante tuviera cualquier tipo de ingresos, suficientes para su manutención;

c) Si no hubiera esposa en los términos del inciso a), la compañera del trabajador fallecido, que tuviere hijos con él, o que sin hijos haya convivido con éste por un plazo mínimo ininterrumpido de cinco años, tendrá derecho a una renta equivalente al 30% del salario indicado, durante el término de diez años, que se elevará al 40% si no hubiere beneficiarios de los enumerados en el inciso b) de este artículo. Para ello deberá aportar las pruebas que demuestren su convivencia con el occiso. Perderá el derecho a esa renta la compañera que contraiga matrimonio, o entre en unión libre,

ch) Una renta del 20% del salario dicho, durante un plazo de diez años, para la madre del occiso, o la madre de crianza, que se elevará al 30% cuando no hubiere beneficiarios de los que se enumeran en el inciso b) de este artículo;

d) Una renta del 10% de ese salario, durante un plazo de diez años, para el padre, en el caso de que sea sexagenario, o incapacitado para trabajar;

e) Una renta del 10% del referido sueldo, durante un plazo de diez años, para cada uno de los ascendientes, descendientes y colaterales del occiso, hasta tercer grado inclusive, sexagenarios o incapacitados para trabajar que vivían bajo su dependencia económica, sin que el total de estas rentas pueda exceder del 30% de ese salario.

Se presumirá que estas personas vivían a cargo del trabajador fallecido, si habitaban su misma casa de habitación, y si carecen del todo o en parte, de recursos propios para su manutención,

f) La renta que se fije a cada beneficiario no será inferior al resultado de la siguiente relación: mil quinientos por el porcentaje de renta que le corresponda al causahabiente, dividido entre setenta y cinco.

Si al momento de la muerte del trabajador sólo hubiera uno o dos causahabientes, la renta conjunta que perciban no podrá ser inferior a quinientos colones; y

g) Las rentas que se fijen con base en este artículo tendrán el carácter de provisionales durante los dos primeros años de pago, y no podrán ser conmutadas durante ese plazo.

Artículo 244.-

La caducidad de la renta, por muerte de un beneficiario de los comprendidos en el artículo 243, o por cualquier otra causa, no configura derecho a favor de ninguno otro.

Una sola persona no podrá disfrutar de dos rentas simultáneas, por razón de un mismo riesgo del trabajo, ocurrido a un mismo trabajador.

Artículo 245.-

La suma de las rentas que se acuerde con arreglo al artículo 243 no podrá exceder del 75% del salario anual del trabajador fallecido que se determine.

Si las rentas excedieren de ese 75%, se reducirán proporcionalmente, sin perjuicio de las que se hayan establecido según el orden de los incisos, antes de agotar ese máximo.

Artículo 246.-

La renta a que se refiere este capítulo es anual, y se pagará en cuotas mensuales adelantadas, a partir del día en que cese la incapacidad temporal del trabajador, u ocurra su muerte a consecuencia del infortunio.

Artículo 247.-

Si a consecuencia de un riesgo del trabajo desapareciera un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento, y no se volviera a tener noticias de él dentro de los treinta días posteriores al suceso, se presumirá su muerte, a efecto de que los causahabientes perciban las prestaciones en dinero que dispone este Código, sin perjuicio de la devolución que procediere posteriormente, en caso de que se pruebe que el trabajador no había fallecido.

Artículo 248.-

Cuando el trabajador, al que se le hubiere fijado incapacidad permanente, falleciere, y su muerte se produjera como consecuencia y por efecto directo de ese mismo riesgo, deberán pagarse las prestaciones en dinero, por muerte, que establece esta ley, fijándose las rentas a partir de su muerte.

Artículo 249.-

Las prestaciones en dinero, que conforme a este Código correspondan por incapacidad permanente o por muerte, se otorgarán sin perjuicio de las que haya percibido el trabajador afectado por un riesgo, desde el acaecimiento del mismo hasta el establecimiento de la incapacidad permanente, o en su caso, la muerte.

Artículo 250.-

Si como consecuencia de un riesgo del trabajo, el trabajador quedare con enajenación mental, las prestaciones en dinero que le correspondan serán pagadas a la persona que conforme al Código Civil o de Familia lo represente. Igual regla regirá para los causahabientes del trabajador que falleciere, que sean menores de edad o enajenados mentales.

Artículo 251.-

Los trabajadores a quienes se les haya otorgado incapacidad total permanente, y los derechohabientes del trabajador que falleciere a causa de un riesgo del trabajo, tendrán derecho al pago de una renta adicional en diciembre, equivalente al monto de la indemnización que estuvieran percibiendo, mensualmente, pero sin que la misma pueda exceder de la suma de mil quinientos colones. **Esta suma, a solicitud del Instituto, podrá ser modificada reglamentariamente.**

El pago de esta renta adicional queda sujeto a que las rentas de las personas indicadas en este artículo se hayan comenzado a pagar antes del 1 de agosto, y a que su pago no concluya antes del 1 de diciembre de cada año.

Artículo 252.-

Las prestaciones en dinero reconocidas al amparo de este Título, no excluyen ni suspenden el giro de ninguno de los beneficios establecidos en las leyes de jubilaciones, pensiones y subsidios de carácter general o especial.

Artículo 253.-

Las prestaciones médico-sanitarias de rehabilitación y en dinero que otorga el presente Código no podrán renunciarse, transarse, cederse, compensarse, ni gravarse, ni serán susceptibles de embargo, salvo las prestaciones en dinero, en un 50%, por concepto de pensión alimenticia. Para este efecto, los tribunales denegarán de plano toda reclamación que en ese sentido se plantee.

Si por falta de aviso oportuno de la muerte de una de las personas que se hubieran hecho acreedoras a prestaciones en dinero, de acuerdo con los términos de este Código, o por cualquier otra ocultación hecha por el trabajador, o sus causahabientes, se hubieran pagado prestaciones no debidas, el Instituto Nacional de Seguros podrá cobrar o compensar lo que haya entregado indebidamente a los responsables, deduciendo las sumas de las prestaciones en dinero que se les adeuden a éstos, o mediante las gestiones cobratorias que correspondan, todo lo cual deberá comprobarse ante un juzgado de trabajo.

Artículo 254.-

El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero sí otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En los casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para el, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se le haya señalado incapacidad total permanente.

El Poder Ejecutivo, por la vía reglamentaria, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, al Consejo de Salud Ocupacional y al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, fijará las condiciones de trabajo de los minusválidos, en tanto no se emita una ley especial, y establecerá las cuotas de colocación selectiva de minusválidos a que estarán obligadas las empresas públicas y privadas.

Artículo 255.-

En el caso de trabajadores que estén cubiertos por las disposiciones de este Código, el Instituto Nacional de Seguros procederá a la conmutación de rentas, en casos calificados de excepción, siempre que no se haya fijado incapacidad total permanente.

El interesado presentará la solicitud de conmutación de rentas al Instituto Nacional de Seguros, en forma escrita, expresando con claridad el motivo por el cual pide la conmutación y el uso que le dará al dinero.

El Instituto tramitará esas solicitudes en forma gratuita y rápida, pero deberá efectuar todos los estudios que a su juicio sean necesarios para resolver la gestión. Con base en esos estudios procederá a acoger o a rechazar la gestión de conmutación de rentas.

Artículo 256.-

En casos calificados, en que por excepción el Instituto Nacional de Seguros resuelva acoger la solicitud de conmutación de rentas, entregará a quien corresponda, en lugar de las prestaciones en dinero que se adeudan, una suma global que se pagará de inmediato, la cual se calculará de acuerdo con las tablas actuariales que el Instituto Nacional de Seguros utiliza.

Los cálculos que no merezcan conformidad del interesado deberán ser remitidos al Tribunal Superior de Trabajo, a efecto de que éste los revise y apruebe, o los devuelva con observaciones, en caso de que la suma que va a ser entregada al trabajador, o a sus causahabientes, sea diferente a la que les corresponde.

Artículo 257.-

Tratándose de menores de edad, la conmutación de rentas solo procederá por vía de excepción cuando sea recomendada por el Instituto Nacional de Seguros, en cuyo caso se pondrán todos los antecedentes en conocimiento del Tribunal Superior de Trabajo que corresponda, para que resuelva. El tribunal solicitará el criterio del Patronato Nacional de la Infancia sobre su utilidad y necesidad. Este criterio deberá rendirse en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

Artículo 257.-

Tratándose de menores de edad, la conmutación de rentas solo procederá por vía de excepción cuando sea recomendada por el Instituto Nacional de Seguros, en cuyo caso se pondrán todos los antecedentes en conocimiento del Tribunal Superior de Trabajo que corresponda, para que resuelva. El tribunal solicitará el criterio del Patronato Nacional de la Infancia sobre su utilidad y necesidad. Este criterio deberá rendirse en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

Artículo 258.-

Si el Tribunal Superior de Trabajo aprobara la conmutación, el Instituto Nacional de Seguros depositará la suma que corresponda a la orden del juzgado de trabajo de la jurisdicción de donde residen los menores, dentro del tercer día para que éste la gire a quienes corresponda.

Artículo 259.-

Todo arreglo referente a conmutación de rentas, que se realice sin la observancia de los artículos de este capítulo, será absolutamente nulo, y quien hubiere pagado cualquier suma, no podrá repetir, compensar, ni reclamar en ninguna otra forma, al trabajador, o a sus causahabientes, las sumas que les hubiere entregado.

Artículo 260.-

Establecida por parte del Instituto Nacional de Seguros el alta del trabajador al que le ocurrió un riesgo del trabajo, con fijación de incapacidad permanente, la Institución aseguradora, de oficio, fijará las rentas que le corresponden, las que deberán empezarse a girar en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha del alta.

Si el Instituto tramitó el riesgo como no asegurado, con base en el dictamen médico final en que se fijó la incapacidad permanente y fueron determinadas las rentas el Instituto Nacional de Seguros solicitará al juez de trabajo que corresponda que conmine al patrono a depositar el monto de las rentas en la expresada institución, en un plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir de la notificación de esa resolución. Si el patrono no lo hiciere, el Instituto procederá al cobro de las sumas correspondientes por la vía ejecutiva.

Artículo 261.-

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 260, si el trabajador no estuviere conforme con el dictamen médico final, gestionará, verbalmente o por escrito, ante la Junta Médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, la revisión de ese dictamen.

Artículo 262.-

Créase la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, con independencia funcional, la cual estará integrada por cinco miembros, en la que deberán estar representados los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Salud, el Colegio de

Médicos y Cirujanos, el Instituto Nacional de Seguros y los trabajadores. Las instituciones mencionadas nombrarán directamente sus representantes.

El Poder Ejecutivo designará, en forma rotativa, al representante de los trabajadores, de las ternas que le sean sometidas por las confederaciones legalmente constituidas. En la primera oportunidad, en la designación se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

Artículo 263.-

Para ser miembro integrante de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo se requieren los siguientes requisitos:

- a) Ser médico inscrito en el Colegio de Médicos y Cirujanos;
- b) Ser ciudadano en ejercicio
- c) Tener experiencia suficiente en la materia que se relacione con la medicina del trabajo;
- ch) No desempeñar puestos públicos de elección popular, ni ser candidato a ocuparlos,
- d) No tener cargo de dirección en partidos políticos;
- e) No ser empleado del Instituto Nacional de Seguros, excepto cuando se trate del representante de esta Institución ante la junta médica.

La Junta será integrada por decreto. El Poder Ejecutivo velará porque en ella formen parte un médico general, un ortopedista y un fisiatra.

Los miembros de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo serán designados por períodos de cinco años, y podrán ser reelectos.

Celebrarán un máximo de ocho sesiones remuneradas por mes, y recibirán dietas de conformidad con lo que establezca el reglamento de la ley.

Artículo 264.-

Aunque se hubieren conmutado las rentas, y a solicitud del trabajador, del patrono, o del ente asegurador, podrán revisarse los dictámenes que determinen el alta del trabajador, con o sin fijación de impedimento, cuando pueda presumirse que ha sobrevenido alguna modificación agravante en las condiciones físicas o mentales de éste. En caso de que se determine tal modificación, se fijará la readecuación en beneficio del trabajador.

La revisión será admisible dentro de los dos años posteriores a la orden de alta, y así sucesivamente a partir de la fecha del último informe médico; sin exceder un término de cinco años a partir del primer dictamen final.

En esos casos, las prestaciones en dinero a que tenga derecho el trabajador, se calcularán con base en el salario devengado en los últimos tres meses, o, en su caso, el que resulte más favorable a sus intereses.

Artículo 265.-

Cuando se hubiere presentado recurso de revisión ante la junta médica calificadora en los términos del artículo 261, de este Código, la misma se pronunciará sobre el dictamen médico extendido por el ente asegurador en un plazo no mayor de quince días, en el entendido de que se pronunciará exclusivamente sobre la disconformidad del trabajador.

El interesado podrá acudir ante el juzgado de trabajo de la jurisdicción donde acaeció el riesgo, o de cualquier otra que le resultare más favorable, si estuviere en desacuerdo con el pronunciamiento de la junta médica calificadora, ya sea en cuanto al impedimento fijado, o cualquiera de los demás extremos en él contenidos. Todo ello dentro del término de un mes, a partir de la notificación del dictamen de la junta médica calificadora.

Accesoriamente, si fuere conveniente a sus intereses, el trabajador podrá acumular al presente procedimiento, los derechos y acciones señalados en los artículos 233 y 234, en lo que fuere conducente. El juzgado que conozca del asunto solicitará a la junta médica calificadora y al ente asegurador, toda la documentación del caso, y concederá a los interesados una audiencia de ocho días para que se apersonen a hacer valer sus derechos, manifiesten los motivos de su disconformidad, informen sobre sus pretensiones y señalen lugar para atender notificaciones.

Vencido el término indicado, el juzgado remitirá los autos o las piezas que interesen al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, con la prevención hecha al trabajador de que debe presentarse ante el citado departamento dentro de los quince días hábiles siguientes al de la citación. Este departamento, deberá girar tres comunicaciones alternas al trabajador, citándolo a comparecer al respectivo examen. El Departamento de Medicina Legal rendirá su dictamen en un plazo máximo de diez días, a partir de la fecha del reconocimiento practicado al trabajador.

Si el trabajador fuere el recurrente y sin justa causa no se presentare al reconocimiento hecho, el juzgado dispondrá archivar provisionalmente el caso pendiente.

Si en un término de dos años, a partir de esa resolución el trabajador no solicitara de nuevo su tramitación, el caso se archivará definitivamente.

Recibido en su caso el dictamen del Departamento de Medicina Legal, éste podrá ser apelado dentro del término de ocho días hábiles ante el Consejo Médico Forense del Organismo de Investigación Judicial, para que sea esa dependencia, en un plazo de diez días, la que en definitiva determine la incapacidad laboral del trabajador

Con vista en los dictámenes médicos del ente asegurador, de la junta médica calificadora y del Organismo de Investigación Judicial; y de la prueba documental del caso aportada a los

autos, el juez dictará sentencia en un término no mayor de treinta días, resolviendo el fondo del asunto.

En la sentencia también se resolverá sobre el pago, por parte del ente asegurador, de los gastos de traslado y permanencia del trabajador y sus acompañantes, si su estado así lo exige, independientemente del resultado del juicio en sentencia.

Para los efectos de la condenatoria en costa se presume la buena fe del trabajador litigante.

Artículo 266.-

A partir del primer dictamen médico que determine algún tipo de incapacidad permanente y sin perjuicio de los recursos de apelación que este Título establezca, el Instituto Nacional de Seguros procederá, de oficio, a la fijación de las rentas que correspondan las cuales serán provisionales hasta tanto no se establezca la valoración definitiva.

Estas rentas se ajustarán a los términos finales, de forma que el ente asegurador recupere cualquier suma pagada en exceso, por motivo de simulación o fraude imputable al trabajador, descontando la misma de las rentas no percibidas; o en caso contrario, hará un solo pago de las diferencias no cubiertas, a favor del trabajador.

Artículo 267.-

Los recursos correspondientes al funcionamiento de la junta médica serán consignados anualmente en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La junta médica podrá requerir de las instituciones medicas, hospitalarias y de rehabilitación, las facilidades que sean necesarias para el mejor cumplimiento de su cometido.

El Poder Ejecutivo reglamentará todo lo relativo al funcionamiento de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo.

Artículo 268.-

Se autoriza al Instituto Nacional de Seguros a crear un cuerpo de inspectores que velará por el estricto cumplimiento de este Título y los reglamentos que se promulguen. Estos inspectores tendrán la autoridad el derecho, las facultades, las obligaciones y los deberes suficientes para el cumplimiento de su labor.

Artículo 269.-

Los inspectores del Instituto Nacional de Seguros y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la suspensión o cierre de los centros de trabajo, donde se cometan infracciones al presente Título, que ameriten tal sanción.

Artículo 270.-

Todo patrono está obligado a acatar, de inmediato, las órdenes de suspensión o cierre de los centros de trabajo, pero dentro del tercer día podrá impugnarlas ante el Juzgado de Trabajo de la jurisdicción donde se realizan las labores, aportando toda la prueba de descargo que sea del caso.

El juez dará audiencia a la autoridad que ordenó la suspensión o cierre del trabajo por un plazo de dos días. Levantará una información sumaria, para la cual recibirá la prueba que estime necesaria para la decisión que deba tomar.

En un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la presentación de la impugnación del patrono, el juez deberá decidir si mantiene la orden o si la levanta.

Contra la resolución que se tome, no cabrá recurso alguno.

Se presume la responsabilidad del patrono, por la orden de suspensión o cierre del trabajo; por ello, los salarios de los trabajadores afectados por esa orden correrán a su cargo, durante el período en que no presten servicio por ese motivo.

Artículo 271.-

El patrono al que se le ordenare la suspensión o cierre de los trabajos, conforme a lo establecido en este Título, e incumpliere esa decisión, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

- a) Multa por cada día de incumplimiento, de doscientos a mil colones; y
- b) Cierre temporal del centro de trabajo hasta por un mes.

Artículo 272.-

Corresponderá al juzgado de trabajo de la jurisdicción donde está ubicado el centro de trabajo, la imposición de las sanciones que se indican en el artículo 271, lo que hará de oficio o a gestión de las autoridades de inspección, indicadas en el artículo 269, o de los propios trabajadores.

DE LA SALUD OCUPACIONAL

Artículo 273.- Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general, prevenir todo daño causado a la salud de este por

las condiciones del trabajo, protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

CREACIÓN DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

Artículo 274.-

Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

- a) Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país;
- b) Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia
- c) Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional
- ch) Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico subprofesional, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional;
- d) Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo
- e) Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades
- f) Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional
- g) Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados del país con exención de impuestos, tasas y sobretasas,
- h) Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas
- i) Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia, y
- j) Cualesquiera otras actividades propias de la materia.

Artículo 275.-

El Consejo de Salud Ocupacional estará integrado por ocho miembros propietarios. Uno representará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y será quien lo presida, uno al Ministerio de Salud, uno al Instituto Nacional de Seguros, uno a la Caja Costarricense de Seguro Social, dos a los patronos y dos a los trabajadores.

El Poder Ejecutivo designará a los representantes de los patronos, escogidos de ternas enviadas por las cámaras patronales. Y escogerá, en forma rotativa, a los dos representantes de los trabajadores, de las ternas enviadas por las confederaciones de trabajadores.

En la oportunidad de la primera designación, se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

Los ministerios dichos designarán a sus representantes y las juntas directivas de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Instituto Nacional de Seguros, a los suyos.

Artículo 276.-

Los miembros del Consejo de Salud Ocupacional serán electos por períodos de tres años y podrán ser reelectos. El consejo sesionará ordinariamente cuatro veces al mes y extraordinariamente cuando aquí lo acuerden, o sea convocado por el Presidente para atender asuntos de urgencia.

El quórum para las sesiones del Consejo lo formarán cinco de sus miembros. Las dietas las determinará el reglamento respectivo. En ningún caso se remunerarán más de seis sesiones por mes.

Artículo 277.-

El consejo contará con los servicios de un director ejecutivo, quien actuará como su secretario y asistirá a todas las sesiones con derecho a voz.

Todo lo relativo a estructura administrativa del consejo, sus dependencias y el personal técnico necesario será determinado en el reglamento de la ley, el cual deberá contener previsiones especiales relativas a la contratación, temporal o permanente, del personal profesional especializado nacional o extranjero, que el Consejo estime pertinente para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 278.-

Los recursos del Consejo de Salud Ocupacional estarán constituidos por:

- a) La suma global que se le asigne en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- b) El aporte del Instituto Nacional de Seguros conforme al artículo 205;

c) Por las donaciones que le hagan las personas físicas y jurídicas;

ch) Por las sumas que, en virtud de convenios con organismos nacionales e internacionales, se destinen a programas específicos para engrosar sus recursos de cualquier ejercicio. Para los fines del inciso c) de este artículo, todas las instituciones del Estado quedan autorizadas para hacer donaciones al Consejo de Salud Ocupacional.

Artículo 279.-

Con los recursos a que se refiere el artículo anterior, el Consejo de Salud Ocupacional preparará en cada ejercicio, su presupuesto ordinario, el cual deberá ser sometido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la aprobación de la Contraloría General de la República. Igual trámite se seguirá en lo referente al presupuesto extraordinario.

Artículo 280.-

La administración financiera de los recursos del Consejo de Salud Ocupacional, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de sus dependencias, conforme a las normas de la Ley de la Administración Financiera de la República, sin que pueda destinarse suma alguna a fines diferentes del trabajo que compete al consejo expresado.

Artículo 281.-

El consejo preparará, en coordinación con la Oficina de Planificación Nacional y Política Económica, un plan nacional de salud ocupacional para corto, mediano y largo plazo, al cual deberá ajustar sus planes anuales de trabajo.

Artículo 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.

Artículo 283.-

El Poder Ejecutivo, en un plazo no superior a un año, contado a partir de la vigencia de la presente modificación, promulgará los reglamentos de salud ocupacional que sean necesarios y que tengan por objetivo directo:

a) La protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores y

b) La prevención y control de los riesgos del trabajo.

La reglamentación deberá contemplar 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:

a) La prevención y el control de las causas químicas, físicas, biológicas y psico-sociales capaces de provocar riesgos en el trabajo

b) El mantenimiento en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones sanitarias, lavabos, duchas y surtidores de agua potable;

c) El mantenimiento en buen estado de conservación, uso, distribución y funcionamiento de las instalaciones eléctricas y sus respectivos equipos;

ch) 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, y

d) Los depósitos y el control, en condiciones de seguridad, de sustancias peligrosas.

4.-Suministros, uso y mantenimiento, de equipos de seguridad en el trabajo referidos a 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.- Disposiciones en los centros de trabajo de recursos humanos y materiales, para el suministro de primeros auxilios.

13.- Disposiciones relacionadas con edad y sexo de los trabajadores.

14.- Características y condiciones de trabajo del minusválido.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 287.-

Los trabajadores que no están amparados por este Título, conforme al artículo 194, quedan sometidos a las disposiciones de este Capítulo, pero las obligaciones correspondientes al patrono, recaerán, según el caso, sobre el jefe de familia o los propios trabajadores.

Artículo 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.

La constitución de estas comisiones se realizará conforme a las disposiciones que establezca el reglamento de la ley y su cometido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

El Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, pondrá en vigencia un catálogo de mecanismos y demás medidas que tiendan a lograr la prevención de los riesgos del trabajo, por medio de estas comisiones.

Artículo 289.-

Todo centro de trabajo que se instale, amplíe, modifique traslade o varíe instalaciones, con posterioridad a la vigencia de la presente ley, deberá ajustarse a sus disposiciones, en cuanto a salud ocupacional.

Los centros de trabajo que ya estuvieran operando deberán conformarse a la ley, de acuerdo con lo que se establezca en el reglamento respectivo.

Artículo 290.-

La licencia de construcción, reforma, traslado o ampliación de un centro de trabajo deberá contar con la aprobación del Consejo de Salud Ocupacional.

Artículo 291.-

Los equipos y elementos destinados a la protección personal del trabajador, a la seguridad en el trabajo y a la prevención de los riesgos del trabajo, podrán ser importados e internados exentos del pago de impuestos, tasas y sobretasas, siempre que su uso y características hayan sido aprobados y autorizados por el Consejo de Salud Ocupacional. **El Poder Ejecutivo establecerá, por medio de decreto, el precio máximo de venta de estos artículos.**

Artículo 292.-

El Instituto Nacional de Seguros deberá llevar, permanentemente, un sistema de estadísticas sobre riesgos del trabajo, que asegure su comparabilidad con otras instituciones tanto nacionales como extranjeras.

Artículo 293.-

Se prohíbe la introducción, venta o uso de bebidas alcohólicas, drogas, enervantes y estimulantes, en los centros de trabajo.

Artículo 294.- Son trabajos o centros de trabajo insalubres los que, por su naturaleza pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son trabajos o centros de trabajo peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.

El Consejo de Salud Ocupacional determinará cuáles trabajos o centros de trabajo son insalubres y cuales son peligrosos; además, establecerá de cuál tipo o clase de sustancias queda prohibida la elaboración o distribución, o si éstas se restringen o se someten a determinados requisitos especiales.

Artículo 295.-

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.

Artículo 296.-

Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza.

Además deberán reunir los requisitos de iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.

Artículo 297.-

Las casas de habitación que el patrono suministre a los trabajadores dependientes de él, deberán llenar todos los requisitos que se establezcan en el reglamento de la ley.

Artículo 298.-

Todas las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros colaborarán a fin de obtener el cumplimiento exacto de las disposiciones de este Capítulo.

Cualquier infracción o violación de los términos de esta ley o su reglamento, en cuanto a salud ocupacional, dará lugar a la imposición de una multa de quinientos a doce mil colones, de acuerdo con los términos del Capítulo XV.

Artículo 299.-

Toda empresa, pública o privada, está obligada a permitir el acceso a sus instalaciones, a cualquier hora del día o de la noche en que se efectúe el trabajo, a los miembros del consejo o a los funcionarios de su dependencia, para el examen de las condiciones de salud

ocupacional, la toma de muestras, mediciones, colocación de detectores y cualesquiera otras actividades similares.

El patrono que, injustificadamente, se niegue a permitir el acceso y las labores de los miembros del consejo o de sus funcionarios será sancionado con multa de mil a cinco mil colones, de acuerdo con la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por la existencia de riesgos sanción que se duplicará en cada reincidencia. No obstante, en casos en que la acción de los miembros del consejo deba ser inmediata, los mismos podrán recurrir al auxilio de la Fuerza Pública para que no se les impida el acceso al lugar de trabajo de que se trate o no se entorpezcan sus labores, sin perjuicio de las sanciones correspondientes a los infractores.

Artículo 300.-

Toda empresa que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores está 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.

Artículo 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.

Artículo 302.-

Para ser miembro del Consejo de Salud Ocupacional se requiere:

- a) Ser ciudadano costarricense en ejercicio
- b) Ser técnico en salud ocupacional o tener conocimientos teóricos o prácticos suficientes sobre aspectos de la misma materia.

Artículo 303.-

Los reclamos por riesgos del trabajo se tramitarán en los juzgados de trabajo de la jurisdicción donde hubiesen ocurrido, operándose la prórroga de jurisdicción en beneficio del trabajador litigante, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 454 y siguientes y demás concordantes del Código de Trabajo o de acuerdo con el procedimiento señalado en los artículos 536 a 548 del mismo Código, en lo que sea aplicable y no contradiga las disposiciones de este Código; todo ello atendiendo la naturaleza del reclamo y la conveniencia e interés de los trabajadores.

Artículo 304.-

Los derechos y acciones para reclamar las prestaciones que establece este Título prescriben en dos años, contados desde el día en que ocurrió el riesgo o en que el trabajador esté en capacidad de gestionar su reconocimiento, y en caso de su muerte a partir del deceso.

La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en el Instituto Nacional de Seguros, cuando siga trabajando a las órdenes del mismo patrono sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociendo el total o parte del salario al trabajador o sus causahabientes.

Artículo 305.-

Si el riesgo del trabajo fuere causado por dolo, negligencia o imprudencia que constituya delito atribuible al patrono o falta inexcusable del mismo, el trabajador o sus causahabientes podrán recurrir, simultáneamente, ante los tribunales comunes y ante los de trabajo; en caso de que se satisfagan las prestaciones correspondientes en dinero, en virtud de lo expuesto en este Código, los tribunales comunes le rebajarán el monto de éstos, en el supuesto de que dictaren sentencia contra dicho patrono.

Si las acciones previstas en el párrafo anterior se entablaran sólo ante los tribunales de trabajo, éstos pondrán, de oficio, en conocimiento de los tribunales comunes lo que corresponda.

Si la víctima estuviere asegurada el Instituto Nacional de Seguros pagará inmediatamente la respectiva indemnización al trabajador o a sus causahabientes, en los casos en que se refiere este artículo, pero si el patrono fuere condenado por los tribunales comunes deberá reintegrar a esa institución la suma o sumas que ésta haya pagado, junto con los intereses legales. Al efecto, la sentencia correspondiente servirá de título ejecutivo para el Instituto.

Artículo 306.-

Si el riesgo del trabajo fuere causado por dolo, falta, negligencia o imprudencia, que constituya delito atribuible a terceros, el trabajador y sus causahabientes podrán reclamar a éstos, los daños y perjuicios que correspondan, de acuerdo con las leyes de orden común ante los tribunales respectivos, simultáneamente y sin menoscabo de los derechos y acciones que pueden interponerse en virtud de las disposiciones de este Título.

Los daños y perjuicios que deben satisfacer dichos terceros comprenderán también la totalidad de las prestaciones en dinero que se concedan en esta ley, siempre que el trabajador o sus causahabientes no hayan obtenido el pago de éstas. Si el trabajador o sus causahabientes reclamaren de los referidos terceros, una vez que se les hayan satisfecho las prestaciones que otorga este Título, los tribunales comunes ordenarán el pago de los daños y perjuicios que procedan, pero rebajados en la suma o sumas percibidas o que efectivamente puedan percibir el trabajador o sus causahabientes. En tal caso, el patrono que no estuviese asegurado y que depositare a la orden del trabajador o de sus derechohabientes, en el Instituto Nacional de Seguros, la suma necesaria para satisfacer las prestaciones previstas en este Título, tendrá acción subrogatoria hasta por el monto de su desembolso, contra los responsables del riesgo ocurrido, la que se ejercerá ante los tribunales comunes. Si el patrono estuviese asegurado, esa acción subrogatoria competará sólo al mencionado Instituto. Para los efectos de este artículo, se entiende por terceros a toda persona con exclusión del patrono, sus representantes en la dirección del trabajo o los trabajadores de él dependientes.

Artículo 307.-

Si el patrono no hubiere asegurado al trabajador estará obligado a depositar, en el Instituto Nacional de Seguros, el capital correspondiente a la suma de prestaciones debidas, las cuales se calcularán conforme a las bases actuariales que el Instituto utilice según este Título, además de lo que por cualquier otro concepto adeudare, dentro de los diez días siguientes a la notificación correspondiente, realizada por el Instituto asegurador. Vencido este término, el depósito del capital podrá exigirse por la vía ejecutiva.

Artículo 308.-

Cuando el trabajador al que le haya ocurrido un riesgo de trabajo tuviere que recurrir a los Tribunales de Trabajo o a la junta médica calificadora de incapacidad para el trabajo por llamamiento de éstos, el patrono deberá conceder el permiso con goce de salario correspondiente, y el trabajador tendrá derecho a que se le reconozcan los gastos de traslado y de permanencia en que incurra y, si su estado lo exige, los de sus acompañantes.

Artículo 309.-

Las faltas e infracciones a lo que disponen esta ley y sus reglamentos, cuyas sanciones no estén expresamente contempladas en normas especiales, independientemente de la responsabilidad que acarreen al infractor, se sancionarán de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 310.-

Se impondrá multa de quinientos a doce mil colones al patrono, en los siguientes casos:

- a) Cuando no tenga asegurados contra riesgos del trabajo, a los trabajadores bajo su dirección y dependencia,
- b) Cuando no declare el salario total devengado por los trabajadores, para efectos del seguro contra riesgos del trabajo,
- c) Cuando el informe de planillas sea presentado en forma extemporánea;
- ch) Cuando no cumpla con la obligación de presentar, en forma oportuna, la denuncia por la ocurrencia de cualquier riesgo del trabajo;
- d) Cuando alterare la forma, circunstancia y hechos de cómo ocurrió un riesgo del trabajo,
- e) Cuando incumpla las disposiciones referentes a salud ocupacional;
- f) Cuando ocurra un riesgo del trabajo por falta inexcusable, en los siguientes casos:
 - 1.- Incumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias referentes a salud ocupacional.
 - 2.- Incumplimiento de las recomendaciones que, sobre salud ocupacional le hayan formulado las autoridades administrativas de inspección de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Seguros .
- g) Cuando incurra en cualquier falta, infracción o violación de las disposiciones que contiene este Título o sus reglamentos que le sean aplicables.

Artículo 311.-

Se impondrá multa de trescientos a dos mil colones al empleado de cualquier ministerio, institución pública, municipalidad o cualquier otro organismo integrante de la Administración Pública, que autorice la celebración de actos, contratos o trabajos en contravención de las disposiciones de este Título o sus reglamentos.

Artículo 312.-

La reincidencia específica, en un plazo de un año, en cuanto a faltas e infracciones a las disposiciones de este Título y sus reglamentos, se sancionará con la aplicación del doble de la multa que inicialmente se haya impuesto.

Artículo 313.-

Si las multas no fueren pagadas en el plazo que para ese efecto se determine y que no podrá ser superior a cinco días, esto implicará para el remiso su arresto inmediato y se convertirá a razón de un día de prisión por cada cien colones de multa.

Artículo 314.-

La imposición de las sanciones, que se establecen en este Código, corresponderá a los juzgados de trabajo en cuya jurisdicción se cometió la falta o infracción y, en su defecto, en el del domicilio del eventual responsable.

Artículo 315.-

Los juzgados de trabajo impondrán las sanciones que corresponden, dentro de los límites de este Título, conforme a su prudente y discrecional arbitrio. Para esos efectos, tomarán en consideración factores tales como la gravedad de la falta, número de trabajadores directa o potencialmente afectados, daños causados, condiciones personales y antecedentes del inculcado y demás circunstancias que estimen oportuno ponderar, para las imposiciones de la sanción.

Artículo 316.-

La gestión para solicitar la imposición de las sanciones que establece este Título, podrá pedirla cualquier persona perjudicada o quien la represente; pero la presentación de esta gestión será obligatoria para las autoridades administrativas de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguros y municipalidades, sin que por el ejercicio de esa obligación incurran en responsabilidad personal.

Artículo 317.-

La denuncia, o en su caso, la acusación deberá hacerse ante el respectivo juez de trabajo o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima.

Artículo 318.-

La gestión se hará por escrito o en forma verbal, personalmente o por medio de apoderado especial, que se constituirá aún por simple carta poder y habrá de contener, de modo claro y preciso en cuanto fuere posible, los siguientes requisitos:

- a) Nombre completo, domicilio y demás calidades personales del denunciante o del apoderado, si comparece por medio de éste.
- b) Nombre completo, domicilio y demás calidades personales de los presuntos responsables de la infracción o falta y de sus colaboradores, si los hubiere y las señales que mejor puedan determinarlos e iguales datos en cuanto a los posibles perjudicados y las personas que, por haber estado presentes o por cualquier otro motivo, tuvieren conocimiento de la falta o pudieren proporcionar algún informe último,

c) Relación circunstancial de la infracción o falta, con expresión de lugar, año, mes, día y hora en que la misma se produjo, junto con cualquier otro dato que sobre el particular interese,

ch) Enumeración precisa de la prueba que se ofrece para apoyar la gestión,

d) Relación clara de todas las demás indicaciones y circunstancias que, a juicio del gestionante, conduzcan a la comprobación de la falta o a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la averiguación de los responsables;

e) Señalamiento de oficina para oír notificaciones, y

f) Cuando se interponga por escrito, la firma del denunciante y si no supiere firmar o no pudiere hacerlo, la de otra persona a su ruego.

En ambos casos, deberá tenerse presente el artículo 440. Si fuere verbal, el funcionario del juzgado que la reciba levantará un acta, consignando en ella los requisitos que se indican en este artículo.

Artículo 319.-

Si la denuncia no fuere presentada en forma legal, el juez de trabajo se abstendrá de darle curso, hasta tanto no se cumplan las exigencias del artículo 318; al efecto, queda obligado el juez, por todos los medios a su alcance, a procurar que se subsanen, sin pérdida de tiempo, las omisiones que hubiere.

Artículo 320.-

De inmediato que un juez de trabajo tenga noticias, por impresión propia, de haberse cometido dentro de su jurisdicción territorial alguna falta o infracción a los términos de este Título o sus reglamentos, procederá a la pronta averiguación del hecho a fin de imponer sin demora la sanción correspondiente.

Al efecto, podrá requerir el auxilio de las autoridades de policía o de trabajo de cada localidad, para que éstas levanten la información necesaria y le devuelvan los autos, una vez que estén listos para el fallo.

Artículo 321.-

La sustanciación del juicio sobre infracciones o faltas será sumaria, en legajo separado para cada caso que ocurra.

Todo juzgamiento comenzará por la providencia que lo ordene, y en ella se hará constar si se procede en virtud de la denuncia o por impresión propia, indicándose en cada caso, el

nombre y apellidos del denunciante o autoridad que hace el cargo o da el informe. Dicha providencia contendrá, por extracto, la exposición del hecho que le da origen, cuando el juez de trabajo proceda por impresión personal.

A continuación de la diligencia que encabeza, serán practicadas en una sola acta, la indagatoria y confesión con cargo del inculpado. Si el imputado reconociere su falta, se procederá a continuación a dictar el fallo, por resolución formal, a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que concluyó la diligencia. Si el indiciado negare el hecho que se le atribuye, se practicará la investigación sumaria del caso, dentro del término improrrogable de diez días y, transcurrido ese plazo y evacuadas las pruebas, será dictada la sentencia a más tardar cuarenta y ocho horas después. El imputado deberá dejar señalada oficina dentro del perímetro judicial, para oír notificaciones.

Artículo 322.-

El indiciado que niegue los cargos que se le imputan puede, en la misma diligencia de su indagatoria, o dentro de las veinticuatro horas siguientes, proponer verbalmente o por escrito, las pruebas de descargo, las cuales serán recibidas sin demora en juicio verbal, siempre que fueren pertinentes y no entorpezcan el curso regular del juzgamiento.

Artículo 323.-

En materia de faltas o infracciones a los términos de este Título o sus reglamentos, no se suspenderá la jurisdicción por excusas o recusación, ni por la excepción o declaratoria de incompetencia que se formule.

Cuando surja uno de estos incidentes y el tribunal de trabajo que conoce del juzgamiento deba remitir el expediente a otra autoridad judicial dejará testimonio de las piezas que juzgue indispensables para continuar, válidamente recibiendo las pruebas o levantando la información que proceda. Sin embargo, se abstendrá de dictar sentencia hasta tanto no se resuelva en definitiva la articulación.

Artículo 324.-

En materia de faltas o infracciones a este Código o sus reglamentos, sólo la sentencia será notificada a las partes. Únicamente el imputado o su defensor y el acusador o su apoderado podrán apelar, en el acto de notificárseles, saber el fallo o dentro de las veinticuatro horas siguientes. Para este efecto, el notificador cumplirá lo dispuesto por el inciso b) del artículo 494 del Código de Trabajo.

Si hubiere alzada oportuna, el recurso será admitido para ante el superior respectivo, a quien se enviarán inmediatamente las diligencias originales.

Toda sentencia será resuelta por el superior, sin más trámite y sin ulterior recurso, dentro de los tres días posteriores al recibo de los autos y devolverá éstos enseguida a la oficina de su procedencia.

Artículo 325.-

Las sanciones se aplicarán a quien resulte ser responsable de la falta o infracción. En el caso de que los responsables fueren varios, las sanciones se impondrán, separadamente, a cada infractor.

Si la falta o infracción hubiera sido cometida por una empresa, compañía, sociedad o institución pública o privada, las sanciones se aplicarán contra quien figura como patrono, representante legal o jefe superior del lugar en donde el trabajo se presta, pero la respectiva persona jurídica quedará obligada, en forma solidaria con éstos, a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario.

Artículo 326.-

Todo inculpado, por la comisión de faltas o infracciones a los términos de este Título podrá permanecer en libertad, durante la tramitación del proceso y hasta sentencia firme, si persona de buena reputación y buen crédito garantiza, a satisfacción del respectivo tribunal de trabajo, su inmediata comparecencia o su sumisión a la sentencia firme.

Artículo 327.-

Para el cobro de las multas que se establecen en este Título los jueces de trabajo procederán conforme lo disponen los artículos 53 a 56 del Código Penal.

Las multas se girarán a favor del Consejo de Salud Ocupacional, quien las destinará, exclusivamente, a establecer un fondo que se utilizará para la prevención de los riesgos del trabajo.

Las multas podrán cancelarse en las oficinas del Instituto Nacional de Seguros o en cualquiera de los bancos del Sistema Bancario Nacional. Todo pago de multas hecho en forma distinta de la establecida, se tendrá por no efectuado y el empleado que acepte ese pago o parte del mismo será despedido, por ese solo hecho, sin responsabilidad patronal.

Artículo 328.-

En cuanto no contraríen el texto y los principios que contiene este Capítulo, se aplicarán las normas generales contenidas en otras disposiciones de este Código y del Código de Procedimientos Penales.

Artículo 329.-

De toda sentencia que se dicte en materia de faltas o infracciones contra este Título o sus reglamentos, deberá remitirse copia literal a la Inspección General de Trabajo y al Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 330.- La Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros nombrarán, cada uno, dos funcionarios para que, dentro de una política de coordinación interinstitucional y para la mejor aplicación del Presente Título en orden a los servicios médicos hospitalarios y de rehabilitación, estudien y propongan ante los respectivos órganos ejecutivos, soluciones a los problemas que se presenten y que afecten a los trabajadores y las dos entidades, en lo que a riesgos del trabajo se refiere.

Artículo 331.-

El sistema de tarifas que se aplicará al caso del Estado, instituciones públicas y municipalidades se basará en primas retrospectivas fundamentado en el costo real que anualmente se determine para los grupos de empleados públicos asegurados.

En cada presupuesto ordinario que apruebe la Asamblea Legislativa, deberá consignarse siempre la partida que ampare las primas retrospectivas correspondientes a cada ejercicio económico.

La Contraloría General de la República modificará los presupuestos anuales de las instituciones públicas y municipalidades, que no incluyan la asignación presupuestaria suficiente para cubrir dichas primas.

El Instituto Nacional de Seguros determinará, para el caso del Estado, instituciones públicas y municipalidades, el monto anual de esas primas retrospectivas .

Transitorio I.-

Las actividades que estaban cubiertas por el Seguro de Riesgos Profesionales, conforme al artículo 251 del Código de Trabajo que por esta ley se reforma, mantienen la obligatoriedad de asegurarse contra los riesgos del trabajo.

Se faculta al Instituto Nacional de Seguros para realizar la universalización del Seguro contra Riesgos del Trabajo, que se establece en este Título, en forma paulatina, por etapas, conforme a actividades económicas o zonas geográficas, de acuerdo con la experiencia, de manera que después de cuatro años a partir de la promulgación de la presente ley, como máximo, todos los trabajadores del país se encuentren cubiertos por este régimen de seguridad social.

Transitorio II.-

Mientras no se cumpla la universalización de los seguros contra los riesgos del trabajo, de conformidad con el Transitorio I de esta ley, la responsabilidad máxima del Instituto Nacional de Seguros, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios reportados por el patrono a este Instituto, como devengados por el trabajador con anterioridad a la ocurrencia del riesgo, de forma que el patrono responderá, en forma directa y exclusiva, ante el trabajador o sus causahabientes por diferencias que se determinen, y no se aplicará al respecto lo dispuesto en el artículo 206. De la misma forma, mientras no se cumpla la referida universalización, si el trabajador no estuviere asegurado contra los riesgos del trabajo, el instituto asegurador pondrá el caso en conocimiento del juzgado de trabajo en cuya jurisdicción ocurrió el riesgo y correrá a cuenta del patrono, exclusivamente tanto el pago de las prestaciones en dinero, como todos los gastos de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que demande el tratamiento del trabajador, para lo cual no se aplicarán en la forma prevista en esta ley, los artículos 221 y 231, asimismo, hasta tanto no se logre la precitada universalización y si el riesgo se tramitare como no asegurado, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 260 de esta ley y, en su lugar, el trabajador solicitará al juzgado que corresponda que, sobre la base del dictamen final en que se fije la incapacidad permanente, le determine las rentas del caso y comine al patrono a depositar el monto de las mismas en la referida institución, en un plazo no mayor de diez días hábiles, contado a partir de la notificación de la resolución. Igualmente, mientras la referida universalización no se haga efectiva no se aplicará el artículo 306 en la forma prevista en esta ley, cuando el patrono no hubiese asegurado al trabajador, de modo que aquél estará obligado a depositar en esas circunstancias en el Instituto Nacional de Seguros, el capital correspondiente a la suma de prestaciones debidas, además de lo que por cualquier otro concepto adeudare, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la firmeza del fallo de los tribunales de trabajo realizada por el instituto asegurador, para que esa institución haga los pagos respectivos, en el entendido de que una vez que hubiere vencido ese término, el depósito de capital podrá exigirse por cualquier interesado o por sus representantes legales, siguiendo los trámites de ejecución de sentencia.

Transitorio III.-

Para los efectos del Transitorio II, se considerará universalización el seguro cuando el mismo sea obligatorio y forzoso para una zona geográfica específica del país o para una actividad económica particular según sea la programación que disponga el Instituto, para cumplir con lo dispuesto en el Transitorio I de esta ley".

Artículo 2.-

Los artículos 262 a 292 del Título Quinto, Capítulos I y II llevarán la numeración respectiva a partir del 332 y, en lo que corresponde, se hará la concordancia debida respecto del cambio de numeración en las citas o referencias que contienen los indicados capítulos.

Artículo 3.-

Esta ley rige a partir de su publicación y **deroga cualesquiera otras disposiciones legales que se le opongan. (Esta ley fue publicada el 9 de marzo de 1982). (POR ESTE ARTÍCULO SE DEROGA DE LA LEY ORGÁNICA DEL MTSS, LOS ARTÍCULOS 63 AL 68).**(El exaltado no corresponde al texto original)

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa.- San José, a los cuatro días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y dos.

CRISTIAN TATTENBACH YGLESIAS

Presidente.

CARLOS MANUEL PEREIRA GARRO,

Primer Secretario.

JUAN RAFAEL BARRIENTOS GERME,

Segundo Secretario.

Presidencia de la República.- San José, a los nueve días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y dos.

Ejecútese y publíquese.- RODRIGO CARAZO- El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
GERMAN SERRANO PINTO.

Tipo Norma :Ley 16744

Fecha Publicación :01-02-1968

Fecha Promulgación :23-01-1968

Organismo :MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DE

PREVISION SOCIAL

Título :ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Tipo Version :Ultima Version De : 27-12-2008

Inicio Vigencia :27-12-2008

Id Norma :28650

Ultima Modificación :14-OCT-1997 Ley 19518

URL :<http://www.leychile.cl/N?i=28650&f=2008-12-27&p=>

ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

TITULO I (1-4)

OBLIGATORIEDAD, PERSONAS PROTEGIDAS Y AFILIACION.

Párrafo 1°

Obligatoriedad

Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

§ 2. Personas protegidas

Artículo 2° Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;
- b) Los funcionarios públicos de la Administración NOTA Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.
INCISO SEGUNDO DEROGADO.
- c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que LEY 18269 signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo Art. único N° 1 plantel; D.O. 28.12.1983
- d) Los trabajadores independientes y los

trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro de un año, a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d).

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

NOTA:

La LEY 19345, publicada el 07.11.1994, dispuso la aplicación de la presente ley a los trabajadores del sector público que indica.

NOTA 1:

El DTO 102, Trabajo, publicado el 25.08.1969, reglamentó la incorporación al seguro de las personas indicadas en las letras b) y c) del presente artículo.

NOTA 2:

El artículo único del DL 1.548, publicada el 09.09.1976, declaró que el sentido de la facultad delegada por el inciso final del presente art. 2°, es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de Seguro a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación.

NOTA 3:

Las siguientes disposiciones han incorporado al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a las siguientes personas:

DTO 448, Trabajo, publicado el 07.12.1976, incorpora a campesinos asignatarios de tierras.

DTO 244, Trabajo, publicado el 11.10.1977, incorpora a los suplementeros acogidos al régimen previsional del seguro social.

El Art. 8° del DFL 50, Trabajo, publicado el 17.05. 1979, incorporó a los profesionales hípicas independientes.

DTO 68, Trabajo, publicado el 03.10.1983, incorpora a los conductores propietarios de taxis.

DFL 19, Trabajo, publicada el 13.07.1984, incorpora

a los pirquineros independientes.

El Art. 1° del DFL 2, Trabajo, publicada el 08.04.1986, dispuso la inclusión, en los mismos términos en que se produjo la de los mismos grupos afectos al Antiguo Sistema Previsional, a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicas independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y no haber estado afectos al régimen de alguna Institución del Antiguo Sistema Previsional han quedado marginados de tal protección.

EL Art. 2° del referido DFL 2 de 1986, incorporó a los pequeños mineros artesanales.

El Art. 1° del DFL 54, Trabajo, publicado el 05.08.1987, incluyó a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

El Art. 1° del DFL 90, Trabajo, publicado el 01.12.1987, incorporó a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile del DL No. 3.500, de 1980.

El Art. 1° del DFL 101, Trabajo, publicado el 23.10.1989, incorporó a los a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Artículo 3° Estarán protegidos también, todos los LEY 20067 estudiantes por los accidentes que sufran a causa o D.O. 25.11.2005 con ocasión de sus estudios o en la realización de su NOTA 1 práctica profesional. Para estos efectos se entenderá por estudiantes a los alumnos de cualquiera de los niveles o cursos de los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente de acuerdo a lo establecido en la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

El Presidente de la República queda facultado para NOTA

decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro.

NOTA:

El DTO 313, Trabajo, publicado el 12.05.1973, reglamentó el seguro establecido por el presente artículo.

NOTA 1:

El Art. 2° de la LEY 20067, publicada el 25.11.2005, establece que la presente modificación entrará en vigencia a partir del 1 del mes siguiente al de su publicación.

Párrafo 3°

Afiliación.

Artículo 4°.- La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas, deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

TITULO II

Contingencias cubiertas

Artículo 5° Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.

En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a

causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

NOTA:

El Art. 14 de la LEY 19303, publicada el 13.04.1994, incorporó como accidentes del trabajo los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo.

NOTA 1:

El Art. 33 de la LEY 19518, publicada el 14.10.1997, con vigencia a contar del 1° del mes subsiguiente al de su publicación; así como el Art. 181 del Código del Trabajo, contenido en el DFL 1, publicado el 16.01.2003, incorporan como accidente del trabajo a aquel sufrido con ocasión de actividades de capacitación.

NOTA 2:

El Art. 2° de la LEY 20101, publicada el 28.04.2006, dispuso que la modificación introducida en el presente artículo regirá a contar del 1° del mes subsiguiente al de su publicación.

Artículo 6°.- Los Consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley, en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectare al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedad y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el fondo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el Reglamento.

En todo caso, los acuerdos a que se refiere el inciso primero, deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 7°.- Es enfermedad profesional la causada de www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile una manera directa por el ejercicio de la profesión o el

trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El Reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

TITULO III

Administración

Artículo 8°.- La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 9°.- Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda la presente ley. Un comité asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos.

El Servicio de Seguro Social cumplirá sus funciones a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se crea con la presente ley y cuya organización administrativa interna será determinada por un Reglamento que deberá dictar el Presidente de la República.

El Presidente de la República queda facultado para modificar la Planta del Servicio Nacional de Salud, cuando lo estime necesario para que esta institución amplíe sus servicios de prevención y rehabilitación.

Artículo 10°.- Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados.

Estos organismos, en caso de carecer de adecuados

servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente.

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por instalar sus propios Servicios Médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de este facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo.

Artículo 11°.- El seguro podrá ser administrado, también, por las Mutualidades de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

Artículo 12° El Presidente de la República podrá www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile autorizar la existencia de estas Instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
- c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El Servicio Nacional de Salud controlará que dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior.

En caso de disolución anticipada de una Mutualidad, sus miembros deberán constituir los capitales representativos correspondientes a las pensiones de responsabilidad de dicha Mutualidad, en el o los organismos administradores que deban hacerse cargo en el futuro, del pago de tales pensiones.

En lo demás, se procederá en la forma como

dispongan sus estatutos y el Estatuto Orgánico de las Mutualidades que deberá dictar el Presidente de la República en conformidad al artículo siguiente.

Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso DL 3536, TRABAJO anterior, los acuerdos de los directorios de estas Art. 6° mutualidades que se refieran a transacciones judiciales D.O. 07.01.1981 o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los directorios de dichas mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social.

En casos calificados, la Superintendencia podrá disponer que una o más de estas entidades, que a su juicio requieran de un control especial, le eleven en consulta los acuerdos de directorio que recaigan sobre las materias que ella fije.

En los casos a que se refieren los tres incisos precedentes, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunciará en los términos establecidos en el artículo 46° de la ley 16.395.

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo.

Artículo 13°.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regir estas Mutualidades. Dicho Estatuto deberá prever que el Directorio de estas instituciones esté integrado, paritariamente, por representantes de los empleadores y de los trabajadores y la forma como se habrá de elegir al presidente de la institución, el cual lo será, también, del Directorio.

Artículo 14° Los organismos administradores no LEY 18269 podrán destinar a gastos de administración una suma Art. único N° 2 www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile superior al 10% de los ingresos que les correspondan D.O. 28.12.1983 para este seguro. Sin perjuicio de dicho porcentaje máximo, a las Mutualidades no podrá fijárseles menos del cinco por ciento de sus ingresos para tales gastos en los decretos en que se aprueban las estimaciones presupuestarias de esta ley.

TITULO IV

Artículo 15° El Seguro de Accidentes del Trabajo y NOTA Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización básica general del 0,90% de LEY 18768 las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador; Art. 96 a)
- b) Con una cotización adicional diferenciada en D.O. 29.12.1988 función de la actividad y riesgo de la empresa o NOTA 1 entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un NOTA 2 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin NOTA 3 perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16°; DL 3501, TRABAJO
- c) Con el producto de las multas que cada organismo Art. 25 administrador aplique en conformidad a la presente ley; D.O. 18.11.1980
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56° y 69°.

NOTA:

El Decreto 67, Trabajo, publicado el 07.03.2000, con vigencia a contar de 1° de julio de 2001, establece el Reglamento para la aplicación del presente artículo.

NOTA 1:

El artículo 97 de la LEY 18768, publicada el 29.12.1988, dispuso que la modificación introducida a este artículo entrará en vigencia a contar del primer día del mes siguiente al de su publicación.

NOTA 2:

El Artículo sexto transitorio de la LEY 19578, publicada el 29.07.1998, en su texto modificado por el artículo único de la LEY 19969, publicada el 31.08.2004, estableció, a contar del 1° de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto del año 2008, una cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, en favor del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la presente ley.

NOTA 3

El artículo 1° de la LEY 20288, publicada el 03.09.2008, extiende hasta el año 2011 la cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, en favor del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al reemplazar en el artículo sexto transitorio de la LEY 19578, modificadorio de la presente

norma, la expresión "2008" por "2011".

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Artículo 16° Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización LEY 18811 adicional se determinarán por las mutualidades de Art. 2° empleadores respecto de sus empresas adherentes y por D.O. 14.07.1989 los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento.

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que LEY 19454 para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar Art. 8° N° 1 informe al Servicio de Salud correspondiente. D.O. 08.05.1996

El reglamento establecerá los requisitos y NOTA proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán.

NOTA:

El DTO 67, Trabajo, publicado el 07.03.2000, con vigencia a contar de 1° de julio de 2001, estableció el reglamento para la aplicación de este artículo.

Artículo 17°.- Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

Artículo 18°.- En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas;
- b) El infractor deberá pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado, y
- c) En la misma liquidación se impondrá, también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las impositivas adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

Esta multa se recargará en un 50% si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio.

Artículo 19°.- El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual.

Artículo 20° Respecto de las Mutualidades, el NOTA estatuto orgánico de ellas deberá establecer que estas NOTA 1 instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

NOTA:

Véanse los Arts. 22 y 23 del DFL 285, Trabajo, publicado el 26.02.1969, que reglamenta el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

NOTA 1:

El Art. 21 de la LEY 19578, publicada el 29.07.1998, dispuso que las Mutualidades de Empleadores deberán formar y mantener un Fondo de Contingencia y, además, deberán ajustarse a las normas de composición de activos representativos de la reserva de pensiones prevista en el presente artículo, según las reglas que indica y las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social, ello con la finalidad de financiar los mejoramientos extraordinarios de pensiones que se conceden en la referida ley y los

beneficios pecuniarios extraordinarios que se establezcan a futuro, conforme a su Art. 20.

Artículo 21° Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro.

Los demás organismos administradores, con excepción LEY 18754 de las Mutualidades de Empleadores, deberán, Art. 7° N° 1 además, entregar al Servicio Nacional de Salud un D.O. 28.10.1988 determinado porcentaje de sus ingresos, el que será NOTA determinado, respecto de cada cual, por el Presidente LEY 18269 de la República, para que esta institución lo dedique Art. único N° 3 exclusivamente al financiamiento de sus labores de D.O. 28.12.1983 inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos.

Los excedentes que se produzcan en cada ejercicio, en los fondos respectivos de las diversas cajas de previsión serán distribuidos de acuerdo con las normas que establezca el reglamento, debiéndose aportar por duodécimos presupuestarios y haciéndose los ajustes que correspondan de acuerdo a sus balances anuales.

NOTA:

El artículo 8° de la LEY 18754, publicada el 28.10.1988, dispuso que las modificaciones introducidas a este artículo, entrarán en vigencia el día primero del mes subsiguiente al de su publicación.

Artículo 22°.- DEROGADO.

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
LEY 18768

Art. 96 b)

D.O. 29.12.1988

NOTA

NOTA:

El artículo 97 de la LEY 18768, publicada el 29.12.1988, dispuso que la derogación del presente artículo entrará en vigencia a contar del primer día del mes siguiente al de su publicación.

Artículo 23°.- Todas las sumas que corresponda percibir al Servicio Nacional de Salud, por aplicación de lo dispuesto en la presente ley, se contabilizarán por separado y este organismo deberá destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda.

Artículo 24°.- Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud y que se formará hasta con el 10% de los excedentes a que se refiere el inciso

tercero del artículo 21° y con el 10% de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad a la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clínicas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrá también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades.

Un reglamento que el Presidente de la República dictará, dentro del plazo de 180 días desde la fecha de la promulgación de la ley, determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos.

Artículo 24° bis.- Las Mutualidades de Empleadores LEY 18754 estarán exentas de la obligación de efectuar aportes Art. 7° N° 2 para el financiamiento del seguro de las personas a que D.O. 28.10.1988 se refieren el inciso final del artículo 2° y el artículo 3° de esta ley.

NOTA:

El artículo 8° de la LEY 18754, publicada el 28.10.1988, dispuso que las modificaciones introducidas a la presente norma entrarán en vigencia el día primero del mes subsiguiente al de su publicación.

TITULO V

Prestaciones

Párrafo 1°

Definiciones

Artículo 25°.- Para los efectos de esta ley se entenderá por "entidad empleadora" a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo: y por "trabajador" a toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Artículo 26° Para los efectos del cálculo de las www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo LEY 19454 base mensual el promedio de las remuneraciones o Art. 8° N° 2 rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, D.O. 08.05.1996 percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar, en todo caso, que ha

percibido una remuneración superior a aquélla por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales. Al empleador, también se le aplicará la sanción máxima establecida en el artículo 80°.

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido enterar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se amplificarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, desde la fecha en que ellas fueros percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

Artículo 27°.- Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

- 1.- Que producen incapacidad temporal;
- 2.- Que producen invalidez parcial;
- 3.- Que producen invalidez total;
- 4.- Que producen gran invalidez, y
- 5.- Que producen la muerte.

Artículo 28°.- Las prestaciones que establecen los artículos siguientes se deben otorgar, tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

Párrafo 2°

Prestaciones médicas

Artículo 29°.- La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las

secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley.

3. Prestaciones por incapacidad temporal

Artículo 30° La incapacidad temporal da derecho al LEY 18768 accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán Art. 96 c) aplicables las normas contenidas en los artículos 3°, D.O. 29.12.1988 7°, 8°, 10, 11, 17, 19 y 22 del decreto con fuerza de NOTA ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y LEY 19454 Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, Art. 8° N° 3 en el inciso segundo del artículo 21 de la ley N° 18.469 D.O. 08.09.1996 y en el artículo 17 del decreto ley N° 3.500 de 1980.

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo.

NOTA:

El artículo 97 de la LEY 18768, publicada el 29.12.1988, dispuso que la modificación introducida a este artículo entrará en vigencia a contar del primer día del mes siguiente al de su publicación.

Artículo 31°.- El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

Artículo 32°.- El subsidio se pagará incluso por los

días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos o cotizaciones de previsión social.

El beneficiario de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

Artículo 33°.- Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Area respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 4°

Prestaciones por invalidez

Artículo 34°.- Se considerará inválido parcial a www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Artículo 35°.- Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento.

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago.

Artículo 36° La indemnización global establecida LEY 17671 en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en Art. 8° mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá D.O. 14.06.1972 a 30 veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 30° de esta ley, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez.

Artículo 37°.- El asegurado que sufre un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho

a la indemnización establecida en el artículo 35°, que será fijada, por el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

Artículo 38°.- Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

Artículo 39°.- Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanentemente igual o superior a un 70%. El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su sueldo base.

Artículo 40°.- Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.

En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Artículo 41°.- Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan. En ningún caso, esas pensiones podrán exceder del 50%, 100% ó 140% del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total, o gran invalidez, respectivamente.

La cuantía de la pensión será disminuida o aumentada cada vez que se extinga o nazca el derecho a los suplementos a que se refiere el inciso primero de este artículo.

Artículo 42°.- Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehusen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados. El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 5°

Prestaciones por supervivencia.

Artículo 43°.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales,

ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes.

Artículo 44°.- La cónyuge superviviente mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar.

Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Artículo 45°.- La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes. Para tener derecho a esta pensión el causante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez.

Cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Artículo 46°.- El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.

Artículo 47° Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores

de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, LEY 19454 técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, Art. 8° N° 4 tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al D.O. 08.05.1996 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile muerte.

Artículo 48°.- A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes y demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el artículo anterior.

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieran 18 años de edad.

Artículo 49°.- Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se refieren los artículos anteriores aumentada en un 50%.

En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el Reglamento.

Artículo 50°.- En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez, si lo hubiere.

Las reducciones que resulten de la aplicación del máximo señalado en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario a prorrata de sus respectivas cuotas, las que acrecerán, también, proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios deje de tener derecho a pensión o fallezca.

6. Cuota mortuoria

ARTICULO 51°.- DEROGADO DFL 90, TRABAJO

Art. 12

D.O. 11.01.1979

Párrafo 7°

Normas Generales

Artículo 52°.- Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal.

Artículo 53°.- El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

En ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba, ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior, amplificado en la forma que señalan los artículos 26° y 41° y su pago se hará con cargo a los recursos que la respectiva institución de previsión social debe destinar al pago de pensiones de vejez.

Los pensionados por invalidez parcial que registren con posterioridad a la declaración de invalidez, 60 o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el inciso www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile precedente.

Artículo 54°.- Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

Artículo 55°.- Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajuste, revalorización y montos mínimos rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 56°.- El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento, en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en esta ley.

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda.

En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a

reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieren otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

Artículo 57° El reglamento determinará la forma en LEY 18269 que habrán de concurrir al pago de las pensiones o Art. único N° 4 indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los D.O. 28.12.1983 distintos organismos administradores en que, desde la fecha de vigencia de esta ley, haya estado afiliado el enfermo.

En todo caso, las concurrencias se calcularán en relación con el tiempo de imposiciones existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización fijada de acuerdo con las normas de este seguro.

El organismo administrador a que se encuentre afiliado el enfermo al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización deberá pagar la totalidad del beneficio y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan.

TITULO VI

Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

Artículo 58° La declaración, evaluación, LEY 18269 reevaluación y revisión de las incapacidades Art. único N° 5 permanentes serán de exclusiva competencia de los D.O. 28.12.1983 Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Las resoluciones de las Mutualidades que se dicten sobre las materias a que se refiere este artículo se ajustarán, en lo pertinente, a las mismas normas legales y reglamentarias aplicables a los otros administradores del seguro de esta ley.

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Artículo 59°.- Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Artículo 60° Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamento las

clasificará y graduará, asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo.

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será LEY 18269 determinado por el médico especialista del Servicio de Art. único N° 6 Salud respectivo o de las Mutualidades en los casos de D.O. 28.12.1983 incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado. En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente.

Artículo 61°.- Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad, también de origen profesional, procederá a hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que presente. Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 62°.- Procederá, también, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 63°.- Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se

concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto.

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento.

Artículo 64°.- En todo caso, durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión, el inválido deberá someterse a examen cada dos años.

Pasado aquel plazo el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile determine el reglamento.

El reglamento determinará los casos en que podrá prescindirse del examen a que se refieren las disposiciones precedentes.

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta las nuevas posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

TITULO VII

Prevención de riesgos profesionales

Artículo 65°.- Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

La competencia a que se refiere el inciso anterior la tendrá el Servicio Nacional de Salud incluso respecto de aquellas empresas del Estado que, por aplicación de sus leyes orgánicas que las rigen, se encuentren actualmente exentas de este control.

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones cómo tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen.

NOTA:

El DTO 40, Trabajo, publicado el 07.03.1969, fijó el reglamento de prevención de riesgos profesionales, de que trata este título.

Artículo 66° En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de

protección;

2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que LEY 20308 afecte en forma reiterada o general a los Art. 4° trabajadores y sea presumible que tenga su origen en D.O. 27.12.2008 la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;

4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;

5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán NOTA de constituirse y funcionar estos comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios. Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68°.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las LEY 18011 actividades a que se refiere el artículo 162°-A del Art. 8° decreto ley 2.200, de 1978. D.O. 01.07.1981

NOTA 1

NOTA:

El DTO 54, Trabajo, publicado el 11.03.1969,

aprobó el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios.

NOTA 1:

El DL 2200, de 1978, a que se hace referencia en este texto, fue derogado por el N° 6 del artículo Segundo de la LEY 18620, publicada el 06.07.1987, por lo que referencia a su Art. 162-A debe entenderse hecha al actual Art. 96 del Código del Trabajo.

Artículo 66° Bis.- Los empleadores que contraten LEY 20123 o subcontraten con otros la realización de una obra, Art. 7° a) faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar D.O. 16.10.2006 el cumplimiento por parte de dichos contratistas o NOTA subcontratistas de la normativa relativa a higiene y NOTA 1 seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

NOTA:

El Art. segundo transitorio de la LEY 20123, publicada el 16.10.2006, estableció que la modificación introducida al presente artículo regirá a contar de 90 días después de su publicación.

NOTA 1:

El DTO 76, Trabajo, publicado el 18.01.2007, fijó el Reglamento para la aplicación del presente artículo.

Artículo 67°.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 68°.- Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Artículo 69°.- Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Artículo 70°.- Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68°, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Artículo 71°.- Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

TITULO VIII

Disposiciones finales

Párrafo 1°

Administración delegada.

Artículo 72°.- Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- a) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- c) Constituir garantías suficientes del fiel

cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante los organismos previsionales, que hubieren delegado la administración, y

d) Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 66°.

Los organismos administradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un determinado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el reglamento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los demás organismos administradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglamento.

Artículo 73°.- Los organismos administradores podrán también convenir con organismos intermedios o de base que éstos realicen, por administración delegada, alguna de sus funciones, especialmente las relativas a otorgamiento de prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Reglamento.

Artículo 74°.- Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervigilados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

Artículo 75°.- Las delegaciones de que trata el artículo 72° deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud.

2. Procedimiento y recursos

Artículo 76° La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades

que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos LEY 20123 precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales Art. 7° b) y graves, el empleador deberá informar inmediatamente D.O. 16.10.2006 a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.

NOTA:

El Art. segundo transitorio de la LEY 20123, publicada el 16.10.2006, estableció que la modificación introducida al presente artículo regirá a contar de 90 días después de su publicación.

Artículo 77° Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles LEY 18269 ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Art. único N° 7 Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones D.O. 28.12.1983 de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos

precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se LEY 19394 contarán desde la notificación de la resolución, la Art. único N° 1 que se efectuará mediante carta certificada o por D.O. 21.06.1995 los otros medios que establezcan los respectivos LEY 18899 reglamentos. Si se hubiere notificado por carta Art. 62 certificada, el plazo se contará desde el tercer D.O. 30.12.1989 día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Artículo 77 bis.- El trabajador afectado por el LEY 19394 rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte Art. único N° 2 de los organismos de los Servicios de Salud, de las D.O. 21.06.1995 Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de

salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Artículo 78°.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones

- más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
 - d) Un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Párrafo 3° (Arts. 79-80

Prescripción y sanciones. NOTA

Artículo 79°.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

NOTA:

El artículo 34 de la LEY 18591, publicada el 03.01.1987, dispone que el derecho a impetrar subsidio www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile por incapacidad temporal de la ley N° 16744, prescribirá en seis meses desde el término de la respectiva licencia. Esta disposición rige a contar del 1° de enero de 1987, de conformidad con el Art. 110 de la citada ley 19591.

Artículo 80°.- Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

Párrafo 4°

Disposiciones varias

Artículo 81°.- Fusi6nense la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que será su continuador legal y al cual se transferirá el activo y pasivo de esa Caja.

El Fondo de Garantía, que actualmente administra la Caja, se transferirá, también, al Servicio de Seguro

Social e ingresará al respectivo Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes del Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o médicos en general y a la prevención de riesgos profesionales, serán transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud.

Las transferencias a que se refiere este artículo estarán exentas de todo impuesto, así como también del pago de los derechos notariales y de inscripción.

Artículo 82°.- El personal que trabaja en la Caja de Accidentes del Trabajo en funciones relacionadas con atención médica, hospitalaria y técnica de salud, higiene y seguridad industrial, pasará a incorporarse al Servicio Nacional de Salud. El resto del personal se incorporará a la planta del Servicio de Seguro Social. Con motivo de la aplicación de la presente ley no se podrán disminuir remuneraciones, grados o categorías ni suprimir personal o alterarse el régimen previsional y de asignaciones familiares que actualmente tienen. Asimismo, mantendrán su representación ante el Consejo del organismo previsional correspondiente por un plazo de dos años.

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo y Administrativa de Accidentes del Trabajo en las Compañías de Seguros, será absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempeñe, a medida que las Compañías de Seguros empleadoras lo vaya desahuciendo por terminación de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales serán incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuarán recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el año 1967, con más un 15% si la incorporación les fuere hecha durante 19% de la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969, el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporación es hecha durante el curso del año 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habría correspondido además por aplicación de la ley N° 7.295. El personal de la Planta de Servicios Menores de la Caja de Accidentes del Trabajo, actualmente imponente del Servicio de Seguro Social, pasará a ser imponente de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Artículo 83° El Servicio de Minas del Estado LEY 16840 continuará ejerciendo en las faenas extractivas de la Art. 200 minería las atribuciones que en materia de seguridad le D.O. 24.05.1968

fueron conferidas por la letra i) del artículo 2° del decreto con fuerza de ley 152, de 1960, y por el Reglamento de Policía Minera aprobado por decreto 185, de 1946, del Ministerio de Economía y Comercio y sus modificaciones posteriores.

El Servicio Nacional de Salud y el Servicio de NOTA Minas del Estado estarán facultados para otorgarse delegaciones recíprocas, para obtener un mayor aprovechamiento del personal técnico.

El Presidente de la República determinará la forma en que se coordinarán ambos Servicios y establecerá una Comisión Mixta de Nivel Nacional integrada por representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Salud y Servicio de Minas del Estado que aprobará las normas sobre seguridad en las faenas mineras y resolverá los problemas de coordinación que puedan suscitarse entre ambos Servicios.

Facúltase al Presidente de la República para modificar las plantas del Servicio Nacional de Salud o del Servicio de Seguro Social con el objeto de incorporar en ellas a los personales a que se refieren este artículo y los anteriores.

NOTA:

El Art. 200 de la LEY 16840, publicada el 24.05.1968, reemplazó el inciso primero del presente artículo por el que se indica. Sin embargo, su texto contempla además otros dos incisos que han sido incorporados en el presente texto actualizado, manteniéndose el anterior inciso segundo como actual inciso cuarto.

Artículo 84°.- Los hospitales de la actual Caja de Accidentes del Trabajo ubicados en Santiago, Valparaíso, Coquimbo, Concepción, Temuco, Osorno y Valdivia y la Clínica Traumatológica de Antofagasta, se mantendrán como Centros de Traumatología y Ortopedia una vez fusionados estos dos servicios.

Para los efectos de futuros concursos de antecedentes para optar a cargos médicos, de dentistas, farmacéuticos, administrativos o de cualquier otro, en el Servicio Nacional de Salud o en el Servicio de Seguro Social, los años de antigüedad y la categoría de los cargos desempeñados en la Caja de Accidentes del Trabajo serán computados con el mismo valor en puntaje que actualmente se asignan a tales antecedentes en el Servicio Nacional de Salud y en el Servicio de Seguro Social.

Los antecedentes de los profesionales afectos a la ley

N° 15.076 que tengan acreditados ante la Caja de Accidentes del Trabajo, y que, por aplicación de la presente ley deban ingresar al Servicio Nacional de Salud, valdrán ante este último organismo en idéntica forma que si lo hubieren acreditado ante él.

Los profesionales funcionarios se mantendrán en sus cargos de planta que tengan a la fecha de publicación de la presente ley, rigiéndose en lo futuro por las disposiciones del Estatuto Médico-Funcionario.

Artículo 85° Reemplázase el artículo transitorio LEY 17365

N° 3° de la ley 8.198, por el siguiente: Art. 24

"Artículo 3° transitorio Los aparatos y equipos de D.O. 06.10.1970 protección destinados a prevenir los accidentes del www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile trabajo y enfermedades profesionales y los instrumentos científicos destinados a la investigación y medición de los riesgos profesionales que el Servicio Nacional de Salud indique, así como también los instrumentos quirúrgicos, aparatos de rayos X y demás instrumentales que sean indicados por dicho Servicio, serán incluidos en las listas de importación permitida del Banco Central de Chile y de la Corporación del Cobre y estarán liberados de depósitos, de derechos de internación, de cualquier otro gravamen que se cobre por las Aduanas y de los otros impuestos a las importaciones, a menos que ellos se fabriquen en el país en condiciones favorables de calidad y precio".

Artículo 86°.- Sustitúyese en el inciso primero del artículo 62° de la ley N° 16.395, la frase "uno por mil", por "dos por mil".

Artículo 87°.- La Superintendencia de Seguridad Social podrá aplicar a las Compañías de Seguros que no den completo y oportuno cumplimiento a las disposiciones de esta ley, las sanciones establecidas en la ley N° 16.395.

Artículo 88°.- Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables.

Artículo 89°.- En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

Artículo 90°.- Deróganse el Título II, del Libro II del Código del Trabajo, la ley N° 15.477 y toda otra norma legal o reglamentaria contraria a las disposiciones contenidas en la presente ley.

Artículo 91°.- La presente ley entrará en vigencia dentro del plazo de tres meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

TITULO IX

Artículo 92°.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 32° de la ley N° 6.037, por los siguientes:

"La pensión de montepío se difiere el día del fallecimiento.

En caso de pérdida o naufragio de una nave, de muerte por sumersión o por otro accidente marítimo o aéreo, si no ha sido posible recuperar los restos del imponente, podrá acreditarse el fallecimiento, para todos los efectos de esta ley, con un certificado expedido por la Dirección del Litoral y de Marina Mercante o la Dirección de Aeronáutica, según proceda, que establezca la efectividad del hecho, la circunstancia de que el causante formaba parte de la tripulación o del pasaje y que determine la imposibilidad de recuperar sus restos, y que permita establecer que el fallecimiento se ha producido a consecuencia de dicha pérdida, naufragio o accidente".

Artículo 93°.- Agrégase el siguiente inciso a continuación del inciso primero del artículo 33° de la ley N° 6.037:

"El padre y la madre del imponente, por los cuales éste haya estado percibiendo asignación familiar, concurrirán en el montepío, conjuntamente con la cónyuge y los hijos, con una cuota total equivalente a la que corresponda a un hijo legítimo."

Artículo 94°.- Introdúcense las siguientes

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile modificaciones al artículo 30° de la ley N° 10.662:

a) Intercálase a continuación de la palabra

"sumersión", suprimiendo la coma (,) la siguiente frase seguida de una coma (,): "u otro accidente marítimo o aéreo", y

b) Intercálase después de la palabra "Mercante" la siguiente frase: "o la Dirección de Aeronáutica, según proceda".

Artículo 95°.- Aclárase que, a contar desde la fecha de vigencia de la ley N° 15.575, el fallecimiento de cualquiera de los beneficiarios ha estado y está incluido entre las causales que dan lugar al acrecimiento de montepío contemplado en inciso segundo del artículo 33° de la ley N° 6.037.

Artículo 96°.- Agrégase el siguiente inciso al artículo 40° de la ley N° 15.386:

"Gozarán también del beneficio de desahucio establecido por el presente artículo los beneficiarios de montepío del imponente fallecido sin haberse acogido al beneficio de jubilación. El desahucio se distribuirá en este caso en el orden y proporción que establecen los

artículos 30° y 33° de la ley N° 6.037."

Artículo 97°.- La modificación del artículo 40° de la ley N° 15.386 ordenada por el artículo precedente regirá a contar desde el 1° de Enero de 1967.

Artículo 98°.- Los beneficiarios de montepío de los imponentes de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos de la misma desaparecidos en el naufragio de la nave Santa Fe tendrán derecho a optar a la adjudicación de viviendas que pueda tener disponible la institución, sin sujeción al sistema de puntaje establecido en el Reglamento General de Préstamos Hipotecarios para las instituciones de previsión regidas por el DFL N° 2, de 1959, siempre que el causante no hubiese obtenido de la institución un beneficio similar, o un préstamo hipotecario destinado a la adquisición, construcción o terminación de viviendas. La adjudicación se hará a los beneficiarios en igual proporción a la que les corresponda en el montepío respectivo.

El precio de venta se cancelará en conformidad a las disposiciones del DFL N° 2, de 1959.

Artículo 99°.- Facúltase a los Consejos de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos para condonar los saldos de las deudas hipotecarias que hubiesen tenido con la institución, al 30 de Septiembre de 1967, los imponentes desaparecidos en el naufragio de la nave Santa Fe, siempre que dichas deudas no hayan estado afectas a seguro de desgravamen.

Artículo 100°.- Sin perjuicio de lo dispuesto por los artículos 91° y 96°, las disposiciones de los artículos 92°, 93°, 94°, 95°, 97° y 98° entrarán en vigencia a contar desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

ARTICULO TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Las personas que hubieren sufrido accidente del trabajo o que hubieren contraído enfermedad profesional, con anterioridad a la fecha de la presente ley, y que a consecuencia de ello hubieren sufrido una pérdida de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, de www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile 40% o más, y que no disfruten de otra pensión, tendrán derecho a una pensión asistencial que se determinará en la forma que este artículo establece.

Los interesados a que se refiere el inciso anterior entrarán en el goce de sus respectivas pensiones desde el momento del diagnóstico médico posterior a la

presentación de la solicitud respectiva.

También tendrán derecho a pensión asistencial las viudas de ex pensionados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que hubieren fallecido antes de la vigencia de la presente ley y las viudas de los actuales pensionados por la misma causa que fallezcan en el futuro, siempre que no disfruten de otra pensión. La pensión se devengará desde la fecha de la respectiva solicitud.

Las pensiones a que se refiere este artículo se otorgarán por el Servicio de Seguro Social, y su monto será fijado por el Consejo Directivo del mismo, y no podrá ser inferior al 50% de las pensiones mínimas que correspondan a los accidentados o a sus viudas, de acuerdo con la presente ley, ni exceder del 100% de las mismas.

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad y se encuentren, a la fecha de la publicación de la presente ley, como activos en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la ley N° 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base.

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% del ingreso global anual del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para este efecto, los demás organismos administradores deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al determinado por el Servicio.

Un Reglamento que dictará el Presidente de la República fijará las normas y demás requisitos para el otorgamiento de estos beneficios; como, también, la forma y condiciones en que podrán tener derecho a otros beneficios previsionales en sus calidades de pensionados del Servicio de Seguro Social.

Concédese el plazo de un año, contado desde la fecha de vigencia de la presente ley o desde la fecha del fallecimiento del causante en el caso de los que fallezcan en el futuro, para acogerse a los beneficios que otorga el presente artículo.

El derecho a los beneficios previstos en este artículo es incompatible con el goce de cualquiera otra pensión.

Artículo 2°.- El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, que se crea por el inciso segundo del artículo 9° de la presente ley, tendrá como jefe al funcionario que a

la fecha de entrar en vigencia la presente ley tenga el carácter de Vicepresidente de la Caja de Accidentes del Trabajo, quien, para todos los efectos legales, conservará los derechos y prerrogativas inherentes a su calidad actual.

Artículo 3°.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 82° de la presente ley, y dentro del plazo de 30 días contado desde su publicación, las Compañías de Seguros entregarán a la Superintendencia de Seguridad Social una nómina del personal de sus secciones de accidentes del trabajo y de los empleados de departamentos o secciones administrativas que estaban realizando funciones relacionadas con accidentes del trabajo al 31 de Diciembre de 1966, y que las Compañías se dispongan a despedir con motivo de la aplicación de la presente ley.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile la calificación definitiva de las mencionadas nóminas, y en especial determinar si el personal incluido en ellas ha desempeñado o no las funciones a que se refiere el inciso anterior. Estas decisiones no serán susceptibles de recurso alguno.

La Superintendencia de Seguridad Social, para la determinación de las rentas de estos personales, a que se refiere el inciso segundo del artículo 82°, no considerará los aumentos que les hubieren concedido durante el curso del año 1967, salvo los que hubieren sido concedidos por las leyes sobre reajustes, o por convenios que hubieren afectado a la totalidad de los empleados de la respectiva compañía, o por ascenso.

Artículo 4°.- Las garantías constituidas en conformidad al artículo 22° de la ley N° 4.055, continuarán vigentes y se entenderán hechas para todos los efectos legales, ante el Servicio de Seguro Social.

No obstante, los patrones podrán rescatar la obligación correspondiente pagando a dicho Servicio el capital representativo de las respectivas pensiones.

Artículo 5°.- Las compañías que contraten seguros de accidentes del trabajo deberán atender, hasta su término, los contratos vigentes y continuar sirviendo las pensiones, pero no podrán celebrar contratos nuevos que cubran estas contingencias, ni renovar los vigentes.

Las Compañías de Seguros garantizarán con hipoteca o cualquiera otra caución suficiente, a favor del Servicio de Seguro Social, calificada por este Servicio, el pago de las pensiones, hasta su extinción.

Artículo 6°.- Los empleadores que estén asegurados en la Caja de Accidentes del Trabajo, en compañías privadas,

estarán exentos de la obligación de hacer las cotizaciones establecidas en esta ley hasta el término de los contratos respectivos.

Transcurrido un año, contado desde la vigencia de la presente ley, las entidades empleadoras deberán efectuar en los organismos administradores que correspondan la totalidad de las cotizaciones que resulten por aplicación de la presente ley. Los trabajadores cuyos empleadores estén asegurados a la fecha de la vigencia de la presente ley en alguna compañía mercantil, tendrán los derechos establecidos en la presente ley en caso que durante el plazo de vigencia de las respectivas pólizas, se accidenten.

Asimismo, los trabajadores cuyos empleadores, a la fecha de la vigencia de la presente ley hubieren estado asegurados en la Caja de Accidentes del Trabajo o en alguna Mutualidad, tendrán también derecho, desde la vigencia misma de la presente ley, a los beneficios en ella consultados, considerándolos, para todos los efectos derivados de la aplicación de la presente ley como afiliados, a partir desde su vigencia, en el Servicio de Seguro Social o en la Caja de Previsión respectiva, o en la Mutualidad de que se trate.

Artículo 7° Las rebajas a que se refiere el artículo 16° sólo podrán comenzar a otorgarse después de un año contado desde la promulgación de la presente ley.

Además, el Presidente de la República queda NOTA facultado para prorrogar el plazo anterior hasta por otro año más.

NOTA:

El DTO 44, Trabajo, publicado el 14.05.1969, prorrogó por un año el plazo señalado en el presente artículo.

www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Artículo 8°.- El personal que actualmente se desempeña a contrata en la Caja de Accidentes del Trabajo, deberá ser encasillado en la Planta en las mismas condiciones establecidas en el inciso primero del artículo 82° de la presente ley.

Artículo 9°.- El personal de la Caja de Accidentes del Trabajo que a la fecha de vigencia de la presente ley desempeñe de hecho las funciones de auxiliar de enfermería, podrá obtener dicho título, previo examen de competencia rendido ante una comisión designada por el Director del Servicio Nacional de Salud, sin que para ello se necesiten otros requisitos."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo;

por tanto, promúlguese y llévese a efecto como ley la
República.

Santiago, veintitrés de enero de mil novecientos
sesenta y ocho.- EDUARDO FREI MONTALVA.- William Thayer.-
Ramón Valdivieso.

