

II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

2022


REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL
INSTITUTO PANAMEÑO
DE ESTUDIOS LABORALES

LIBRO MEMORIA



Ciudad de Panamá
28 - 29
abril



REPÚBLICA DE PANAMÁ

— GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Doris Zapata Acevedo
ministra

Roger Alberto Tejada
vice-ministro

Winston I. Sánchez A.
secretario general

Instituto Panameño de Estudios Laborales

Román Gordón Randolph
director técnico

Jorge Elías Murillo
sub- director



Palabras de inauguración

Ministra

DORIS ZAPATA ACEVEDO

Muy buenos días a todos y a todas. Un saludo cordial y especial a las delegaciones de los países hermanos que nos acompañan, a los ministros y viceministros de trabajo y a todos sus equipos de trabajo que nos honran con su presencia, y un fortísimo aplauso y agradecimiento por su presencia aquí, al ministro De Camps, ministro de trabajo de la República Dominicana. Un fuerte aplauso para el ministro que nos acompaña hoy. ¡Ministro y amigo!

Hace dos años, vivíamos con una concepción del mundo muy distinta. En aquella fecha, del 5 al 6 de marzo de 2020, en este mismo lugar, realizamos el I Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pocos días después, el 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud anunció que la COVID-19 podía caracterizarse como una pandemia y en dos días más, el Consejo de Gabinete decretó el Estado de Emergencia Nacional como consecuencia de los efectos generados por la COVID-19.

Desde entonces, han transcurrido dos años. Tiempo en que el mundo, América y, en particular Panamá, ha vivido inéditas situaciones que han visibilizado nuestras debilidades relacionadas con los conceptos, sistemas e instituciones, pero, también nuestras fortalezas como Estado y como nación.

El Gobierno Nacional, bajo la conducción del excelentísimo presidente Laurentino Cortizo Cohen, enfrentó la pandemia con el imperativo ético de salvar vidas. Los resultados hablan por sí solos. En la actualidad, nos encaminamos a la reactivación, no solo de la economía, sino, de la propia sociedad.

No podemos ignorar, y menos ocultar, las dificultades históricas de salubridad de nuestro país, pero, el Gobierno Nacional a través del sistema de salud ha aprendido a controlar, incluyendo, la COVID-19. El éxito de las jornadas de vacunación de la población con la consecuente disminución de las defunciones y contagios, gracias al apoyo de las organizaciones e instituciones sociales, nos ha permitido la apertura creciente

de las actividades económicas y el avance del proceso de reactivación económica.

Por su parte, para cumplir con su misión, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en las condiciones que nos impuso la pandemia, en los meses de marzo, abril y mayo del 2020, aprobó un conjunto de decretos ejecutivos para preservar la seguridad y la salud en el trabajo y las fuentes de empleos. Éstos generaron dentro del marco del Código de Trabajo las reglas aplicables a la implementación de protocolos para asegurar la higiene y la salud en el ámbito laboral y la movilidad laboral; la protección de trabajadores con enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas; embarazadas, potenciando el teletrabajo, el trabajo a disposición; la aplicación de vacaciones y permisos acumulados remunerados.

De esta manera, ante un escenario complejo e inédito, se generó un marco legal que minimizaron y casi anularon los riesgos de la crisis social con posibles impactos en la recuperación que todos as-

piramos. La seguridad y la salud en el trabajo fue el tema imperante, aún desde perspectivas nuevas en el tiempo que ha pasado desde nuestro anterior foro.

Para mí siempre ha sido extraño que en esta sociedad organizamos con regularidad encuentros sobre temas de actualidad y pertinencia; pero, poco nos referimos a los precedentes inmediatos y a los que brindamos la continuidad. Desde el primer foro internacional, queremos hacer énfasis en algunos contenidos y aportes importantes que hicieron los conferencistas; sin olvidar que los mismos se presentaron, antes de la declaración fatídica de la pandemia para la que nadie estaba preparado.

La Organización Internacional del Trabajo nos planteó un cambio de enfoque en la seguridad y salud del trabajo basado en la evaluación de riesgos para prevenir y reducir los accidentes profesionales. Las empresas deben darle seguimiento a la evaluación de riesgos, a través, de comités de seguridad y salud con la participación de los

trabajadores. Se nos explicó los tres elementos necesarios para un adecuado funcionamiento de la inspección de trabajo, como lo son: sistema eficaz de notificación de accidentes de trabajo, sistema efectivo de investigación de los accidentes de trabajo y establecer campañas de concientización dirigidos tanto a trabajadores como a empleadores y a la ciudadanía en general.

El Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) se refirió a tres temas de importancia para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo: el cumplimiento del análisis del trabajo seguro porque en el estudio de las condiciones que se dan en el puesto de trabajo es que se puede conocer los riesgos de posibles accidentes; la necesidad por parte del movimiento sindical de tener acceso al resultado de las inspecciones para poder darle seguimiento a las condiciones de riesgo y, por último, la situación de los trabajadores que son contratados para prestar servicios profesionales y que por no estar amparados por

la convención colectiva al tener un accidente quedan en estado de indefensión.

El Consejo Nacional de la Empresa Privada (CoNEP) explicó la importancia de la Matriz de Riesgos para tomar las decisiones correctas y que los programas de salud y seguridad ocupacional deben aterrizar en las necesidades específicas del trabajador. Pero, advierte que para resolver el problema de la salud y la seguridad tiene que darse la participación y el compromiso del empresario, los trabajadores y el gobierno. Al final de su intervención, advierte a los trabajadores que si no asumen que ellos son los primeros responsables de su seguridad, las reglas y los procesos no van a funcionar.

En tanto, la CAPAC tiene una Comisión Permanente de Seguridad para discutir la puesta en práctica y la interpretación de las normas, como también, para implementar nuevas técnicas dependiendo del tipo de obra o actividad. La Escuela Permanente de Seguridad ha entrenado a más de diez mil profesionales. Con



la creación del Centro Instituto de Capacitación se ha logrado elevar el nivel técnico del profesional de seguridad y salud ocupacional en asuntos de construcción.

La representación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral nos presentó la creación de nuevos reglamentos técnicos y la disminución de los accidentes en la construcción como el resultado de la sinergia entre el MITRADEL con otras

instituciones gubernamentales, la empresa privada y los gremios sindicales.

El I Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo el honor y el privilegio de contar con la participación del padre de la seguridad ocupacional de Panamá, el doctor Francisco Díaz Mérida, quien fallecería el 12 de octubre de 2021 a los 76 años de edad; para quién pido demos un gran aplauso en reconocimiento y homenaje a un hombre de principios, luchador,

guerrero incansable y comprometido con lo que más le apasionaba: la salud ocupacional en beneficio de los trabajadores.

El doctor Díaz Mérida era radical y así de radical fue su intervención cuando sentenció: "si el trabajo no se ve como un derecho humano, implicaría una forma de asesinar consciente o inconscientemente a los seres humanos." Como el Dr. Díaz Mérida tenía una visión integral de las diferentes realidades, nos explicó algunos aspectos el escenario internacional y nacional de los accidentes en el trabajo, de las enfermedades profesionales, para luego, hacer referencia critica a la actuación de los sindicatos y empleadores respecto a la salud y al trabajo.

A los sindicatos les señalo que la salud y el trabajo deben ser el enfoque principal en los convenios colectivos y no vender la salud por dinero, es decir, mejorar solo los salarios y no las condiciones de trabajo. Además, criticó a los empleadores que consideran la prevención como un gasto que reduce la cuota media de ga-

nancia. El Dr. Díaz Mérida, finalizó su intervención con lo que denominó: soluciones tácticas. Soluciones que son propuestas necesarias para garantizar que los trabajadores puedan beneficiarse de la plena realización de sus derechos fundamentales.

Este primer foro nos dio la oportunidad de analizar y reflexionar sobre la importancia de las experiencias y buenas prácticas relativas a la reducción de accidentes de trabajo; a categorizar las principales formas de accidentes de trabajo ocurridos en los diferentes entornos laborales y a pensar como concienciar a los trabajadores en el cumplimiento de las normas para disminuir los accidentes de trabajo.

En aquella ocasión instalamos el Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, ente al que se le da la responsabilidad de administrar las políticas de Estado encaminadas a desarrollar un plan nacional de salud para los trabajadores; pero, como consecuencia de la pandemia el comité no pudo desa-

rollar su labor. No obstante, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no se quedó de brazos cruzados, hoy puedo anunciarles que el magíster Carlos César Landero Moreno, director de inspección, va a presentar en este segundo foro la propuesta metodológica y lineamientos para reorganizar el trabajo del Comité Técnico Interinstitucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene la finalidad de crear un Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo que contribuya al desarrollo de ambientes seguros, saludables y productivos.

Este segundo foro se organiza en una situación de pandemia, por lo cual, estamos comprometidos a evaluar la realidad de la seguridad y la salud en los puestos de trabajo en medio de la pandemia tanto a nivel internacional como a nivel nacional para estar en capacidad de diseñar estrategias tendientes a reducir los accidentes de trabajo.

Compañeros y compañeras, les exhortamos a que nos animemos a participar en

este foro en forma activa. Los que participamos en este segundo foro somos conscientes que la seguridad y la salud en el puesto de trabajo es una responsabilidad tripartita: trabajadores, empresarios y gobierno nacional. Con la convicción sincera y profunda de que todos los aquí presentes podemos seguir contribuyendo al país con justicia social que necesitamos: declaro formalmente inaugurado este II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; y les agradezco, infinitamente su presencia y su compromiso con esta nación, con este país y, sobre todo, con cada uno de los ambientes en los cuales ustedes se desarrollan. ¡Muchísimas gracias a todos y a todas!



Primer día.
28 de abril de 2022



**Su Excelencia
Luis Miguel de Camps García
Ministro de Trabajo de República
Dominicana.**

Buenos días a todas y a todos. Su excelencia Doris Zapata Acevedo ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral de la hermana República de Panamá, muchísimas gracias por recibirnos. Muchas felicidades, no solo por tener el propósito, sino también, la firmeza y la inteligencia de materializar este evento.

En esta oportunidad en su segunda edición, quisiéramos agradecer y felicitar a tantas personas y amigos de los demás hermanos países para quienes solicito un caluroso aplauso. Gracias por permitirnos compartir acá con ustedes. En nombre de la República Dominicana agradezco esta invitación que atendemos honrosos de poderles acompañar en esta jornada científica que fortalecerá los lazos de colaboración entre nuestros ministerios de la región. Con unas breves palabras, quiero compartir con ustedes algunas informaciones acerca del desarrollo del proceso pandémico laboral en la República Dominicana. Proceso pandémico que pasará a la historia como un periodo lúgubre con el

saldo de pérdidas humanas y materiales. Los primeros tres meses de la pandemia, en la República Dominicana, se perdieron 170 000 y tantos empleos, pero, cuando se le agregan a éstos la cantidad de empleos que fueron suspendidos, el número se incrementa en casi 800 000; entonces, el nivel de desempleo aumento del 5.7% al 8%.

Sin desmedro de lo anterior, tenemos que aprovechar el conocimiento y espacios de foros como éste para aprender y tener la inteligencia de poder estar preparados ante lo desconocido; porque sabemos, que en la República Dominicana y en los demás países, no solamente, de la región, sino de todo el mundo, no se podía tener un conocimiento de algo que no existía.

Ahora, lo que sí se ha podido demostrar es que en aquellas empresas en donde existían algunos programas de seguridad y salud en el empleo; sin duda, fue más sencillo adoptar las medidas necesarias que iban surgiendo, en vez, de tener que crear uno nuevo programa desde cero.

El informe de hace un año, de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, titulado: Anticiparse a la crisis, prepararse y responder los puntos de invertir hoy en sistemas resilientes de seguridad y salud en el trabajo, se establece que la pandemia de la COVID-19, y sus profundas repercusiones en el mundo del trabajo, han puesto de manifiesto la importancia de la salud y seguridad en el trabajo.

En nuestro país, el marco legal existente, nos obligó a navegar dentro del mismo, para atender esta situación de forma que la población general, los trabajadores y los empleadores pudieran mantener algún tipo de generación de riqueza y no dejar desamparados a toda la población.

Cronológicamente, en nuestro país, ¿qué sucedió? El 28 de febrero de 2020 se detectan los dos primeros casos de la COVID-19, ambos importados. El 13 de marzo, el primer caso local en la República Dominicana de la COVID-19. El 25 de marzo, el gobierno inició las medidas generales del

control de contagio y se creó una comisión de alto nivel con diferentes ministerios.

En el gobierno anterior, el Ministerio de Trabajo no formaba parte de esta comisión de alto nivel, la misma, estableció el uso obligatorio de mascarillas, el distanciamiento físico, las restricciones de circulación, la identificación de posibles pruebas. A nivel laboral, se implantó la suspensión de las labores para las personas con más de 60 años y con comorbilidades; así como, una rotación por semana de la presencia del 50% de los trabajadores en las diferentes empresas, con cierres completos, labores de personal mínimo y la fomentación del teletrabajo.

Las instituciones de salud, seguridad y servicios sociales tenían que mantenerse, mínimamente, funcionando. En esta materia, hubo varios aciertos que se materializaron en la contención de la cadena de contagios. El sistema de salud de nuestro país nunca colapso. Los centros de expendio de alimentos se mantuvieron operando

y los materiales de bioseguridad se fueron consiguiendo, como todos sabemos.

En el mes de julio se realizaron las elecciones nacionales a nivel presidencial y congresual. El 16 de agosto se dio la transferencia de mando de poder; la transición fue de apenas 40 a 45 días.

Con el nuevo gobierno hubo algunos cambios, por ejemplo: el presidente Luis Abinader de la República Dominicana ordenó la creación del Gabinete de Coordinación de Ambiente y de Salud de la República Dominicana, manejado y coordinado por la señora vicepresidenta de la República Raquel Peña. En este gabinete de coordinación de ambiente de salud se integró al Ministerio de Salud, al Ministerio de Trabajo y otras instituciones y direcciones relacionadas con la materia.

En ese mismo año 2020, el Ministerio de Trabajo produce la resolución para la activación de los trabajos. Recuerden que la República Dominicana es un país en don-

de uno de sus principales motores económicos es el turismo. Como sabemos, las fronteras estaban cerradas en la mayor parte del mundo, correspondientemente, no podía haber un tránsito de turistas. A pesar de ello, el gobierno del presidente Luis Abinader, comenzó desde el principio a buscar un punto de equilibrio entre la salud de la población y la salud de la economía, y cuando decimos la salud de la economía, nos referimos, principalmente, a la salud de los trabajadores.

En el mes de octubre de 2020, el Ministerio de Trabajo aprobó una resolución para la viabilidad de la activación económica laboral en el sector turístico con la habilitación de las burbujas sanitarias laborales. Esto fue producto del diálogo tripartito a nivel consensuado que permitió que los trabajadores del sector turístico pudieran retomar sus labores. Obviamente, los empresarios, a pesar de que no tenían, necesariamente público, se comprometieron a abrir sus instalaciones en donde los trabajadores podían entrar. Había ciertas

flexibilizaciones de la jornada laboral para mantener la posibilidad de esa burbuja sanitaria y, si bien, no existía una gran afluencia de turistas se colocaba al país en las condiciones necesarias para aprovechar la afluencia de turistas, tan pronto, fuera habilitada y no tener que agotar un proceso de preparación en ese momento.

En los meses de noviembre y diciembre, el Ministerio de Trabajo aprobó una resolución sobre el teletrabajo producto del diálogo social y la construcción de consensos. En la República Dominicana no existe una ley sobre el teletrabajo, pero, si existe en nuestro Código de Trabajo y dentro de ese marco, logramos producir una resolución de tipo regulatorio para fomentarlo.

En esta resolución se contempla, por primera vez, en nuestro país el concepto del derecho a la desconexión y el reconocimiento expreso para los trabajadores. El respeto a la intimidad, a propósito del teletrabajo que se realiza, fundamentalmente, en las residencias.

Mientras esto iba sucediendo, desde el punto de vista de la asistencia económica, se creó el programa FASE (Fondo de Asistencia Solidaria a Empleados) que consistía, fundamentalmente, en dos vertientes: si la empresa mantenía sin suspender a sus trabajadores, la empresa iba a tener un subsidio del Estado de hasta cinco mil pesos por trabajador no suspendido; la empresa que se veía obligado a suspender al trabajador porque no podía mantenerse operando, entonces, tenía el trabajador un subsidio de hasta ocho mil pesos.

Esto se produjo no solamente en el 2020, sino que se prolongó hasta el 2021, aunque se ejecutó en sectores especiales de la economía y en el caso del sector turístico hasta la mitad del año 2021. Además, otras ayudas de tipo social como programas para quedarse en casa, también, los trabajadores autónomos y los independientes tuvieron acceso a un subsidio de una cantidad de dinero mensual.

En el ámbito de la seguridad social, el Ministerio de Trabajo aprobó una resolución que logró que el Consejo Nacional de la Seguridad Social permitiera que el trabajador desempleado o suspendido por causa de la pandemia, tuviera cobertura de salud sin haber cotizado. Esto significó echarle manos al Fondo de la Atención a la Salud de los Trabajadores que tenía algunas reservas y que se fue agotando. Pero, la seguridad social fue una de las fuentes fundamentales para financiar estos programas de subsidios. Como, también, la adquisición de pruebas PCR que fueron gratuitas para toda la ciudadanía por más de un año.

Ahora, lo que queda evidenciado, en materia de seguridad y salud en el trabajo, fue el tema del teletrabajo y los riesgos psicosociales, especialmente, aquellos que tienen que ver con la salud mental, el impacto del estrés en el trabajo y la necesaria búsqueda del equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, sobre todo, cuando se ejerce desde la residencia.

Todos estos retos, todas estas nuevas realidades, cuyo volumen se fue incrementando, nos demuestran la importancia de foros como éste en el que nos encontramos. Estos temas, raramente abordados, no debemos permitir que vuelvan a un estado de segundo plano, tenemos que buscar el mecanismo necesario para que sigan en primer plano y, también, sus mejorías.

En el caso de la República Dominicana, gracias al diálogo social y al tripartismo, logramos producir quince aumentos de salarios mínimos, en el último año, todos ellos por encima del 20%. En el caso especial, de un salario sectorizado como el salario del sector azúcar, el aumento que se produce en el pasado mes de febrero fue de un 100% del salario mínimo, sin tener que romper los consensos.

Con ese espíritu, tengo que reconocer, que tanto, el sector de los trabajadores como el sector de los empleadores se han comportado a la altura de las circunstancias en la República Dominicana. Con ese

espíritu, también, hemos abordado y estamos en proceso de diálogo para la revisión y modernización del Código de Trabajo de la República Dominicana. Al mismo tiempo, estamos abordando la revisión y posible reforma de nuestra Ley de Seguridad Social, en una búsqueda de lograr lo que hemos denominado un nuevo pacto social en la República Dominicana. En esa misma dirección, hace apenas un mes, acabamos de socializar con la sociedad dominicana la aplicación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico que en la República Dominicana, todavía, no se encuentra aplicado. También, estamos viendo el ámbito salarial, el ámbito de protección de la seguridad social y sobre todo, lo que corresponde a la seguridad y salud en el trabajo para el trabajo doméstico,

Sin duda alguna, los retos son varios. Pero, no podemos decir, que la pandemia se ha ido; estamos enmascarados sin ser bandidos. Tenemos que saber sacar lo mejor de la experiencia se comprometa a re-

alizar los mejores esfuerzos para lograr los niveles de consensos necesarios para que las soluciones sean materializables.

En esa dirección, queremos compartir con todos ustedes estas experiencias y estamos muy interesados, también, de conocer las distintas experiencias regionales para poder mejorar el caso dominicano. Aprovecho para expresarles que nos declaramos de manera constante a la disposición y a las órdenes de todos y cada uno de ustedes en lo que ustedes entiendan, podamos ser de utilidad.

Muchísimas gracias y muy buenos días.





**Magister
Erick Noel Urriola
CONATO**

Buenos días.

Su excelencia Doris Zapata, ministra de trabajo y desarrollo laboral

Su excelencia Luis Miguel De Camps, ministro de trabajo de República Dominicana

Su excelencia Roger Tejada, viceministro de trabajo y desarrollo laboral

Distinguida ingeniera Diana Andino, directora de previsión social de El Salvador

Saludos fraternos a todos los presentes de parte del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) y de nuestro coordinador de turno Kelvin Vargas.

Para el movimiento sindical es importante resaltar que la salud y la seguridad laboral es necesario plantearlas con claridad; por tal motivo, nosotros pretendemos los siguientes objetivos: evaluar los avances alcanzados en el área de la seguridad y salud en el trabajo y las realidades frente a las connotaciones de la pandemia de la COVID-19 a nivel nacional e internacional y, formular las estrategias en función de opti-

mizar las acciones tendientes a la reducción de los accidentes de trabajo.

El 5 de marzo del 2020, yo tuve la oportunidad de dirigirme a ustedes desde este podio, ya que el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, tuvo a bien, darme la oportunidad de expresarles cuál era el sentir del movimiento sindical, de las trabajadoras y los trabajadores. Vemos, con beneplácito que nuestra ministra de trabajo resaltó tres puntos fundamentales que nosotros, en ese momento, consideramos que eran de importancia sin tener conocimiento de que íbamos a vernos enfrentados a esta nefasta pandemia.

Pasado pocos días, una vez, terminado el primer foro, como coordinador de turno del CONATO, acudimos a una invitación que se generó por parte del ministerio de trabajo donde participamos en un proceso de consulta con el ministerio de trabajo y el MINSA para ver de qué forma íbamos a afrontar la pandemia.

Este proceso reafirmó la necesidad que tenemos como país de contar con un espacio tripartito con el apoyo técnico interinstitucional en materia de salud y seguridad laboral, lo cual, habíamos evidenciado desde este mismo lugar días antes. Se aporta, también, la creación de protocolos de seguridad generados, primeramente, en las empresas por los sindicatos y posteriormente, por parte del Gobierno Nacional. Se evidencian las debilidades en materia de implementación y cumplimiento de los comités de seguridad dentro de las empresas y se evalúa la eficacia y eficiencia de añadir a estos comités el comité de COVID-19.

En este sentido, presentamos muchas preocupaciones, preocupaciones tales como: que con la creación de los comités de la COVID-19 dentro de los comités de salud y seguridad en el trabajo, éstos pudieran desaparecer por la prioridad de la pandemia. Entonces, establecimos claramente una diferenciación entre los comités de salud y seguridad en el trabajo y los comités de la COVID-19. Los comités de la

COVID-19 se encargan de la parte de bioseguridad y de procesos específicos en el tema de la pandemia y que los comités de salud y de seguridad en el trabajo tienen otra función. No podemos permitir que se flexibilicen los comités de salud y seguridad de trabajo, que tiene mucha importancia, y se piense que, solamente, tenemos que enfocarnos en el tema de la pandemia, que no deja de ser importante.

A raíz de que muchas empresas han abierto y que muchos trabajadores han regresado a sus puestos de trabajo, es importante resaltar que tanta importancia tiene el comité de la COVID-19 como la importancia que tiene el comité de prevención de accidentes, porque hemos seguido realizando nuestras actividades habituales y los riesgos en el puesto no desaparecen. Todos, tenemos la responsabilidad de cuidar de nuestra propia seguridad, de cuidar nuestro entorno y saber que ahora, tenemos esta condición de la COVID-19 junto con la condición que tenemos en el puesto de trabajo con respecto a los otros comités.

En cuanto a lo que es la evolución en materia de salud y seguridad laboral, en el contexto de la pandemia, se generaron resoluciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, sobre todo, para aplicar a las empresas y sectores donde los trabajadores y las trabajadoras se mantuvieron laborando durante la pandemia. Me refiero en este caso, a empresas que tenían servicios esenciales que era necesarias que se mantuvieran funcionando por todas las condiciones de alimentación y medicamentos.

Se identificó el proceso de cierre de empresas y se retiró el personal vulnerable frente a la pandemia; había muchos trabajadores que tenían enfermedades crónicas y necesidades especiales, compañeras que estaban embarazadas. Estos compañeros y compañeras fueron los primeros que se sacaron de las empresas, pero, en la actualidad muchos de ellos se mantienen fuera de éstas.

Para nosotros es importante que esto se revise. Es importante que los trabajadores

y las trabajadoras que hasta este momento no han logrado reintegrarse al puesto de trabajo se les hagan las adecuaciones necesarias. Sabemos, que hay protocolos e instrumentos establecidos para distintas condiciones, pero, es una necesidad que en algún momento se revise esta situación.

En materia de salud y seguridad laboral, el sector trabajador presentó propuestas en proceso de negociación y diálogo con las empresas en materia de salud y seguridad que permitieran un abordaje de forma diferenciada de la pandemia de la COVID- 19. Los sindicatos fueron un ente social fundamental en el proceso de abordaje de la pandemia de la COVID-19. Muchas experiencias se generaron de las empresas de servicio de salud, los supermercados, las farmacias, los puertos en el sector logístico y la parte agrícola.

Se fortaleció el tema de la higiene dentro de las empresas y los puestos de trabajo con el tema de la prevención de la COVID-19, en ese sentido, creo que todos y to-

das, en alguna medida, tenemos una lección aprendida sobre lo que es el manejo de nuestra bioseguridad. La bioseguridad, fue a nuestros hogares, nosotros tuvimos que adoptar muchas medidas de cuidado dentro de la casa y los que teníamos la necesidad de salir a trabajar, tuvimos que aprender a aplicar y enseñarles a nuestros familiares esos cuidados en casa.

Tenemos que tener en cuenta que la pandemia no se ha ido y que tenemos que mantener las medidas de seguridad hasta que las autoridades indiquen que podemos ir asumiendo otros roles. Se genera un fuerte llamado de atención en la sociedad por la importancia de abordar los temas de salud mental para los trabajadores y las trabajadoras, que se encontraban en la primera línea dentro de puestos de trabajo de forma presencial.

Bueno, todos tenemos conocimiento del personal de salud, los policías, protección civil, ellos tenían un grado de responsabilidad, tenemos que mirar hacia adentro, to-

dos esos compañeros y compañeras tenían riesgos, tenían una cantidad de situaciones y estuvieron expuestos a enfermarse de la COVID- 19 por el tiempo de exposición. Entonces, se generaron los protocolos, pero, tenemos que buscar alternativas y mecanismos para la protección de toda la gente que está haciendo el trabajo que se requiere en materia de salud, incluida la salud mental.

Pongamos la atención a los compañeros y a las compañeras que se encuentran, todavía, en casa con el tema del teletrabajo, porque recordemos algo, el teletrabajo fue algo nuevo, algo inédito. Cuando usted lleva su trabajo a casa sin tener las condiciones adecuadas, eso también, genera una cantidad importante de situaciones.

Se intenta fortalecer el tema de la alimentación con nutrientes que permiten al trabajador y a la trabajadora mantener un organismo con defensas adecuadas, pero, enfrentamos el hecho que los trabajadores con ingresos disminuidos por el contexto

sociolaboral, también, se vieron afectados con todo esto. Muchos trabajadores que no tenían como sustentarse, no tenían como alimentarse. Es cierto que se generaron ciertas medidas, pero, por la realidad de cada persona, tendríamos que focalizar, analizarlas y buscar posibles soluciones para hacer frente a esos casos.

Se identifican las debilidades en materia de salud preventiva, control del resto de las enfermedades crónicas y tratamientos médicos. Estas debilidades han incrementado las enfermedades crónicas y lesiones irreversibles. Por todo esto, tenemos una cantidad importante de trabajadores y trabajadoras afectados. Tampoco, teníamos la posibilidad de contar con las citas médicas. Hasta este momento, se ha hecho todo lo posible para ir retomando la atención de la Caja de Seguro Social y del Ministerio de Salud.

Como decía, teníamos restricciones de movilidad, no podíamos salir; ustedes se imaginan pasar 24 horas en casa, con todas

esas situaciones que se generan allí; salvo algunos trabajadores que tenían la oportunidad de salir a buscar el sustento, aun así, ellos llegaban al puesto de trabajo con el estrés de enfermarse y llevar la enfermedad de regreso a la casa.

El trámite del salvoconducto nos tomaba mucho tiempo, teníamos que asumir responsabilidades, dar respuesta por muchos motivos. Bueno, nos tocaba abordar a la autoridad del ministerio de trabajo para ver de qué forma el Ministerio de Salud nos permitía la movilidad necesaria para realizar nuestras responsabilidades.

Los servicios esenciales se mantuvieron durante la pandemia, pero, quiero hacer un paréntesis en esto: Si una empresa tuvo la oportunidad de mantenerse funcionando ¿Qué justificación? ¿Qué pretexto tenían para que a los trabajadores que estuvieran lesionados o que tenían alguna condición de salud especial, les ofrecieran un mutuo acuerdo? Un mutuo acuerdo peligroso porque esto atenta contra la continuidad en

el puesto de trabajo, sobre todo, para los trabajadores que tienen muchos años de ejercer una función.

También, quisimos traer el tema de los trabajadores de la recolección de los desechos. Cuando estábamos aprendiendo a utilizar las mascarillas y practicar las medidas de bioseguridad, esos trabajadores estuvieron expuestos. Sabemos que la recolección de desechos es un trabajo difícil, ellos, necesitan que se les proteja la salud.

El teletrabajo es un tema que en alguna medida las autoridades intentaron reglamentar, establecer parámetros, pero, en la realidad no paso así. No había parámetros establecidos para lo que son las jornadas. Muchas veces los empleadores llamaban al trabajador y le pedía un trabajo para una fecha y una hora determinada, sin embargo, el trabajador tenía que asumir los gastos de consumo de energía y el tiempo de exposición en el puesto de trabajo.

Quiero resaltar los efectos críticos de la pandemia. Para algunos trabajadores que tuvieron que quedarse en la casa, ellos y sus familias, sobre todo, los niños. Tenemos la responsabilidad de buscar mecanismos para atender la salud mental de los trabajadores, porque el estrés y la violencia doméstica con la pandemia han aumentado de manera impresionante. El estrés, también, aumento para los trabajadores que tenían que desplazarse en transporte público por el riesgo de contagiarse de la COVID-19.

El otro tema es la comunicación entre las instituciones de gobierno. Este es un tema que el movimiento sindical quiere resaltar, sobre todo, el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados. Muchas resoluciones y decretos, por la forma en que se comunicaron entre ustedes, cuando esa información llegaba al movimiento sindical, no teníamos claridad acerca de lo que nos querían decir.

Pongo el siguiente ejemplo: cuando un trabajador salía positivo por la COVID- 19, la

empresa de acuerdo a la normativa, tenía que separar al trabajador y llevarlo a un tiempo de aislamiento de 14 días. A ese trabajador el seguro social lo incapacitaba, pero, una vez, que se hacia la trazabilidad surgía otra cantidad de trabajadores, que también, tenían que ponerse en aislamiento y que quedaban en indefensión porque no existía una norma que dijera quién se hacía responsable de los días no trabajados.

Por otra parte, cuando el trabajador terminaba el aislamiento, él tenía que ser reintegrado al trabajo, pero, la notificación de las autoridades a la empresa, a veces, demoraba mucho y el trabajador no podía retornar al trabajo.

El movimiento sindical siempre ha tenido y siempre tendrá la intención de mantener la comunicación, ya sea, entre el movimiento sindical y las empresas; movimiento sindical y gobierno de forma tripartita, pero, tenemos la responsabilidad de hablarnos claro o sea, decirnos las cosas como son. Si se tienen protocolos, si se tienen proyec-

tos, sí tenemos pensado hacer una cantidad de movimientos en materia de salud y de seguridad en el trabajo, tenemos que hablarnos claro.

Los trabajadores de los sectores rurales por las complicaciones para su atención, se arraigaron a sus creencias. ¿A qué nos referimos con esto? Ellos empezaron a utilizar medicinas o remedios que ellos en base a su cultura y a sus creencias veían viables. Recordemos que por todas las condiciones que teníamos, se empezó a atender a la población urbana primero y, tiempo después, a la población rural. Cuando ya se establecieron las normativas o las reglamentaciones para la bioseguridad, entonces; las autoridades establecieron ciertos parámetros para la utilización de medicinas y remedios naturales.

Nosotros tenemos que resaltar el grado de compromiso de las enfermeras, las trabajadoras domésticas, protección civil, organizaciones sociales, los policías y los compañeros de fronteras. Ellos, son trabajadores

y trabajadoras, es importante que el Gobierno, las instituciones y nosotros los sindicatos y todos los que participan en la parte laboral, busquemos alternativas para atender sus necesidades. También, tenemos el tema de la terminación laboral masiva de los trabajadores y trabajadoras con lesiones; la discapacidad, las retenciones de salud por padecimiento de enfermedades crónicas, los periodos de incapacidad por confirmación de la COVID-19. Hablamos, de las compañeras que estaban embarazadas y que la respuesta a estas compañeras estaba tomando mucho tiempo. Creo que para todos es muy importante que se atienda diligentemente a estas compañeras.

Ahora, quiero presentar lo que son las estrategias sindicales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la COVID-19.

La Caja del Seguro Social, en el mes de julio del 2021, incorporó la guía de la conformación e implementación del comité de salud y seguridad e higiene. Esta guía

va direccionada con la resolución 45 588 y nos muestra la forma adecuada en que podemos empezar a implementarla. Todos tenemos la responsabilidad de revisar esta guía y verificar qué elementos nos hacen falta para que podamos trabajar sobre eso.

Nosotros, en nuestro país, tenemos la capacidad de generar muchos protocolos. El movimiento sindical necesita que las autoridades junto con nosotros tengamos la estrategia de elaborar los protocolos conforme se van dando las necesidades, anticipándonos a las situaciones y no por reacción e improvisadamente.

Queremos, también, resaltar lo que es la tasa de incidencia, la tasa de frecuencia y de accidentabilidad. Este mecanismo puede ayudarnos con mucha información, obviamente, hay que hacer un estudio científico; tenemos la responsabilidad de ir evolucionando, si seguimos haciendo lo mismo que hemos hecho siempre no vamos a tener otros resultados. ¿Cómo esperamos tener una estadística real de lo que

estamos o hemos hecho, si las empresas, en su momento, no entregan toda la información? Entonces, si el movimiento sindical ni las autoridades podemos obtener toda la información, no tendremos una estadística real de los accidentes.

Yo quiero hablar de la conformación del Consejo Nacional de Seguridad y de la Salud en el Trabajo. Este consejo no tiene su origen en este momento. El movimiento sindical ha estado detrás de este tema. Nosotros venimos haciendo un trabajo riguroso con funcionarios de la Caja de Seguro Social, hemos desarrollado discusiones intensas y analizado situaciones. El consejo se ideó ahora. Nosotros hemos insistido hasta el cansancio. El licenciado Carlos Landero no nos dejará mentir, él estuvo con nosotros, trabajando, analizando para buscar alternativas y mecanismos; viendo de qué manera se puede estructurar.

Así como las autoridades tienen una propuesta sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo y de la conformación del

consejo; también, en el movimiento sindical, tenemos una propuesta, debidamente analizada. Tuvimos el apoyo de los compañeros de la OIT y con ellos, logramos estructurar unas estrategias para que lo que se vaya a desarrollar en el consejo, responda a las necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores. Vemos, como muy positivo que las autoridades hayan aceptado esta iniciativa. Por parte el movimiento sindical, tenemos toda la intención de que el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo sea una realidad.

Es muy importante que los directivos de la Caja de Seguro Social, del Ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, asociados en la responsabilidad de la seguridad y la salud en el trabajo, le pongan atención a la vigilancia en la salud. Esa vigilancia es importante, porque permitiría anticiparnos a las condiciones de riesgo, crear estrategias para atender las necesidades y evidenciar aquellas situaciones que no se ven.

El movimiento sindical insiste en que la seguridad social debe regresar al sistema solidario de pensiones. Nosotros consideramos que por los estudios que se han realizado no se justifica mantener la situación actual. Entonces, necesitamos que las autoridades consideren nuestra propuesta en las mesas tripartitas y en los espacios donde tenemos la oportunidad de discutir y conversar.

Queremos, también, examinar la posibilidad de la ratificación de los convenios 102, 190, 155, 161 y 187 ya que esos convenios nos permiten generar muchas oportunidades para lo que es el cuidado y la seguridad de nuestra salud.

Para cerrar, quiero decirle que nosotros somos sobrevivientes de la pandemia y tenemos que valorar que hoy estemos aquí. Queremos resaltar la importancia que tienen los comités de prevención de accidentes y la incidencia que deben tener las autoridades y las empresas para nosotros lograr y poder garantizar que se cumplan todos

los aspectos importantes de los protocolos y de los derechos que tenemos como trabajadores y trabajadoras. El compromiso que tenemos nosotros es el cuidado personal y recordar siempre que la salud y la seguridad en el trabajo no es negociable.

Para terminar recordemos que sin lucha no hay victoria.

Saludos y gracias por su atención.



Ingeniero Industrial
Nemesio Estribí
Jefe de Salud Ocupacional del
Ministerio de Salud

Primero que todo quiero darle las gracias a todos, al comité por la invitación que se nos da y la deferencia que se nos ha dado para poder exponer varios puntos sobre la forma en que el Ministerio de Salud ha ido trabajando al respecto de diferentes tópicos.

Hay algo muy importante que tenemos que explicar. El Ministerio de Salud en la parte de seguridad y salud ocupacional no tiene un avance tan grande como lo tiene la Caja de Seguro Social o MITRADEL. El Ministerio de Salud es muy bueno en la parte de salud curativa. Se ha ido avanzando poco a poco dando los apoyos por la obligatoriedad o la responsabilidad que tiene el ministerio en la salud de todos los panameños, por tal razón, el Ministerio de Salud, también, tiene la responsabilidad en la salud de los trabajadores.

Debemos hacer un mea culpa, porque el Ministerio de Salud ha dejado liderar este aspecto a la Caja del Seguro Social. Sí ha habido avances, sí ha habido trabajos que

se han realizado. Uno de los avances más grandes que hemos tenido es terminar un plan de salud ocupacional, el cual todavía, no se ha podido implementar, porque, está en revisión.

Primero que todo, vamos a ver los avances y evaluaciones alcanzados en el área de seguridad del trabajo bajo el punto de vista del Ministerio de Salud.

Primero, nosotros comenzamos a crear los famosos protocolos de bioseguridad. El Ministerio de Salud tuvo la responsabilidad de dichos protocolos cuando comenzaron las aperturas. Participación interinstitucional en las capacitaciones, contrataciones de especialistas en salud ocupacional, también, inspecciones interinstitucionales; se crea la resolución 405 sobre el retorno y en conjunto con la resolución 3 100. Quiero resaltar aquí, que bajo el concepto de la resolución 45 588 sobre los comités de seguridad y salud ocupacional se hacen los comités de bioseguridad y se reconoce la

importancia de la participación de los trabajadores para poder mitigar la pandemia.

Se aprobaron algunas resoluciones para las diferentes aperturas, como: transporte, construcción, iglesias, salones de bellezas, hoteles, etcétera. Pero, dándoles la importancia a los comités en donde los empleadores y trabajadores pudieran hablar acerca de lo que se debería hacer. Otro de los puntos fue la capacitación; según, una información que nos da el IPEL, del 15 de junio al 9 de julio se hicieron casi 1 235 capacitaciones, en las cuales, la participación fue de 63% de género femenino y 34% de género masculino, el 24% de empresas particulares y, solamente del 8% a 6% de empresas públicas.

Luego, hubo otra serie de capacitaciones del 13 de julio al 16 de julio, participaron 707 personas, 68% del género femenino, el 32% del masculino, 92% de empresas privadas y un 8% de empresas públicas, en total, en un mes se hicieron 1 962 capacitaciones.

Se buscaron las fórmulas para poder enseñar la reapertura, al dar las capacitaciones ¿Llegaron todos? ¡No! ¿Este es el universo de trabajadores? ¡No! Pero, era una fórmula de poder aclarar ciertas dudas con referentes a las reaperturas, referentes a los procedimientos, referentes a cómo se debería hacer la limpieza de mano, el distanciamiento, el uso correcto de la mascarilla y otros aspectos e interrogantes que se hacían las personas diariamente.

Algo muy importante que quiero realzar, por primera vez, se contratan 18 personas especializadas en salud ocupacional. La salud ocupacional dentro del Ministerio de Salud siempre ha sido la parte médica, la parte técnica no estaba, todos sabemos que es un conjunto formado de médicos y técnicos. La salud ocupacional no es de una sola persona, es de un equipo de trabajo. Entonces, comenzamos a trabajar y se comienza a contratar personal ¿suficiente? ¡No! ¡Claro que no! Eso no es nada porque estábamos hablando de 18 personas a nivel nacional que se contratan

para distribuirlos en diferentes áreas, en diferentes regiones para atender la apertura de empresas; por lo cual, tenían que ver aspectos de bioseguridad.

Pero, ¿qué pasa? muchos de estos muchachos, también, atendían los aspectos de seguridad y comienza en una forma indirecta la parte de seguridad. También, en nuestros hospitales, en nuestras regiones, tenemos bastantes situaciones de condiciones inseguras. Cuando baja la pandemia el nuevo personal de salud ocupacional comienza a trabajar con los coordinadores locales y se da una unión, no oficial, pero, una interacción entre salud y seguridad. Comienza a haber evaluaciones de riesgo.

También, ocurren las inspecciones interinstitucionales. Algo que nos ha dejado esta pandemia es que la Caja de Seguro Social, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral hemos podido unirnos y trabajar juntos. Considero que esto es un avance importante, tanto es así, que las mesas interinstitucio-

nales se están reactivando y se tiene un plan hacia futuro. Sobre los protocolos y procedimientos. Es verdad que falta bastante, en ese aspecto tenemos que legislar y esto requiere la participación de varias instituciones

En el Ministerio de Salud, tuvimos una situación en las diferentes áreas de salud relacionada con la sobrecarga laboral. El área de salud se saturó en la pandemia con jornadas extremadamente largas, situaciones de estrés que fueron ocurriendo, algunos llegaron al síndrome del quemado que es el temor de no regresar a la casa. No se practicó, totalmente, el distanciamiento físico porque se tenía que tratar al paciente. Sin embargo, se aprendió a ser más eficiente en la utilización del equipo de protección personal, sobre todo, en el área de odontología.

Lastimosamente, la cifra de servidores públicos muertos e infectados del Ministerio de Salud no se pudo conseguir porque, sabemos, que las personas infectadas tra-

tan de reincorporarse al trabajo a pesar de las secuelas.

¿Cómo podemos hacer para que no haya accidentes, para que no existan enfermedades ocupacionales? El Ministerio de Salud no tiene la estructura para atender los accidentes y las enfermedades ocupacionales. Sin embargo, por instrucciones del ministro Francisco Sucre, que es médico laboral, la salud ocupacional va hacer una subdirección en el Ministerio de Salud. Entonces, salud ocupacional tendrá la estructura adecuada para cumplir con el compromiso que tenemos con el país.

Algunos me dirán: el Ministerio de Salud va a reñir con las actividades de la Caja de Seguro Social y del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. La Caja de Seguro Social tiene sus actividades y funciones con los trabajadores cotizantes, el MINSA tiene mucho trabajo con los no cotizantes.

La Subdirección de Salud Ocupacional tendrá dos departamentos. Uno atenderá los ambientes de trabajo y tendrá diferentes

secciones: centro de control, de auditoria, contención de higiene industrial y seguridad. El otro departamento será de regulación de vigilancia, de medicina del trabajo con sus diferentes secciones como: control de la salud de los trabajadores, control de la parte psicosocial, la reinserción y terapias ocupacionales.

Estamos comenzando una gestión que se debió hacer hace tiempo. ¿Por qué no se hizo? No se hizo por diferentes factores. Porque no se comprendía. ¿Qué sucede? cuando vamos a un foro de empresarios o cuando estamos en un lugar con empresarios y preguntamos: ¿La salud ocupacional es importante? todos levantan las manos y se dan golpes de pecho. Pero, cuando decimos que hay que invertir, entonces, vienen los peros y se preguntan: ¿Tenemos plata? ¿Tenemos personal? Todos estamos de acuerdo que la seguridad y la salud de los trabajadores son importantes; el problema es cuando, tanto los empresarios como los trabajadores tienen que poner

su cuota de recursos para que la salud ocupacional sea una realidad.

Este año, el eslogan es: cultura de seguridad. La cultura es la base fundamental. Tenemos empresas que tienen una cultura clara en la seguridad. ¿Es fácil llegar a tener una cultura de seguridad? No lo es.

Entonces, quiero avisarles al Ministerio de Trabajo y a la Caja de Seguro Social que estamos en camino para poder que trabajemos en conjunto, que trabajemos como un equipo en esta mesa interinstitucional, porque se están creando las bases para dicho trabajo.

Para concluir mi exposición. Esta pandemia nos ha dejado un resultado muy interesante, especialmente, en la parte de la salud ocupacional. Empresarios y Gobierno Nacional han visto que la salud ocupacional tiene que tener un rol importante en la vida social y laboral de cada uno de los trabajadores, es importante que nosotros nos demos a valer, pero, más importan-

te es que podamos unirnos como lo que somos ¿cuál es el interés de cada uno de ustedes? la salud de los trabajadores. Muchas gracias.





Ingeniero
RAFAEL DOMINGUEZ.
Universidad Especializada de las
Américas (UDELAS)

Muy buenas tardes a todos, distinguidas personalidades, participantes todos, invitados todos.

Para mí es un gran honor que nos hayan extendido la invitación a la Universidad Especializada de las Américas, a la Vicerrectoría de Extensión a la cual, orgullosamente, estoy representando ante este magno foro que se lleva a cabo.

Para nosotros en la UDELAS como una de las universidades pioneras en lo que es la educación y la formación de profesionales relacionados a la salud y la seguridad ocupacional es relevante e importante, diríamos casi como una obligación poder participar, compartir con ustedes algunas de las experiencias y la visión que nuestra universidad proyecta en el área de la salud y la seguridad ocupacional.

La salud y la seguridad ocupacional en el trabajo es un esfuerzo compartido ¿Por qué es un esfuerzo compartido? Porque, quizás, una de las cosas que nos ha dejado la realidad que hemos vivido estos dos úl-

timos años de la pandemia, es que la salud y la seguridad en el trabajo no puede recaer, solamente, en uno de los vértices del triángulo que forma el Estado, la empresa y los trabajadores.

¡No señores! una de las enseñanzas y eso es uno de los objetivos de mi presentación, es que lleguemos a la conclusión de que ésta es una tarea multidimensional que requiere el apoyo, el compromiso y la participación de todas de las fuerzas vivas que componen una sociedad; de las fuerzas vivas que componen el motor económico de cualquier sociedad siendo éstas: el Estado, los trabajadores y la empresa.

Cuando hace dos años se realizó el I Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, estábamos a la puerta de la pandemia, realmente no sabíamos lo que venía por delante, nadie podía anticipar lo que iba a suceder. Algunos, pensaban: eso está al otro lado del mundo, eso está en China. Como me comentaba hace poco una doctora muy reconocida en Panamá me dijo:

“todos pensábamos que si algún día iba a llegar ese virus a Panamá, quizás llegaría dentro de seis meses, quizás, en el 2021, o quizás, en el 2023, tendríamos algo de eso aquí, así como la gripe aviar que llegaron tres o cuatro casos”.

Dijimos eso el primero de marzo y el 9 de marzo, los primeros casos en Panamá; no nos habíamos recuperado del impacto de tener un caso en Panamá, cuando ya teníamos 20 y no salíamos del asombro de los 20 cuando, nos declararon parte de la pandemia. Fue así, que hicimos el primer foro para planificar lo que íbamos a hacer en la salud y la seguridad en el trabajo. Del foro salió la iniciativa de la reactivación del Comité Técnico Interinstitucional de Salud y Seguridad e Higiene en el Trabajo; tantas cosas que íbamos a hacer, sin embargo, en cuestión de segundos, nos cayó un balde de agua fría que se llamaba la COVID-19 que cambió, totalmente, las reglas bajo las cuales, nos movíamos. Cambió el paradigma que vivíamos cada día, cambió la forma en cómo nosotros nos comportábamos, en

cuestión de tres días, pasamos de celebrar carnavales a estar encerrados.

Ahora, dos años después, en lo que yo quiero llamar las postrimerías de la pandemia, porque yo quiero pensar que ya estamos saliendo, que ya hay luz al final del túnel; en medio de la pandemia, nosotros vamos a plantear nuestro II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y al plantearnos este foro, decimos: Ahora, vamos a retomar los compromisos del primer foro, reanudar ese impulso y seguirnos moviendo.

Vamos a ver qué nuevas estrategias podemos planear, programar, caminar para reducir los accidentes en el sitio de trabajo. ¿Por qué? porque los accidentes del sitio de trabajo no se detuvieron; si hubo algo que no fue afectado por la pandemia fueron los accidentes en el sitio de trabajo; continuaron mucho menos porque había menos actividad económica, pero, no por eso se detuvieron. Si pudiéramos cuantificar, proporcionalmente, cuántos accidentes de trabajo teníamos antes de la pandemia

y hacer la relación con el número de accidentes de trabajo durante la pandemia tomando en cuenta el nivel de actividad económica en ambas situaciones; veremos que esa relación se mantuvo en todo momento.

Me dice un amigo muy querido que trabaja en el área de salud y seguridad ocupacional: Rafa, después de dos años de pandemia mi programa de seguridad, mi percepción de la seguridad ha cambiado totalmente, ya yo tengo otro enfoque. La pandemia nos ha hecho entender, comprender que somos seres humanos vulnerables que la enfermedad no distingue estrato social, no distingue profesión, no distingue raza, no distingue credo; la enfermedad le puede dar a cualquiera.

Con su experiencia, comprendimos que sin salud no importa que yo tenga los mejores equipos, la mejor organización, la mejor motivación, sin salud yo no tengo trabajadores y sin trabajadores no tengo empresa; comprendimos que nosotros tenemos que involucrarnos en cuidar la salud de los

trabajadores. Mi amigo me cuenta que fue increíble que de la noche a la mañana reiniciamos operaciones, vino una persona contagiada con COVID-19 y me barrió la mitad de la planta, me quedé sin gente, tenía clientes, tenía insumos, tenía demanda, la gente quería, pero, ¿cómo lo voy a hacer si no tengo con quien trabajar?

Todos estamos conscientes que los trabajadores son sumamente importantes en el proceso productivo, porque ellos son el alma de la empresa, el acervo más importante, con la pandemia nos dimos cuenta de esa realidad, pero, una cosa es decirlo otra cosa es vivirlo. En ese sentido, quiero ver la pandemia de la COVID-19, como un choque con la realidad. Es cuando la realidad nos estrella en la cara y nos dice: las cosas son así, no es como tú dices, no es como tú piensas, es como son, entonces, nosotros con la pandemia tuvimos choques con esa realidad.

El impacto más grande es que como sociedad, tenemos muchos factores de riesgo

que ponen en peligro nuestra salud, nos oponemos a aceptar que en Panamá, con el debido respeto y sin ganas de ofender a nadie, estamos poniéndonos obesos. La obesidad produce daños fisiológicos, la obesidad es considerada como un problema de salud pública. En Panamá, no estamos al nivel de otros países, pero, vamos en la dirección equivocada. Quizás, muchas de esas personas que se enfermaron de la COVID-19 y que se agravaron, si hubieran estado en mejores condiciones físicas, en un régimen más saludable; eso no hubiera sucedido, no hubiera un desenlace tan terrible. Lo mismo sucede con otros factores de riesgo como la diabetes.

Otro impacto que tuvimos fue el impacto social con los cierres y las cuarentenas. Todos esos cierres y cuarentenas se tradujeron a en una contracción de la actividad económica en algunos sectores y un florecimiento de la actividad económica en otros sectores. Este desbalance puso en evidencia que como sociedad y como país no hemos evolucionado; seguimos dependiendo

de empleos tradicionales, de empleos que requieren o que exigen un movimiento económico local. Panamá tiene apertura hacia el mundo, ustedes no tienen idea del nivel de apertura que tenemos, sin embargo, la pandemia puso en evidencia que en nuestra sociedad, en nuestras empresas seguimos teniendo una mentalidad de barrio por eso la contracción económica golpeó tan fuertemente a algunas de nuestras empresas.

Como sociedad la pandemia nos golpeó seriamente y pienso que nos resistimos a aceptar los cambios. La pandemia, en cierta medida, vino a sacudir las bases de nuestra sociedad y nosotros lo que queremos hacer es regresar atrás, eso es lo que estamos buscando como sociedad, regresar a la vida anterior a la pandemia. Es importante que entendamos que tenemos ese retó enfrente.

¿Qué pasa con la salud y la seguridad ocupacional? También, hubo un choque, también, nos tuvimos que estrellar contra la

pandemia y tuvimos que reaccionar porque era necesario seguir moviendo la estructura económica del país. Entonces, la primera pregunta fue: ¿cómo seguimos de manera segura? ¿Cómo puedo hacer que la gente trabaje de forma segura?

Llegó a mí un gerente preguntándome, ¿Rafael cómo hacemos para seguir de manera segura? ¿Qué hago con esta pandemia? Yo le contesto: que te hace suponer que yo sé qué hacer en esta pandemia. Yo no podía controlar algo que no sabía ni cómo se contagiaba el virus. Todos estábamos haciendo adecuaciones, tratando de reaccionar ante algo desconocido. Se le tiró el peso al Ministerio de Salud y al ministerio de trabajo, entonces, nos dieron ciertos lineamientos y hubo que analizar las formas en que trabajábamos para continuar con el trabajo.

Tuvimos que generar nuestros planes de control de la COVID-19 en base a las directrices emanadas de las autoridades competentes. Nos comenzaron a hablar y se

acuñó un término nuevo: normalidad, acostúmbrate a la nueva normalidad. Parte de esa nueva normalidad fue el teletrabajo. Pero, el teletrabajo implica la ruptura de paradigmas; implica que los empresarios y los trabajadores cambiemos en cómo percibimos las relaciones y las responsabilidades dentro de la empresa. La pandemia nos obligó a entrar en el ámbito del teletrabajo y no estábamos preparados en lo social, en lo psicológico, ni estructuralmente.

Desde la perspectiva de la seguridad ocupacional ¿Cómo se garantiza las condiciones de trabajo y de salud al trabajador que trabaja en su casa? Me gusta el ejemplo del teletrabajo, porque creo, que fue el teletrabajo el que más proyección tuvo en la pandemia. En la reglamentación de la ley sobre el teletrabajo, tenemos un capítulo entero dedicado a la salud y seguridad ocupacional en el teletrabajo. Había que implementar medidas ergonómicas, medidas de ambientes, medidas de confort; las partes administrativas de registro de tiempo, las partes operacionales de salvaguarda de la

información, había un mundo entero que había que reglamentar y sacamos adelante el teletrabajo. Sin embargo, ahora que estamos en las postrimerías de la pandemia, ¿Qué es lo primero que están haciendo las empresas? Están haciendo que los trabajadores regresen a las oficinas. Por eso es que la pandemia nos golpea tan duro, porque insistimos en que los trabajadores regresen a los edificios.

Sin embargo, si entramos, ahora mismo, a buscar ofertas de trabajo, un sinnúmero de esas ofertas de trabajo implican trabajo desde la casa. Las empresas de más avanzada están enfocando de esa manera el trabajo o sea, vamos a trabajar desde la casa. Es decir, todo aquello que se puede hacer desde la casa, se debe hacer desde la casa, porque es conveniente para todas las partes interesadas. Entonces, es una realidad que podemos enfrentar, es un choque de la realidad y hay que evolucionar, hay que cambiar.

Por ejemplo: con el cierre de empresas el desempleo ha aumentado, pero el paradigma que se ha creado es que ahora, tenemos áreas de trabajo donde no hay gente para trabajar. Cuándo ustedes habían visto una empresa poner un letrero en medio de la vía panamericana diciendo: "estoy contratando, llámame, si me llamas, mañana te tengo trabajo". Hoy, tenemos una dicotomía: en ciertas áreas de trabajo la gente no encuentra empleo y en otras áreas no conseguimos gente para trabajar. Tenemos que ir evolucionando y cada una de estas nuevas áreas de trabajo requiere una intervención en salud y seguridad ocupacional. Necesitamos oficiales de seguridad que sean capaces de enfrentar estos nuevos retos.

Antes, hablamos de que los robots nos iban a quitar los trabajos. Yo no sé si algunos de ustedes han tenido la oportunidad de ir a Panamá Pacífico, allí hay fábricas donde se le pide al obrero que sea capaz de manejar una tablet porque el equipo que opera se opera desde una tablet. Pero, quizás el obrero que manejaba el equipo desde una

palanca, no va a encontrar trabajo porque, ahora, el equipo se mueve desde los botones de una tablet.

Si ustedes han tenido la oportunidad de ver cómo funciona una grúa de esas que desembarca contenedores en los puertos, verán que se controla desde un aparato que se parece al PlayStation de mi hijo. Hoy el trabajador tiene que adquirir nuevas habilidades espaciales, habilidades de percepción, habilidades de entendimiento para poder ver varios monitores al mismo tiempo y controlarlos; ese es el nivel de automatización de que estamos hablando hoy en día.

Hoy, tenemos que entender, también, que la organización del trabajo está cambiando. Con las reuniones virtuales, nos podemos reunir en cualquier momento, desde cualquier lugar, podemos compartir información, compartir datos y tomar decisiones. La otra realidad es la realidad híbrida, voy a dar un ejemplo: ahora, yo tengo que ir a una clase, pero, salgo tarde, me voy co-

nectando en el celular y comienzo la clase por celular, cuando llego al lugar, cambio y continúo la clase de manera presencial.

Es una nueva realidad. ¿Cuántos de nosotros somos capaces de operar tres pantallas del computador al mismo tiempo y cada una con información diferente? ¿Podemos procesar la información, analizarla y tomar decisiones en segundos? En esta nueva realidad, los niveles de ansiedad han aumentado, antes se consideraban casos extremos, antes, en salud y seguridad, nos preocupábamos porque los trabajadores no se tropezaran y no se cayeran; ahora, en gran parte las condiciones de la fuerza laboral está cambiando. Los que trabajamos en salud y seguridad ocupacional tenemos que enfrentar estos cambios radicales y estar conscientes que los accidentes no van a desaparecer, ahora, hay nuevos peligros y nuevas facetas que cobran mayor relevancia.

La seguridad y la salud ocupacional es el área que más debe aprender de la pande-

mia. Hay lecciones aprendidas: la primera lección es que no podemos enfrentar los aspectos de salud y seguridad ocupacional solos, tenemos que trabajar como equipos multidisciplinarios, porque el mundo se está moviendo hacia algo que se llama el bienestar integral del trabajador. La salud y la seguridad ocupacional requieren de la participación de todos, tanto en la parte de la identificación de los peligros como en la parte de la aplicación de las medidas correctivas que hay que tener para enfrentar esos peligros.

Por ejemplo, la diabetes y la obesidad son realidades que impactan a nuestros trabajadores, impactan en su desempeño, impactan en su capacidad productiva. Ahora, el empleador, sin echarse a la espalda lo que corresponde a la salud pública, tiene que hacerse responsable de la situación de los trabajadores y aprender de nutrición. Esta situación se repite para otros aspectos de las nuevas formas de trabajo. Otro ejemplo, los trabajadores que trabajan sentados en oficinas por mucho tiempo pueden sufrir de

somnolencia o desconcentrarse resultando en un costo para la empresa. Por eso un grupo de bancos han puesto en práctica, lo que ellos llaman: las pausas activas para que los trabajadores se mantengan alertas.

El bienestar integral del trabajador es una responsabilidad tanto del empresario como, también, del trabajador. Con la pandemia nos hemos dado cuenta que si el empresario no cuida a sus trabajadores, los trabajadores no producen, entonces el empresario tiene que ver cómo implementar medidas, actividades o acciones que ayuden a cuidar la salud de los trabajadores.

El empresario necesita lineamientos y apoyo de las autoridades. La autoridad competente tiene que asumir su rol de líder como lo dice la OIT, que para poder crear una cultura de seguridad positiva en las empresas, se necesita la construcción, el apoyo de todos, son tres grandes pilares de la economía: los trabajadores, la empresa y el gobierno que es la autoridad. Ninguno puede asumir el rol del otro, los tres son necesi-

rios y los tres son los únicos capaces, trabajando en armonía, de generar entornos seguros y saludables de trabajo.

El mejor ejemplo de eso no los ha dado la pandemia, cuando el gobierno nos dio los lineamientos requeridos para el retorno laboral pospandemia. Cuando los empresarios tomaron estos lineamientos y los pusieron en práctica y cuando el trabajador se concientizó que había que seguir esos lineamientos, de que había que usar su mascarilla, de que tenía que lavarse sus manos y mantener el distanciamiento; en aquellas empresas donde esta sinergia entre empresarios y trabajadores funcionó fueron las primeras que reiniciaron, exitosamente, y siguen siendo exitosas hasta el día de hoy. ¿Por qué? Porque hubo este concurso o esta voluntad de unir esfuerzos para construir de forma positiva un entorno seguro y saludable para todos.

Y ahora, voy con la academia. ¿Cuál es mi reto como academia, como formador, como educador?

Lo primero, la academia tiene que entender que nosotros tenemos que dirigir nuestros esfuerzos en una diversidad vertical y transversal. ¿Qué significa la diversidad vertical y transversal? Cada vez que se habla de diversidad, se piensa que hay que incluir a las personas con discapacidad, si hay que incluirlos. Pero, señores, la palabra diversidad significa variedad, significa cosas diferentes. ¿Cuántos de los que trabajan en salud y seguridad ocupacional nos hemos dado cuenta de que, por lo menos, existen tres mundos diferentes en el entorno económico? existe el mundo de los empresarios, existe el mundo de los trabajadores, existe el mundo de la autoridad. Son mundos diferentes porque cada uno mira y enfoca el trabajo de una forma diferente.

Si yo quiero mandar un mensaje de trabajo digno, responsable, seguro y saludable; tengo que dirigirme a cada uno de esos tres mundos. Yo como academia tengo que ser capaz de poder enviar el mensaje tomando en cuenta la diversidad. No es el mismo mensaje que se le manda al trabaja-

dor, que el que se le manda al empresario, que el que se le manda al inspector de trabajo; son mensajes diferentes porque son enfoques diferentes.

Nosotros en UDELAS, en base al concepto de la diversidad, arrancamos en la parte formal con técnicos, licenciaturas y maestrías para formar profesionales de salud y seguridad ocupacional. Pero, nos hemos dado cuenta de que hay algo más, hay una gran necesidad de incluir en la formación académica de otros profesionales de la salud y seguridad ocupacional. Entonces, entramos al mundo de la extensión ¿Qué es la extensión?

La extensión son los diplomados, esos estudios que no tienen nada que ver con tu carrera y la esencia de tu profesión, pero, que amplían tus conocimientos, tu bagaje cultural en otros temas que pueden impactar sobre tu desempeño laboral. Ya tenemos los diplomados e inclusive, vamos a crear algo que se llaman las áreas de interés ¿Qué son las áreas de interés? son

cuatro o cinco cursos sobre un tema en particular. Por ejemplo, un abogado que atiende temas laborales, tiene que conocer de salud y seguridad ocupacional. Entonces, lo metes en un curso para que entienda qué es una identificación de peligro, qué es un análisis de riesgo, qué son controles, qué es un equipo de protección personal, de esta manera, él aprende y conoce el lenguaje, Es la misma situación para recursos humanos para la gente administrativa, los contadores y los administradores de empresas.

El enfoque de la academia está alineado con el tercer objetivo de este foro que es: formar a nuestros profesionales en esas áreas. En la UDELAS, hemos desarrollado los diplomados y el curso formativo a dos niveles. El nivel número dos, para bachilleres y técnicos y el nivel número tres para los que tienen licenciaturas y maestrías. Estos diplomados van dirigidos a aquellas personas que forman parte de cada uno de estos tres mundos: el mundo de la autoridad, el

mundo de los trabajadores y el mundo de la empresa.

¿Cómo vemos el futuro? en la academia tenemos que profundizar en formación, en información y conocimiento a los tres grandes sectores: los trabajadores, los empresarios y los funcionarios públicos. Nosotros tenemos que comenzar a elaborar la definición de las competencias para los profesionales de salud y seguridad ocupacional. ¿Qué es lo que hace competente a un especialista en salud y seguridad ocupacional?

Nosotros vemos un área muy importante, el área de la normatividad. Nuestra norma de manejo de sustancias químicas se aprobó en el año 2001, esta norma debe actualizarse cada año, la nuestra tiene 20 años. Además, de actualizarla, hay que divulgarla; de nada sirve que existan las normativas si el que tiene que cumplirlas no las conoce. En ese sentido, el esfuerzo que ha hecho la Autoridad Nacional de Innovación Gubernamental para publicar las normativas

existentes en la web, ha sido asombroso y fabuloso y es algo que no podemos dejar caer, se tiene que seguir con todas aquellas instituciones que tienen la responsabilidad de normar. La normativa tiene que ser accesible a todos y se tiene que auditar su aplicación. Tenemos que empezar a auditar y crear los mecanismos y los sistemas que nos permitan auditar. También, incentivar de alguna manera para que las empresas se involucren.

La pandemia incentivó, porque si no te movías no operabas; no podemos perder el impulso que nos dio la pandemia, tenemos que capitalizarlo, no podemos regresar a lo que éramos antes, tenemos que aprovechar el impulso que no dio la pandemia en el área de la salud y la seguridad ocupacional. Creemos, firmemente, que esto es alcanzable, pero, como sabemos no son tres bloques separados, realmente, son tres engranajes: si no tengo normatividad no puedo auditar y si no tengo la formación no puedo auditar y si no auditó, no voy a saber si la normatividad y la formación

están funcionando; así que no son tres bloques, son tres engranajes

¡Muchas gracias!



Doctor
LIBERATO MONTENEGRO.
Director Nacional de Salud y
Seguridad Ocupacional de la Caja
de Seguro Social.

Buenas tardes.

La Dirección Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional en este II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un tema denominado: Logros en los dos últimos años en materia de riesgos profesionales y realidades contextualizadas con la pandemia de la COVID-19.

Han sido dos años difíciles, sin embargo, en nuestra dirección y esta administración de la Caja de Seguro Social no nos hemos detenido. Nosotros, no solamente, nos hemos concretado a la COVID-19, también, nos concretamos a seguir trabajado en todos esos objetivos que nos propuso el doctor Díaz Mérida desde cuando él inició esta administración con un plan operativo anual, cuyos objetivos no los hemos parado y son parte de la presentación que vamos a hacer hoy.

Entre los temas tenemos: los antecedentes de la salud ocupacional en la Caja de Seguro Social, una actualización de los fun-

damentos legales relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores en la Caja de Seguro Social, una estadística de riesgos y sistemas de información de la salud de los trabajadores, también, un tema de cultura preventiva, de comités de salud y seguridad ocupacional, el proceso de reeducación, readaptación y reinserción laboral; así como, un modelo de atención y una articulación con otros actores de la salud y seguridad ocupacional.

En los antecedentes históricos, tenemos que desde el inicio de la República, el Estado y la sociedad panameña se han caracterizado por la definición de políticas sanitarias laborales, sin embargo, el Estado panameño ha operado, principalmente, en el ámbito de las prestaciones relativas a la reparación del daño y compensación económica; me refiero a la reparación del daño con la medicina curativa y no la preventiva. También, hemos tenido una evolución legal desde la ley N° 6 de 1914 hasta el Decreto de Gabinete N° 68 de 31 de marzo de 1970 que es aquel que centraliza en la Caja

de Seguro Social la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República de Panamá.

No fue hasta 1977 cuando el Dr. Francisco Díaz Mérida crea el programa de salud ocupacional como estructura normativa de la Dirección Nacional de los Servicios de Prestaciones Médicas e inicia la tarea de hacer una gestión de prevención y promoción respecto a los trabajadores en su área de trabajo para que tuvieran un lugar seguro en donde pudieran laborar tratando de disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Entre 1979 y 1984 se operacionaliza el programa de salud ocupacional, en el cual, podemos mencionar la inserción de equipos de salud básicos de salud ocupacional que existen actualmente como unidades locales en todo el país, excepto, a veces, en los ULAPS (Unidad Local de Atención Primaria de Salud) pero también, había una idea de

formar personal para los centros básicos más pequeños, pero, esto en relación con una atención primaria de salud. Las comisiones médicas que se formaron igual que los servicios de atención y una tabla de enfermedades profesionales que hay actualizar y trabajar en ella.

En la actualización de los fundamentos legales relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores en la Caja de Seguro Social tenemos algo de historia legal que explicamos a continuación: la Ley número 6 de 1914, después vino el Decreto Ley número 14 del 27 de agosto de 1954, allí se excluyeron a los riesgos profesionales que no existieron hasta que se incluyó en el Decreto Ley número 51 del 27 de diciembre de 2005 que reformó la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social. El decreto dónde se incluyó lo que era riesgos profesionales fue el Decreto Ejecutivo número 68 de 31 de marzo de 1970. En este periodo se logró el programa de salud ocupacional y la operacionalización de los programas de salud ocupacional.

Actualmente, en el diálogo nacional, se trata de lograr un marco jurídico para ingresar lo que es riesgo profesional en la misma ley 51, es un compromiso que tiene la administración de la Caja de Seguro Social y la dirección nacional. El Reglamento General de Prevención de los Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo N° 45 588 de 17 de febrero de 2011. Tenemos bastantes leyes, pero, no se cumplen.

En el diálogo nacional se trabajó para fortalecer la sostenibilidad financiera del Programa de Invalidez, Vejez y Muerte, mejorar el sistema de afiliación para la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social, transformar la gestión administrativa mediante la innovación y reestructuración legal y normativa, mejorar las deficiencias en prestaciones económicas, programas de riesgo profesional, enfermedad y maternidad; así como, los servicios de salud de la Caja de Seguro Social.

Los principios que fueron las bases del diálogo nacional fueron: garantizar la auto-

nomía, estabilidad, la sostenibilidad administrativa y financiera de la Caja de Seguro Social; preservar su carácter solidario y público; buscar soluciones creativas e incluir medidas paramétricas; búsqueda de consenso y acuerdos; descartar su privatización y la división administrativa de la institución; garantizar la vigencia de los principios de transparencia y rendición de cuentas de los órganos de gobierno de la Caja de Seguro Social; garantizar la participación social; la transparencia y acceso a la libre información.

El Diálogo Nacional por la Caja de Seguro Social fue sistémico, integral, dinámico, participativo e incluyente y es parte de un proceso permanente de reforma. El diálogo es un espacio y un momento visible en el que se articulan los esfuerzos para mejorar la seguridad social en Panamá y preservar su sostenibilidad en el tiempo.

Siempre debe existir la ley de riesgo de trabajo con preceptos modernos que permitan abarcar de manera integral el abordaje

de los riesgos derivados del trabajo y su medio ambiente. Sobre el tema sacamos los siguientes puntos: que se requiere la actualización para pasar de una cobertura de aseguramiento a una forma en la que el trabajo es un determinante mediante el concepto de riesgo de trabajo, medio ambiente laboral y sus efectos. Se propone incluir que los accidentes de trabajo sean cubiertos tanto a nivel nacional como internacional, siempre y cuando el trabajador esté en el ejercicio de su trabajo.

Se introducen conceptos modernos científicos tanto por la tipificación como la calificación de la enfermedad profesional y los accidentes de trabajo. Esto es importante porque son datos que tenemos que reunir para poder tomar decisiones; se reestructura el servicio de la salud ocupacional y las prestaciones en salud de los riesgos de trabajo reforzando las actividades preventivas; la dedicación a la promoción y prevención primaria, secundaria y terciaria; la rehabilitación integral de los trabajadores; la creación de módulos de atención para

reforzar las actividades de los centros especializados en medicina del trabajo

¿Qué es un Centro Especializado en Medicina de Trabajo? es un conjunto de profesionales que van a estar ubicados en cada unidad ejecutora. Se definen criterios que permitan un trabajo articulado entre las prestaciones económicas que se derivan de las prestaciones médicas y el producto de riesgos del trabajo; se introduce el concepto de valorización del funcionamiento, la discapacidad que sufre un trabajador y el producto de los riesgos de trabajo; se crearán equipos de valorización con profesionales idóneos.

Las comisiones calificadoras de invalidez e incapacidad permanente por riesgos profesionales serán reestructuradas en cuanto a sus funciones y conformación, incluyendo, la utilización de herramientas modernas como los baremos que son esas tablas para determinar la valorización del daño; en este caso, esas tablas de baremos son para hacer un diagnóstico en la calificación

del daño con evidencia científica. Otro punto que se discutió fue la creación de los centros en todo el territorio nacional que trabajarán con el personal idóneo en la rehabilitación, readaptación, reeducación y reinserción laboral. Esto es un compromiso que desde 1970 no se ha cumplido.

Se plantea la necesidad de una revisión actuarial de las prestaciones económicas derivadas de las prestaciones médicas como producto de los riesgos del trabajo, incapacidad temporal e incapacidad permanente, inclusive, en la prima de los riesgos profesionales. Se mejoran los parámetros para una mejor clasificación de empresas con revisiones periódicas y herramientas adecuadas para la clasificación necesaria; esas herramientas tecnológicas ya están en proceso.

Se introduce el concepto y desarrollo de investigación epidemiológica de los efectos y riesgos del trabajo, a esto le llamamos zigzag, el cual, es un sistema de integración de información donde hay varios actores y

es donde tenemos que trabajar en equipo para que a nivel del país cualquiera pueda ver qué está sucediendo en un momento dado y pueda tomar decisiones en el ámbito que le corresponde y cada quien con su competencia. Se propone una coordinación efectiva interinstitucional entre las entidades responsables de la política pública en materia de los riesgos del trabajo creando un consejo superior de salud y seguridad ocupacional.

Tenemos proyectos que voy a enumerar: el proyecto de modificación del reglamento general de prestaciones de seguro de riesgo profesionales, la modificación del reglamento general de inscripción y clasificación de empresas y recaudos de seguro de riesgo profesionales, la modificación del reglamento general de prevención de riesgos profesionales y seguridad e higiene en el trabajo, creación del reglamento de calificación de invalidez e incapacidad permanente por riesgos profesionales. Estos cuatro proyectos ya están trabajados y están en Junta Directiva en espera de discusión y aproba-

ción. Creo que estamos dando un paso en lo que respecta a las normativas internas de la Caja de Seguro Social en beneficio de los trabajadores y de las empresas.

Nosotros tenemos una situación con la estadística de riesgos profesionales. Hicimos una recopilación de cinco años, pero, lastimosamente, esta información siempre la recibimos un año o dos años después que han sucedido los accidentes, para entonces, tomar decisiones. Además, este es un programa, cuya última actualización fue en el año 2020 con información de los accidentes fatales y todo lo que es la siniestralidad laboral. Sin casi el 100 por ciento de avance en las estadísticas no podemos hacer una buena prevención.

Nosotros creamos una base de datos internamente en la clasificación de los riesgos según la actividad económica. Las actividades económicas más afectadas son el comercio y los servicios. Por ejemplo, una cadena de supermercados a nivel nacional, es una de las 15 empresas que más accidente

tiene, pero no tenemos la información de cuál es la empresa, en qué corregimiento y provincia está ubicada.

De acuerdo a la información que tenemos, la enfermedad profesional es la que menos accidentes tiene, y si vamos a las muertes por enfermedades profesionales no hay ninguna reportada. Aquí es donde, también, participa la Contraloría General de la República en la parte de investigación de cómo se llena el acta de defunción al definir la causa principal de muerte. Por ejemplo: a una persona se le determina como causa principal de muerte un paro cardiorespiratorio, sin embargo, la persona sufría de una enfermedad profesional producida por una fibrosis quística. Esta situación revela la necesidad de un trabajo de formación, promoción y educación a todo el que llena un certificado de defunción, que por lo general es el médico.

El sistema de información de salud de los trabajadores es la columna vertebral para la

gestión de la salud y seguridad laboral en un país y la información que proporciona debe ser confiable, oportuna, pertinente, verificable y comparable. Porque para poder hacer los análisis necesitamos esa base de datos que nos va a permitir construir indicadores y tendencias; va a permitir una base de planificación para la toma de decisiones, intervenciones y predicciones, un desempeño de gestión de las empresas e instituciones rectoras en la materia.

Este proyecto de diseño del sistema de información establece un eje transversal institucional, una vertiente prestacional y una vertiente sanitaria. También, la identificación de los actores y fuentes de información, los registros homologados, el análisis de discusión de la mesa técnica y divulgación de la información. Información que deben tener y manejar todos los actores para la planificación de las intervenciones, asignación de recursos, desempeño de la salud y seguridad ocupacional de las empresas y de la Caja de Seguro Social.

Nosotros estamos trabajando en cada uno de esos temas, en una hoja de registro que marque una hoja de actividades porque, actualmente, solo nos vamos hacia la parte curativa de atención, pero, no a la parte de las actividades que realiza el profesional de salud y seguridad ocupacional. No hay medición de la actividad del mismo y esto nos va ayudar a tener una mejor prevención en las empresas. Los registros de estadísticas en salud son los que van a tener todos esos datos para que sean confiables y fidedignos.

También, otra fuente para este sistema de información son las comisiones médicas calificadoras que tiene que ver con las pensiones e indemnizaciones; el médico validador que es el que ve las incapacidades en las direcciones médicas. Esa es una información que se ha perdido. En la incapacidad está toda la información de los accidentes que ocurren en las empresas y es una fuente de información importante.

Como la formación, la educación, la capacitación y la sensibilización son importantes para la cultura preventiva de los comités de salud y seguridad ocupacional, entonces, la coordinación de educación de la dirección nacional realizó un evento de formador de formadores en los cuales, varias empresas participaron en el combate contra la COVID-19 y se lograron buenos resultados.

Entre los objetivos específicos tenemos: concientizar a los responsables de la toma de decisiones a nivel gubernamental, empresarial, de los sindicatos y la comunidad sobre la importancia de contar con una cultura preventiva de salud y seguridad en el sitio de trabajo.

Crear y fortalecer redes provinciales que ejecuten acciones de cultura preventiva y promuevan lugares de trabajo saludables. Evaluar los resultados alcanzados en la práctica y propiciar la mejora continua. Difundir las lecciones aprendidas y las mejores prácticas aunado a la asignación de recursos para lograr la sostenibilidad.

En esta cultura preventiva de los comités de salud y seguridad ocupacional, tenemos una población meta que es toda la población: gobiernos centrales, municipios e instituciones de seguridad social y protección social, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Educación universidades, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, colegios, estudiantes, es decir, la comunidad entera. Si nosotros creamos en masa esta cultura preventiva, nosotros podemos lograr ese cero accidente, ese sería la meta.

También, una reestructuración del modelo de atención de salud a los trabajadores y como el doctor Díaz Mérida nos decía: debemos tener un modelo de atención de los trabajadores y sus familias porque siempre nos hemos vertido a la parte de la salud pública, pero nunca vemos la parte de la salud de los trabajadores. Por esto, nosotros estamos trabajando en una atención primaria con salud; pero que esa red de salud, con

esas clínicas móviles que queremos traer, también, podamos atender a la población en la empresa.

Imaginémonos, un carro móvil con todo el equipo en un área industrial para atender a 20 empresas en un día con atención inmediata en atención primaria de salud y salud ocupacional por todo el equipo multidisciplinario. En este carro móvil, podríamos tener estudios de audiometría, estudios especializados de electrocardiograma, exámenes de laboratorio y tengamos a los trabajadores y sus familias un diagnóstico para hacer la trazabilidad con el médico de cabecera; entonces, el médico de cabecera tendría que convertirse en un médico comunitario. Este modelo de atención va a ayudar a disminuir los costos de subsidio por los riesgos profesionales, porque entre menos accidentes menos pagos. Se disminuiría los casos relacionados con el trabajo y mejoraría la calidad de vida de la población asegurada activa.

Para terminar, presentamos lo que va hacer el Instituto de Salud de los Trabajadores Doctor Francisco Díaz Mérida. Este instituto va a conformar un centro especializado en medicina del trabajo para atención expedita e inmediata a los trabajadores. Que aquel trabajador que hoy espera por dos años por una resonancia magnética, allí se le va a hacer, aquel trabajador que espera una atención con un especialista, allí se le va a atender. También, vamos a tener un centro de rehabilitación, readaptación y reinsertión laboral; vamos a contar con las agencias para que se haga todo el trabajo en conjunto y que ese pago sea efectivo para que el trabajador no sufra, por un año o más, para que le paguen la incapacidad.

El proyecto del instituto está para su aprobación en la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social y creo que lo vamos a tener en poco tiempo. Les parecerá un sueño. El doctor Francisco Díaz Mérida fue el padre de la salud ocupacional, pero, esta dirección con cada uno de los actores en las unidades locales de salud ocupacional,

seremos los revolucionarios de la salud ocupacional. ¡Gracias!

Segundo día.

29 de abril de 2022



Ingeniero
FERNANDO GARCÍA
Especialista senior de la OIT

Muy buenos días con todos y todas.

En primer lugar quisiera expresar el agradecimiento de la Organización Internacional del Trabajo por la invitación a participar en este Segundo Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se realiza en Panamá y expresar el saludo institucional de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana; a los participantes en este foro internacional a los tres sectores: sector de gobierno, sector de trabajadores, sector de empleadores y a los representantes de la academia y de las profesiones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo.

El tema que se ha asignado para la presente exposición es el de las Normas y Procedimientos de la Seguridad y Salud en el Trabajo emanados de la Organización Internacional del Trabajo. Quisiera justamente, en el seguimiento de los temas tratados en el primer foro, contemplar aquí seis líneas de análisis trascendentes en ocasión de la celebración del Día Mundial de la Seguri-

dad y Salud en el Trabajo el 28 de abril, que propone la Organización Internacional del Trabajo, como son: la promoción de una cultura preventiva con participación de los actores sociales, a través, de un diálogo social en todo nivel: a nivel nacional para las políticas y programas nacionales, a nivel sectorial, de los diversos sectores de la economía y a nivel del lugar de trabajo en las empresas, de tal forma, que se pueda construir y desarrollar, en la práctica, una cultura de prevención.

Con este propósito se han generado una serie de disposiciones normativas de carácter sanitario, económico y por cierto, también, de carácter laboral que han determinado que la organización del trabajo en cada uno de los centros laborales haya sido modificada o adaptada a la necesidad de prevención y mitigación de los riesgos de la COVID-19.

Por ello, quería proponer los puntos de análisis en el tema que nos convoca el día de hoy, a propósito de las medidas que se

pueden adoptar en seguridad y salud en el trabajo en el contexto actual. En primer lugar, la referencia a las normas internacionales del trabajo, convenios internacionales, recomendaciones internacionales de trabajo y, además, declaraciones e instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo aprobados en las conferencias internacionales en los últimos años. Las cuales, se complementan con informes técnicos, con instrumentos técnicos, repertorio de recomendaciones técnicas, incluso, referidas a los sistemas de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo. En segundo lugar, la referencia a la consideración prioritaria de la protección de la vida y salud de los trabajadores como un derecho humano y como un derecho fundamental en el trabajo; en tercer lugar la referencia a la seguridad y salud en el trabajo con la experiencia originada en la pandemia de la COVID-19.

La exigencia de la preparación de planes de prevención de riesgos en nuestros centros de trabajo y además, la instalación y convo-

catoria a los comités paritarios, comités de partidos o comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo en cada centro laboral, ya no solo para la revisión de los riesgos derivados de la COVID-19, sino, en general, de la prevención de riesgos para mantener vivo un control, un desarrollo de la protección de la seguridad y salud en el trabajo en el centro laboral.

Haremos, referencia a los objetivos de desarrollo sostenible que constituyen compromisos globales y compromisos de nuestros países que se mantienen durante este tiempo de la COVID-19 y que adquieren relevancia justamente con ocasión de las políticas públicas de nuestros países, luego, la referencia al diálogo social que es la propuesta que se destaca en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en este año, con una participación activa de trabajadores, empleadores y gobiernos y con un diálogo social a todo nivel, nacional, sectorial y en cada centro de trabajo.

En el caso de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Filadelfia del año 44 hace referencia expresa a la necesidad de protección adecuada de la vida y salud de los trabajadores en todas sus ocupaciones y los instrumentos internacionales a nivel de la declaración universal de derechos humanos o los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos referidos al sistema interamericano de derechos humanos como el Pacto de San José del año 1978 o el Protocolo de San Salvador que es un protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales, todos estos documentos, destacan como derecho humano la protección de la vida y salud de los trabajadores, de tal manera, que la seguridad y salud en el trabajo se convierte en un derecho de los trabajadores y en una necesidad de cada uno de nuestros países.

Solo para hacer una referencia, la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla que toda persona tiene derecho a

un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar. El Protocolo de San Salvador establece el reconocimiento del derecho a la seguridad higiene en el trabajo y el derecho a la seguridad social, la protección contra la vejez y la incapacidad, la atención médica de salud, subsidios, accidentes y enfermedades profesionales. Estos temas contemplados como derechos humanos deben tener una correlación en los ordenamientos internos y en la práctica.

En el caso de las normas internacionales del trabajo, la última declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en junio de 1998, establece el seguimiento de cuatro áreas prioritarias consideradas como derechos fundamentales: la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo

infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio próximo, se va a revisar la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como parte integrante de esta declaración, de tal manera, que aparezca la protección a la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental incorporado en la declaración y traducido, naturalmente, en las políticas nacionales y en la práctica nacional.

Es de extrema importancia, entonces, esta próxima Conferencia Internacional del Trabajo en relación con la temática de la seguridad y salud en el trabajo que ya se había visto anotado con la iniciativa del futuro del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo del año 2017, cuyas recomendaciones, en un informe técnico global, proponía establecer una garantía laboral universal para todos los trabajadores con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral para disfrutar de derechos

fundamentales en el trabajo, como son: salario mínimo, límites máximos respecto a las horas de trabajo, protección en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Esta iniciativa fue integrada al reconocimiento que hacen los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo a más de 40 normas vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, normas internacionales y la declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo de junio del 2019 que incorpora como un acuerdo de los países, el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores reconociendo la protección del salario mínimo adecuado, del límite máximo del tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo.

En el año 2021, se adoptó una declaración por la OIT, con participación de los países y

de los tres sectores: gobiernos, trabajadores y empleadores, para que los países desarrollen acciones urgentes para promover la recuperación centrada en las personas en diferentes áreas: la primera, la referida a la protección de todos los trabajadores con independencia de su condición laboral con referencia a la seguridad y salud en el trabajo tomando en cuenta en particular los desafíos que plantea la pandemia de la COVID-19, además, el refuerzo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo mediante la cooperación entre las instituciones públicas, las empresas privadas, los trabajadores y sus representantes.

Quisiera, destacar que estos temas van más allá de aspectos normativos como son: la provisión de presentaciones prácticas y específicas de orientaciones para los tres sectores; el apoyo en relación con la gestión de riesgos que solo puede advertirse en la aplicación práctica; la introducción de medidas adecuadas de control y preparación para emergencias; las medidas para prevenir la aparición de nuevos brotes y otros

riesgos profesionales y el cumplimiento de las medidas de salud y otras disposiciones reglamentarias establecidas o relacionadas con la COVID-19 reconociendo que las condiciones de trabajo seguro y saludable son fundamentales para el trabajo decente.

¿Cuáles son las principales normas internacionales del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo? Voy a hacer referencia aquí a tres temas que van a ser destacados en la promoción del diálogo social, porque cada una de estas normas internacionales propone la adopción de políticas, programas, planes y estrategias. En primer lugar, tenemos el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo y su recomendación 164; el convenio 161 y la recomendación 171 sobre servicios de salud en el trabajo y el convenio 187 y la recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Pues bien, este convenio 155 cambia el esquema internacional del enfoque de la

seguridad y salud en el trabajo al destacar el principio de prevención de riesgos, además, de la atención de las consecuencias del daño, de la reparación; introduce la figura o la propuesta de la gestión de riesgos, a través, de este modelo interactivo cíclico: de la planificación, realización, verificación y actuación en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Este, no solo, es un tema de promoción de una política, sino, que esta política tiene que dirigirse al desarrollo del sistema de gestión de riesgos en los lugares de trabajo, expresión inicial de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se basan en la evaluación del riesgo, además, del interés por la reparación del daño. Este mecanismo o esta promoción del principio de prevención de riesgos es la propuesta que hace en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Organización Internacional de Trabajo.

El Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 1981, y el Convenio 155, propo-

nen poner en práctica una política nacional, un plan nacional, un programa nacional, una estrategia nacional que pueda integrar, en consulta con los trabajadores y empleadores, la cooperación en diferentes niveles: a nivel nacional, sectorial y en el lugar de trabajo. La cooperación y colaboración en el lugar de trabajo se traduce en la elaboración y seguimiento práctico de los planes de prevención de riesgos. Los ejemplos, los hemos tenido durante esta pandemia con la necesidad de que cada centro de trabajo para la reapertura económica, para la reactivación económica, pueda aprobar entre trabajadores y empleadores, un plan de prevención de riesgos.

El plan de prevención de riesgo supone una colaboración necesaria entre trabajadores y empleadores; un mecanismo de diálogo al interior de las empresas, a través, de los comités mixtos o los comités bipartitos de seguridad y salud en el trabajo. Pero, más aún, el punto central no es tener el plan, aprobarlo, que de por sí ya refleja una elaboración técnica y participación de los tra-

bajadores y empleadores, sino también, y fundamentalmente, darle un seguimiento en el tiempo. Puesto que los contagios podrían presentarse en cualquier momento, esas reglas establecidas en el plan de riesgos deben ser cumplidas y monitoreadas para que el plan sea un plan vivo, un plan diario; porque de lo contrario solo quedaría en un texto aprobado sin que se cumplan las reglas de prevención de riesgos en el trabajo.

Esta referencia al seguimiento y monitoreo del plan supone una participación activa de todos los trabajadores y las empresas en el seguimiento de las reglas establecidas en el plan; no sólo respecto de los trabajadores, sino también, de quienes pasan o visitan la empresa. Los terceros que visitan el centro de trabajo tienen que adecuarse a un señalamiento de medidas y cumplimiento de medidas de protección o restricción o de seguridad, desde un control de la vacunación hasta el cumplimiento estricto del aforo y de las medidas de separación de distanciamiento.

Esta referencia es sumamente importante puesto que permite: el desarrollo práctico y mide el avance de esa cultura de prevención de riesgos; También explica cómo se traslada desde un plano normativo y nacional esta política a un plano práctico en el curso de las relaciones laborales en cada centro y en cada lugar de trabajo. Además, el Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo, el Convenio 161, también, plantea la existencia de una consulta con organizaciones de empleadores y trabajadores en la formulación, aplicación y re-examen periódico de una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

La cooperación y participación del empleador, los trabajadores y sus representantes en la aplicación de las medidas relativas a la organización y diferentes aspectos de los servicios de salud en el trabajo, deben realizarse sobre una base equitativa y participativa que desarrolle en cada centro de trabajo los temas centrales a los que corresponde adoptar una medida.

El convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo, marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo en los países, establece la promoción de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud. Además, la elaboración de una serie de instrumentos en los países marcan un perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo que constituye una fotografía de la situación de la seguridad y salud en el trabajo en el país para identificar los requerimientos, los avances, las necesidades, las deficiencias y la necesidad de mejoras, como una política nacional. Una política nacional que incorpore a las diferentes instituciones públicas y privadas con competencia y con impacto en la seguridad y salud en el trabajo, de tal manera, que se establezcan competencias, funciones y tareas a desarrollar en el país.

Todo ello dentro de un marco normativo que pueda tener leyes, reglamentos e incluso, normas técnicas de seguridad y salud en el trabajo; un repertorio de normas técnicas que son aplicables a cada actividad

económica específica y esa es la promoción que plantea el convenio 187. Es decir, que el marco normativo, las normas técnicas, la política nacional, el perfil nacional respondan a una finalidad de una política y de un sistema, en la cual, participan también, los actores sociales como partes interesadas, directamente, en la ejecución de esas medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Ese es el planteamiento de los tres convenios que queremos destacar a propósito del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo; además, la asunción de compromisos de parte de los actores sociales para la adopción de los principios básicos que guían la acción nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo; los ámbitos de actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo, las funciones y responsabilidades de las partes interesadas: autoridades públicas, empleadores, trabajadores y ciudadanos en general, que puedan tener incidencia o impacto en la seguridad y salud en el trabajo.

Los marcos normativos internos de cada país, de cada Estado deben cubrir a todos los trabajadores de todos los sectores. En realidad los riesgos del trabajo, la exposición a los riesgos del trabajo se da respecto de todos los trabajadores y debe abordar también todos los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo destacados en el país, destacados en ese sector, destacados en la actividad específica.

Hemos asistido, luego de la pandemia, al reconocimiento no solo de nuevos riesgos, sino además, de riesgos que se han generado, incluso, con el teletrabajo a propósito del estrés, el aislamiento, el tecnoestrés generado por la cercanía a las computadoras y los riesgos psicosociales. ¿Cuál es el reconocimiento que tienen esos riesgos en las actividades realizadas: riesgos biológicos, riesgos psicosociales? La identificación de los riesgos es necesaria para adoptar una solución o introducirlo o incorporarlo en las políticas o en el marco normativo.

De ahí, que el marco normativo eficaz puede incluir una ley, incluyendo principios y derechos básicos de seguridad y salud en el trabajo, reglamentos para sectores específicos o actividades específicas, normas técnicas y un repertorio de recomendaciones prácticas que orienten a trabajadores y empleadores. La incorporación en los convenios colectivos, en la negociación colectiva de cláusulas referidas a la seguridad y salud en el trabajo que pueda marcar la incorporación de mecanismos de protección en cada centro de trabajo, a través, de la negociación colectiva que constituye una expresión del diálogo social.

Por eso, hacíamos referencia al diálogo social en diferentes niveles: nacional, sectorial y del lugar de trabajo. Dentro de este diálogo, el reconocimiento al impacto que pueda tener el comité paritario, el comité bipartito y el comité mixto en nuestros centros de trabajo, se convierte en un mecanismo, en un espacio de diálogo que permite conocer en cada centro de trabajo el cumplimiento de las medidas de seguridad

y salud en el trabajo contenidas en los planes para constatar si se protege, adecuadamente, al trabajador.

Por eso, hacíamos referencia a que este comité tiene funciones que cumplir y tiene tareas de seguimiento de ese plan. Además, de los representantes en el comité, también, participan todos los trabajadores en el seguimiento de esas medidas; de tal manera, que a través de un monitoreo se verifique su cumplimiento.

Algunas referencias en relación a los acuerdos bipartitos y tripartitos que han sido presentados por la Organización Internacional de Trabajo en el informe que ha sido lanzado el día de ayer con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo; se señala que hay respuestas a la pandemia, a través, de la negociación colectiva o a través de la participación en el diálogo. El 59% de los 133 países encuestados, señalan que el diálogo tripartito tuvo lugar en respuesta a la crisis de la COVID-19 con las medidas de seguridad y salud en el tra-

bajo como uno de los ámbitos prioritarios de negociación.

También, se señala que entra en la agenda de la negociación colectiva el tema de la seguridad y salud en el trabajo de modo específico para responder a aspectos prioritarios en cada centro, en cada sector económico; es más, pueden ser incluidos mecanismos de evaluación de riesgos que deben hacerse en los centros de trabajo, acuerdos de teletrabajo, disposiciones sobre pruebas de vacunación o pruebas de prevención de riesgos, en este caso contra la COVID-19.

Es muy importante, ese proceso interno que realizan los centros de trabajo y que deben realizar la evaluación de riesgos; la evaluación de los riesgos en cada centro de trabajo no solo es un proceso que corresponde a los representantes de la empresa, sino también, corresponde a los propios trabajadores. Este proceso forma parte de lo que podríamos señalar un sistema de gestión que busca una mejora continua de la identificación de los riesgos y mecanis-

mos establecidos internamente, a través de un plan para controlar, reducir, prevenir, mitigar y eliminar los riesgos en los centros de trabajo.

Los sistemas de gestión de riesgos entre los cuales está, como paso inicial, la evaluación del riesgo, en realidad, son mecanismos de mejora continua porque deben tener la identificación de los riesgos y las medidas de protección y las medidas para salvar o solucionar cualquier situación que genere un riesgo en la empresa.

Estos sistemas de gestión de riesgos, también, están presentes en las directrices de la OIT, en instrumentos técnicos que complementan los convenios internacionales que se utilizan para la aplicación de medidas relativas a los sistemas de gestión e incluso en las guías de prevención y mitigación de los riesgos de la COVID-19 que cada uno de los centros de trabajo en los países comenzaron a utilizar siguiendo, también, recomendaciones normativas de carácter sanitario y de carácter laboral.

Decíamos, que hay un repertorio de recomendaciones prácticas y normas técnicas en cada país. La Organización Internacional del Trabajo promueve una serie de prácticas y recomendaciones de normas técnicas en cada uno de los sectores de la economía y en cada uno de los sectores específicos de las empresas desde la minería hasta lo que podrían ser riesgos específicos como: radiaciones, asbesto y fibras minerales. También, la prevención de situaciones que afectan la salud incluso vinculada al VIH-SIDA o mecanismos de prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

En cuanto a los objetivos de desarrollo sostenible, éstos constituyen obligaciones de los países y se incorporan como parte de los compromisos internacionales que deben ser desarrollados; son dos objetivos de desarrollo sostenible que ustedes ya conocen: el tres que promueve garantizar una vida sana y de bienestar para todos, en todas las edades y el ocho para promover el crecimiento económico sostenido, inclu-

sivo, sostenible, con pleno empleo y productivo, y el trabajo decente para todos.

El objetivo de desarrollo sostenible ocho, específicamente, en el caso de trabajo decente, hace referencia expresa a condiciones de trabajo seguras y saludables, de tal manera, que se convierte en un objetivo de desarrollo sostenible de los países, pero además, como un mecanismo interno en los países que debe ser objeto de seguimiento, de cumplimiento y de rendición de cuentas.

Regresamos, a las líneas planteadas inicialmente. Las normas internacionales del trabajo, los instrumentos internacionales de seguridad y salud en el trabajo deben marcar un interés político técnico de los países para cumplir con los compromisos internacionales, los convenios internacionales que permiten sustentar la adopción de marcos normativos en el derecho interno en nuestros países y estrategias nacionales de desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Las experiencias de los diferentes países y, particularmente, las experiencias obtenidas con la protección de la seguridad y salud en el trabajo con ocasión de la COVID- 19, pueden servir de base para promover ese compromiso conociendo las dificultades y las necesidades de la prevención de riesgos y de la necesidad de la creación de una cultura de prevención. La existencia de una generación y difusión del conocimiento se hace indispensable, no solo para conocer las experiencias, sino trasladarla a todos los actores sociales aquí representados.

¿Cuáles son, por ejemplo, los mecanismos de difusión y los aprendizajes prácticos con que cuentan los países? ¿Qué herramientas tienen para la protección de la seguridad y salud en el trabajo?, sobre todo, para la promoción de una protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El punto de partida es, justamente, reconocer a qué riesgo nos enfrentamos, no solo a los riesgos ya establecidos, sino a los nue-

vos riesgos que surgen en ocasión de la pandemia o que se han hecho más patentes como serían, por ejemplo: los riesgos psicosociales para los cuales, las empresas deberían tener mecanismos de respuesta y destacar el planteamiento señalado en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo por la Organización Internacional del Trabajo.

Estas seis líneas o áreas de trabajo adquieren relevancia en esta coyuntura de reapertura, en esta coyuntura de reactivación, aún, todavía con los efectos de la COVID-19 para la atención a nivel nacional y mundial de la seguridad y salud en el trabajo; anticipación de los nuevos riesgos; ya estamos en los nuevos riesgos del trabajo, es necesario identificarlos y establecer mecanismos de atención; la multidisciplinariedad que tiene la gestión de la seguridad y salud en el trabajo que ya ha sido destacada, no solamente, con los aspectos de carácter técnico de seguridad y salud en el trabajo, sino, aspectos de carácter económico, sanitario, de protección

de la salud que ello involucra; la creación de competencias en seguridad y salud en el trabajo; la ampliación del horizonte y el trabajo conjunto con la salud pública; las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo y, nuevamente, el fortalecimiento del papel de los gobiernos e interlocutores sociales, a través, del diálogo social. Muchas gracias.



Ingeniera
DIANA ANDINO
Directora General de Previsión
Social de El Salvador

Tengan buenos días todas y todos.

Primero, expresarles el saludo del señor ministro de trabajo Rolando Castro y la señora vice-ministra de trabajo Sofía Rodríguez. Agradecer al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá por la invitación para conocer las experiencias y conocer el manejo de la pandemia que hemos tenido cada uno de los ministerios y cuáles son aquellas medidas que necesitamos continuar implementando para poder mejorar y reducir todos los riesgos ocupacionales.

Es importante dar a conocer la estructura organizativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto al manejo de la seguridad y salud ocupacional. Este manejo se lleva desde la Dirección General de Previsión Social, la cual, está conformada por un Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el área de la notificación de accidentes de trabajo, las secciones de prevención de riesgos ocupacionales que tienen como objetivo brindar el asesoramiento técnico para la conformación de los comités de seguridad y salud ocupacional

y verificar el funcionamiento de éstos, en cada uno de los lugares de trabajo.

La Sección de Seguridad Ocupacional, específicamente, determinada para la prevención de accidentes de trabajo. Esta sección realiza diversos procesos en cuanto a la aprobación de planos de proyectos de obras de construcción que se manejan en El Salvador, también, realiza la verificación de condiciones de seguridad ocupacional en generadores de vapor y equipos sujetos a presión, así como, la investigación de accidentes de trabajo.

La Sección de Higiene Ocupacional que está relacionada con la prevención de enfermedades ocupacionales. Dentro de esta sección, el personal técnico desarrolla muestreos de contaminantes ambientales para poder determinar todos aquellos factores higiénicos que puedan generar un deterioro a la salud de las personas trabajadoras. También, tenemos el Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo que es el sistema que se encarga

de recopilar todos los accidentes que son notificados por los empleadores y, los cuales, dentro de este sistema se verifican para su investigación.

Como país, tenemos un marco normativo específico en el área de seguridad y salud ocupacional; contamos con la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. Desde el año 2012, esta ley contempla cuatro reglamentos de ejecución: el reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, el cual, se enfoca en la verificación del funcionamiento de los diferentes comités de seguridad y salud ocupacional, así como, el desarrollo del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales, este programa lo tiene que elaborar y ejecutar cada uno de los lugares de trabajo.

Nosotros contamos con el reglamento para el mantenimiento registro y funcionamiento de generadores de vapor, este reglamento da las luces y las indicaciones generales para poder inscribir las calderas o los equi-

pos sujetos a presión con los que cuentan en los diferentes lugares de trabajo y cuáles son las medidas de seguridad que se necesitan adoptar para poder evitar un accidente de trabajo; el reglamento para la acreditación, registró, supervisión de peritos y empresas asesoras, el cual, establece el procedimiento de acreditación ya sea de personas naturales o empresas que están formalmente constituidas para poder brindar los diferentes servicios de prevención a los diferentes lugares de trabajo, entiéndase como capacitaciones en temas específicos de la seguridad de la higiene ocupacional, elaboración de programas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales o estudios de contaminantes ambientales de igual forma los mantenimientos a los diferentes equipos generadores de vapor.

También, tenemos el reglamento general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, este reglamento es el reglamento más amplio que establece todas las condiciones mínimas que debe de reunir un lugar de trabajo para la prevención de los

riesgos ocupacionales. Este reglamento está enfocado en la parte preventiva de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. De igual forma tenemos ratificado el convenio 155 de la OIT que es el reglamento que nos establece, también, condiciones de seguridad de higiene a cumplir por cada uno de los lugares de trabajo y que se encuentra reforzado dentro de nuestra normativa laboral.

Como ministerio, a raíz de la pandemia, inició diferentes acciones antes que se suscitara el primer caso en el país. Al conocer cómo estaba la situación a nivel mundial, el gobierno con cada una de las instituciones desarrolló su plan de trabajo para poder prevenir contagios en el momento que se suscitara el primer caso de la COVID- 19 en nuestro país. Porque sabíamos, que iba a ser algo inminente que sucediera. Se estableció una coordinación interinstitucional y como respuesta a la pandemia, se establecieron diferentes mesas de trabajo en las cuales, participaron personal técnico de las diferentes instituciones como, también, los

diferentes ministros que estaban llevando la batuta para establecer los planes preventivos, las medidas de seguridad y las acciones a desarrollar cuando existieran contagios.

Como ministerio de trabajo, desarrollamos un plan, se realizó una planificación para poder preparar a todos los lugares de trabajo, debíamos informar, asesorar y verificar que cada uno de estos lugares de trabajo contara con las medidas preventivas que fueron emitidas por el Ministerio de Salud de nuestro país. Se establecieron programas de visitas técnicas en los cuales se asesoraron a los empleadores, a los trabajadores y se verificaba que el empleador entregara el equipo de protección personal y estableciera las condiciones necesarias para el distanciamiento de los trabajadores, así como, la atención de otros riesgos como los riesgos psicosociales.

Como en todos los países, se estableció que las personas mayores de 60 años, las mujeres embarazadas y las personas con

enfermedades crónicas tenían que entrar en una cuarentena domiciliaria, entonces, el ministerio verificó en cada lugar de trabajo que si un trabajador presentaba esta condición se enviará a su casa sin ningún requerimiento a la persona. Se verificó que cada empleador cumpliera con las medidas establecidas por el Ministerio de Salud; se establecieron mecanismos que garantizaron la remuneración para las personas que fueron enviadas a sus hogares y que no implicaran una desprotección económica. Es decir, se cuidó que estas personas mantuvieran sus empleos para poder continuar con el desarrollo de la pandemia y finalizados los plazos o los procesos de cuarentena, éstos pudieran regresar con las medidas preventivas que se habían adoptado.

Las visitas técnicas que se dieron a nivel de todo el país verificaron la mucha importancia que tuvo el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y las brigadas de emergencia. Se dio mucho énfasis al trabajo del comité porque el comité es el ente consultor de cada uno de los luga-

res de trabajo, el cual, apoya y verifica todas las condiciones y ayuda a identificar los riesgos ocupacionales que estén presentes en cada uno de los lugares para establecer las medidas preventivas necesarias y óptimas para poder reducir o minimizar los riesgos.

Se implementaron diferentes medidas que fueron verificadas como: el distanciamiento social, la protección de los trabajadores, el uso de alcohol gel y el uso de desinfectantes. Se establecieron medidas administrativas como: la rotación para que no estuviera el lugar de trabajo lleno de trabajadores, sino, que se establecieron horarios de trabajo diferenciados para que cada uno de ellos pudiera desarrollar sus actividades si es que era necesario que estuvieran en el lugar y no podían ejecutarlas desde la casa con el teletrabajo. Se verificó que las mujeres embarazadas, las personas mayores de 60 años fueran enviadas a sus hogares para la cuarentena domiciliar.

Un proceso muy importante fue la elaboración de protocolos de bioseguridad. Como ministerio de trabajo se realizó una consultoría para la elaboración del protocolo integral de prevención de riesgos biológicos en los lugares de trabajo; este protocolo integral debe ser aplicado a cada uno de los lugares de los diferentes sectores económicos, el mismo, establece las medidas que fueron adoptadas por el gobierno. También, las medidas preventivas en cuanto al programa de gestión de prevención de riesgos, la acreditación de los comités de seguridad y el trabajo, los cuales, deben realizar el seguimiento de los riesgos ocupacionales, en este caso específico, los riesgos generados por la pandemia.

A partir de este protocolo se estableció un protocolo para el personal técnico e inspectores del ministerio de trabajo, el cual, establece las medidas de seguridad en los diferentes lugares que indica cómo el inspector debía actuar en el lugar de trabajo, cómo el técnico debía presentarse al lugar de trabajo y qué es lo que debían solicitar.

Se realizaron investigaciones, se realizaron estudios, se capacitó al personal técnico para que éstos pudieran desarrollar las actividades en cada uno de los lugares de trabajo. Al mismo tiempo, como ministerio se desarrollaron diferentes webinars con los gremios empresariales; se establecieron mesas de trabajo con las diferentes gremios tanto para la elaboración de protocolos de bioseguridad como para la divulgación y adopción de medidas preventivas para la evaluación de cada uno de los lugares de trabajo y qué medidas se debía aplicar en cada uno de ellos.

Se realizaron webinars con el sector construcción, con el sector industria y con el sector de servicios. En cada uno de estos webinars, tuvimos afluencia de más de 300 personas, en los cuales, se explicaba el desarrollo del programa de protocolo integral de prevención de riesgos biológicos y cómo debían manejarlo en cada uno de los lugares de trabajo. A raíz de esto, el ministerio de trabajo, conforme al reglamento general de prevención de riesgos en los lugares de

trabajo, solicita que cada uno de los lugares elabore su protocolo de bioseguridad y pueda ser remitido al ministerio para su aprobación; entonces, el ministerio verifica las medidas que cada lugar de trabajo está implementando o va a implementar de acuerdo al avance que tiene la pandemia.

Desde que comenzó la pandemia hemos recibido y aprobado diez mil doscientos medidas de bioseguridad, las cuales, continúan llegando a la fecha para ser actualizadas con las nuevas medidas preventivas y aplicadas en los diferentes lugares de trabajo de todos los sectores económicos.

Como les mencionaba, los comités de seguridad y salud ocupacional son los entes consultivos de cada lugar de trabajo, en estos comités participan empleadores y trabajadores; ellos establecen las medidas preventivas y ayudan al empleador a identificar y evaluar los riesgos ocupacionales. Es por ello, que como ministerio se trató de fortalecer a estos comités de seguridad con

actividades de formación dentro del proceso de acreditación.

A raíz de la pandemia tuvimos que actualizar nuestros procesos y reinventarnos nosotros mismos. Para mejorar los procesos, desarrollamos la modalidad virtual, en la cual se actualizaron los contenidos. En el desarrollo del programa de gestión se incluyó el riesgo biológico por la COVID-19 y cómo los comités deben manejar las medidas aplicables y cómo deben ejecutar los programas de gestión de prevención de riesgos.

En el periodo 2019- 2020, se acreditaron 569 comités de seguridad; dentro de estos comités participan cinco mil quinientos ochenta personas: tres mil trescientos sesenta y dos son hombres y dos mil doscientas cuarenta y ocho son mujeres. Es importante establecer que de acuerdo a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo se establece que el comité debe de conformarse a partir de 15 personas trabajadoras; si un lugar de tra-

bajo cuenta con 15 personas o más, tiene la obligación de conformar el comité de seguridad y salud ocupacional y realizar todo el proceso de acreditación en el ministerio. Como les mencionaba, para el proceso de acreditación se brinda una formación técnica al personal que va a formar parte del comité; en ese mismo periodo se brindaron mil doscientas setenta y cuatro capacitaciones. En estas capacitaciones se hizo énfasis en el desarrollo del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales, en la identificación, evaluación, control y seguimiento de los mismos, la elaboración de exámenes médicos ocupacionales; así como, las medidas preventivas que debían ser adoptadas en cada uno de los lugares de trabajo.

De igual forma se capacitó a los trabajadores sobre el funcionamiento y en cada una de las funciones que las personas tienen dentro del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Es importante hacer mención que el ministerio verifica el funcionamiento de estos comités. La Dirección General de

Previsión Social establece recomendaciones técnicas, dicta plazos para el cumplimiento de esas recomendaciones técnicas, luego, verifica que esas recomendaciones se cumplan, porque el principal objetivo es la prevención de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Entonces, se busca brindar el asesoramiento técnico a cada uno de los lugares de trabajo, ver cuáles son los puntos que se deben de reforzar en cuanto a la ejecución del programa de gestión de prevención de riesgos, principalmente, la identificación y evaluación de los riesgos ocupacionales que es el corazón del programa de gestión. Si la empresa tiene una correcta identificación y evaluación de riesgos ocupacionales de igual forma van a ser las medidas preventivas que se deben adoptar, tales como: las capacitaciones de los trabajadores, exámenes médicos ocupacionales y eliminación de contaminantes ambientales.

Es importante recalcar que si bien es cierto que el tema de la pandemia se enfocó,

específicamente, en los riesgos biológicos, también, es importante hacer mención que todos los demás riesgos ocupacionales continúan presentes en los diferentes lugares de trabajo, por lo tanto, no se pueden dejar a un lado, sino, que hay que hacer una gestión de riesgos, una planificación de riesgo y un proceso de mejora continua para poder minimizar y reducir estos riesgos.

Dentro del Departamento de Seguridad de Higiene Ocupacional se establece el Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo; como se los mencioné en la estructura organizativa, este sistema, ayuda a gestionar los accidentes que son notificados por los empleadores. Entonces, el ministerio verifica la gravedad de los accidentes y se clasifican para ver cuáles son necesarios de investigación por parte del ministerio de trabajo.

La investigación interna de cada uno de los lugares de trabajo debe de ser ejecutada por el comité de seguridad y salud ocupacional; pero, el ministerio selecciona aque-

llos accidentes que pueden ser mortales o que tienen una alta incidencia de notificaciones en el lugar de trabajo; se busca la causa de la concurrencia para poder establecer las medidas preventivas que puedan ayudar a que no vuelva a ocurrir un accidente de trabajo. Este sistema nos ayuda a darle cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en cuanto a la notificación de accidentes de trabajo y es una herramienta que nos simplifica el proceso de verificación para la investigación de los mismos.

En el 2019, el ministerio de trabajo instaló el Consejo Superior del Trabajo que tiene como objetivo el fortalecimiento del diálogo social tripartito entre los empleadores, trabajadores y gobierno. Este consejo, se paralizó por el tema de pandemia, pero, actualmente, el Consejo Superior del Trabajo se encuentra en funciones y se están desarrollando las diferentes reuniones para la toma de decisiones, para establecer cuáles son las mejores acciones a implementar en los diferentes temas.

De igual forma, el ministerio en el año 2021 implementó el Primer Premio Nacional al Trabajo Decente, en esta ocasión se reconocieron 35 empresas que son respetuosas del marco normativo e internacional en materia laboral y que fomentan acciones en beneficio de la clase trabajadora. Este premio tiene como finalidad generar una cultura en la que se respete el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable; se respete este derecho a todos los niveles en donde el gobierno, los empleadores y los trabajadores participen en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y que se conceda la máxima prioridad al principio de prevención.

Es importante mencionar que para poder generar una cultura de prevención de riesgos ocupacionales es necesario motivar a todos aquellos lugares de trabajo que están implementando acciones, que tienen buenas prácticas y que cuidan al recurso más importante de cada lugar de trabajo que es la persona trabajadora.

Aquellas empresas que se preocupan por los trabajadores porque son la principal fuente de ingresos, en donde los trabajadores se encuentran desarrollando sus actividades en un ambiente seguro, en un ambiente saludable, en el cual, los riesgos se encuentran controlados, en donde se evalúan todas las condiciones de la salud ocupacional relacionadas a la seguridad, a la higiene, a la ergonomía, a la psicología laboral y a la medicina del trabajo; entonces, en esas empresas, las personas trabajadoras van a ser más productivas para el empleador.

Es importante que el empleador sepa que no es un gasto, sino, una inversión, implementar medidas preventivas, mejorar los procedimientos, cambiar alguna maquinaria para minimizar los riesgos al trabajador; porque esta inversión va a evitar los costos directos e indirectos generados por los accidentes de trabajo. Es importante que dentro de cada lugar de trabajo se fomente la cultura de prevención de riesgos ocupacionales.

Espacios como estos son importantes para poder divulgar las medidas preventivas y normativas a nivel nacional e internacional que se tiene en materia de seguridad y salud ocupacional para que se le dé la importancia necesaria y específica en cuanto a la seguridad y salud ocupacional, en cuanto a lo que implica mantener ambientes de trabajo seguros y saludables, y la gestión de los riesgos ocupacionales.

La planificación de la prevención de los diferentes riesgos ocupacionales es importante para poder mantener a los trabajadores en buenas condiciones y que éstos puedan retribuir con aumento de producción, con mejora de los procesos, y la empresa pueda desarrollar sistemas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.

En el ministerio de trabajo de El Salvador estamos, sumamente, agradecidos por el espacio brindado en este II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para poder compartir la experiencia y el manejo

de la pandemia en cuanto a la seguridad y salud ocupacional. Todos, tenemos un reto muy grande porque todavía, no sabemos qué riesgos van a ir surgiendo y tenemos que mantenernos en este tema de mejora continua para seguir con la planificación y la gestión de la prevención de los riesgos ocupacionales estableciendo las medidas necesarias para la protección de todos los trabajadores.





Magister
LUIS DOMÍNGUEZ
Confederación Nacional de
Unidad Sindical Independiente
CONUSI

Hace unos años en el occidente del país conocí a una joven: María. María trabajaba lejos de donde vivía, ella recorría todos los días un largo camino y ella contaba que le gustaba mucho ver la vegetación de esa área y, también, el famoso bajareque de esa región del país. María me contó que una mañana ella sintió esas gotas de rocío sobre su cara, pero no era el refrescante bajareque, eran unas gotas que rociaba una avioneta sobre las plantaciones, los trabajadores y los vecinos indiscriminadamente; ella no sabía qué era eso y eso pasó por muchas mañanas.

Hace tiempo que no hablo con María, pero, espero que ella no esté en los números de muertos por cáncer de este país. María no sufre sola, también, conocí a otra joven, esta vez, en provincias centrales, ella trabajaba en un restaurante de comida rápida; porque una mañana una clienta no le gustó el café o no le gustó el precio, no recuerdo ahorita mismo, solo se lo tiro en la cara; ya de por si eso es una acción criminal e injus-

ta, pero, el supervisor no la ayudó y le dijo que el cliente siempre tiene la razón.

Hoy, estoy aquí como representante de la CONUSI, gracias a eso, he podido compartir con muchos trabajadores y trabajadoras a nivel nacional. El día de hoy se me ha asignado la responsabilidad de hablar por ellos, por los trabajadores y trabajadoras panameños y recordar a los muertos, heridos y enfermos en el trabajo. Trabajadores que fueron a buscar su sustento diario y lo que consiguieron fue enfermedad y muerte. Trataré de describir cómo los trabajadores y trabajadoras panameñas vivimos la pandemia y las consecuencias económicas que de ellas surgieron. Estas historias que les conté hace un momento sólo denotan algo: que vivimos en una sociedad donde todo es mercancía y donde la vida humana tiene un valor muy bajo, por lo tanto, estamos muy lejos del trabajo decente que Panamá, los panameños, dijimos que íbamos a cumplir. Y así empezamos la pandemia.

El contagio de la COVID-19 en el mundo del trabajo fue un reto para los trabajadores para las empresas, para el gobierno, para los encargados de salud y seguridad en las organizaciones. Prácticamente, todos nos enfermamos de la COVID-19 en esta pandemia. Esto implicaba, primeramente, un riesgo de la vida que es nuestro máspreciado bien, también, secuelas en la salud, secuelas mentales, secuelas físicas, y también, por supuesto, cuarentenas complicadas de gestionar en las organizaciones. Hubo variadas formas en que se enfrentó esto; el teletrabajo, burbujas de trabajo, hisopados voluntarios o no, desmovilizaciones y entrada por olas a los lugares de trabajo.

Por supuesto, que primero se protegió a las embarazadas, a los de mayor edad y a las personas con enfermedades degenerativas; pero, evidentemente, fue muy difícil porque murieron compañeros y compañeras, padres, madres e hijos. Sólo de recordar, por ejemplo los momentos más terribles de la pandemia cuando en mi sindicato

base, el sindicato de la industria eléctrica, llegaban con frecuencia solicitudes de apoyo para los sepelios de los padres; de solo imaginar el dolor que sufrieron estos trabajadores por la muerte de sus papás y mamás de edad avanzada, pienso cómo fue la labor de los trabajadores de la salud que se convirtieron en verdaderos héroes de la humanidad.

La pandemia de la COVID-19 evidenció lo que ya existía: una gran desigualdad que llega a todos los niveles de la sociedad. Un pequeño virus desconocido hasta ese momento, el zarco 2, hizo lo que no habíamos logrado, hacer visible lo invisible. Se inició la pandemia con la incertidumbre de un mundo en colapso. El gobierno panameño impulsó en su momento lo que consideraba necesario para preservar la vida.

No estamos aquí para criticar la efectividad o inconstitucionalidad de algunas medidas. El MITRADEL convocó a los interlocutores sociales para que analizáramos la situación y se crearon los primeros decretos, aun

cuando no sabíamos la magnitud del evento que íbamos a enfrentar. Allí nacieron los comités de la COVID-19 y las primeras medidas de bioseguridad para enfrentar la pandemia en el mundo del trabajo; luego, el MINSA puso, también, sus decretos.

Ese momento fue confuso para los trabajadores, las trabajadoras y los empresarios; por ejemplo: en un momento, se caían hasta los sistemas del MITRADEL para la inscripción de los comités de la COVID-19 y, también, aunque hubo un récord de inspecciones, había una inusitada petición de inspecciones que superaban la oferta de inspectores. La sociedad se conmocionó en ese momento.

Al momento, en que se instalaron correctamente los comités para la prevención de la COVID-19 fue cuando se llenó un vacío de la experiencia en los riesgos biológicos que no son muy tratados en las organizaciones. El comité de la COVID-19 se pensó tripartitamente, para ayudar a salvar la vida de los compañeros de trabajo. Al principio, era

hasta difícil conseguir personas que quisieran pertenecer a los comités de la COVID-19, porque nadie sabía sobre esta enfermedad; pero, donde se organizaron tuvieron un trabajo efectivo.

Estos comités, iniciaron tratando de recaudar datos precisos para solucionar problemas específicos; muy diferente a los comités de empresa donde nunca llegamos a ponernos de acuerdo y, generalmente, lo llamábamos el comité de empate, que han sido muy malos para el diálogo social, esa ha sido mi experiencia personal. También, muy diferente a los comités de salud y seguridad en el trabajo que han tenido muy pobre implementación y, también, han sido muy pobres en construir sinergias y diálogo bipartito efectivo.

Por supuesto, no se hizo bien en todos los momentos ni se hizo bien en todas partes; pero, tenemos que salvar la experiencia de diálogo bipartito productivo para el momento en que se declare finalizada la pandemia, y los comités de la COVID-19

se anulen; entonces, debemos obligarnos a que esa experiencia pase a los comités de salud y seguridad en el trabajo que son, para nosotros, de carácter permanente en la legislación panameña.

El Gobierno de Panamá convocó a un diálogo nacional en razón de la pandemia y una de las mesas temáticas era la mesa de retorno laboral y saludable, en la cual, la CONUSI me permitió participar para hablar por los miles de panameños y panameñas que están en nuestra organización. Aunque la confederación se retiró de los diálogos, en el transcurso de los mismos, donde estaban muchas de las personas aquí presentes desde sus posiciones, se trató de buscar un diálogo franco y productivo sobre los asuntos de seguridad y salud en el trabajo. No estoy aquí para juzgar las acciones del gobierno, pero, el gobierno, en ese momento, introducía leyes o reglamentos paralelos que entorpecían un poco el diálogo de las mesas.

El diálogo es más lento y es más difícil, pero, como todas las cosas buenas, no es fácil, así que tenemos que darle tiempo a los diálogos, así que pienso, que debimos darle un poquito más de importancia al diálogo social. La mesa sobre el retorno laboral y saludable fue donde más consenso se alcanzó, es evidente, porque la salud y seguridad en el trabajo nos une a todos y a todas. La COVID-19 vino a visibilizar todo lo que ya existía: lo bueno, lo malo y lo feo de la sociedad panameña. Reconozco que hay empresas que manejaron la COVID-19 de forma bastante buena y, personalmente, conozco a trabajadores de la salud y oficiales de seguridad y salud en el trabajo que no durmieron durante los peores momentos de la pandemia.

Sin embargo, hubo malos empresarios que utilizaron la COVID-19 como tapadera para las acciones antisindicales; por ejemplo: no permitían que los representantes sindicales entraran a los centros de trabajo vía pretexto de los riesgos de la pandemia, además, los mandaban de primero a sus casas

y eran los últimos en regresar a los centros de trabajo. La excusa de la crisis sanitaria de la pandemia y las medidas económicas consecuentes, se cierne como una espada de Damocles sobre las nuevas negociaciones colectivas y el diálogo social, haciendo que las reclamaciones de los trabajadores parezcan inoportunas e inaccesibles, sin que se analice la situación económica de cada lugar de trabajo y las relaciones obreiro-patronales.

Esta situación es muy peligrosa, porque puede afectar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Del mismo modo, muchos trabajadores y trabajadoras se sintieron desamparados con las decisiones del gobierno de que las relaciones de trabajo deberían negociarse entre el empleador y el trabajador sabiendo que hay evidentes desniveles de poder en esa relación. Los trabajadores que no estaban representados por sindicatos la pasaron mal, muchos de ellos renunciaron a derechos. Los malos empleadores recurrieron a la tercerización cuando los mandaban a sus casas y los re-

emplazaban por otros trabajadores en una situación informal dentro de la formalidad; por eso, es que el diálogo social es importante en cualquier sociedad y más en una tan desigual como la panameña.

El teletrabajo fue la forma de respuesta ante la disyuntiva de los confinamientos por razones de la COVID-19 para mantener la continuidad de las operaciones de las empresas y, de algún modo, preservar el tejido laboral panameño. Pero, nadie nos enseñó a teletrabajar de manera sana y segura; la premura de la situación no le dio tiempo ni a los trabajadores ni a los empresarios a analizar la situación y prepararse.

El teletrabajo ha producido varias opiniones y conclusiones sobre su efectividad económica, sanitaria y productiva. Por un lado, los promotores nos indican que fue la manera de salvar a las empresas y, al mismo tiempo, proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras que no tenían que ir a los lugares de trabajo, que eran focos de infección, al igual, que el sistema de trans-

porte público. Esto alivió de alguna forma el estrés que representaba para las personas ir al trabajo sin saber que tenían que hacer. Pero, por otro lado, los detractores nos dicen que no estábamos preparados para el teletrabajo y que empeoró las condiciones de estrés laboral y las relaciones familiares.

En cierta forma, todos tienen razón, el teletrabajo requiere que nos pongamos de acuerdo: en las condiciones de trabajo, en los horarios de trabajo, en los calendarios de trabajo, en la forma de reportar informes, en las condiciones económicas relacionadas con el aumento de la banda, el consumo de la energía eléctrica, el uso de los equipos de la oficina en otro lugar de trabajo y tantas otras cosas en que no nos pusimos de acuerdo.

Los riegos de la salud en el trabajo y las prácticas no saludables nos las llevamos para la casa y con dos condicionantes malas: no teníamos a ningún oficial de seguridad ni a ningún compañero que nos dijera

qué estábamos haciéndolo mal y, por otro lado, las casas no están diseñadas para el trabajo extra domiciliario. Además, esta situación es otra expresión de la inequidad del sistema panameño: las casas de los panameños no son iguales y no todas las casas tienen el aspecto arquitectónico de seguridad y de confort.

En lo que va de la pandemia, ya hay estudios que nos dicen: que el primer foco de atención para el teletrabajo es que la mayoría de los teletrabajadores no han podido conciliar el balance entre el trabajo y la vida familiar. Si usted le preguntaba a los teletrabajadores del sistema eléctrico, todos coinciden en una sola cosa: que ahora trabajan más, porque no hay un límite de desconexión entre el trabajo y la vida familiar.

También, es cierto que las empresas que tenían sindicatos tuvieron que juntarse con el sindicato para analizar la agenda del teletrabajo y acordar ciertas normas. Pero, tenemos que trabajar mucho en una norma

clara de desconexión y las condiciones de seguridad y salud de las casas. Nos dicen las teletrabajadoras, que hubo una desproporcionalidad entre las obligaciones familiares y el trabajo, hay que analizar esta situación con perspectivas de género.

Otra de las cosas que puede suceder y que empeoran la salud y hasta la vida de las teletrabajadoras: es la violencia intrafamiliar que por el solo hecho de tener más a la familia con las puertas cerradas de las casas, se puede incrementar.

¿Qué queremos los trabajadores? Los trabajadores y trabajadoras panameños no queremos morirnos en el lugar de trabajo; no queremos pasar la vida enfermos después de la jubilación y no gozar de los frutos de nuestro trabajo. Es por eso que reflexionando, queremos expresar lo que quieren los trabajadores y trabajadoras panameñas, desde una perspectiva colectiva y ayudándonos con la estrategia de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas de la (CSA)

de la cual CONUSI forma parte y con la cual, compartimos la visión socio política de desarrollo.

La salud en el trabajo es un derecho fundamental, por lo que, el Estado panameño debe asumir sus inherentes responsabilidades y obligaciones de respetarlo, protegerlo, abstenerse de interferirlo y limitarlo; siempre velando con el principio de universalidad, progresividad, de todo derecho humano básico. De manera individual, así como yo hago que me respeten mis otros derechos humanos, tengo que hacer que respeten mi derecho humano a la seguridad y salud en el trabajo; y como yo respeto el derecho humano de los demás, yo debo respetar el derecho a la salud de seguridad de todos los demás.

Recordemos que tenemos una deuda pendiente: el seguimiento de la resolución de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo 2019 con la propuesta de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables, relativo a los principios

y derechos fundamentales del trabajo. Por eso aquí, con ustedes de testigos, exigimos de manera respetuosa, pero, contundente que los interlocutores sociales hagan todos los esfuerzos y logren en el seno de la OIT este objetivo y se designe el convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo como un derecho humano fundamental. Falta poco para la nueva conferencia de la OIT y también, incluimos los convenios 161 y el 187 con sus repetitivas recomendaciones.

Este año el lema de la OIT para la seguridad y salud en el trabajo es: “Actuar juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva” es claro que sobre eso debemos trabajar. La sociedad panameña, en general, carece de información sobre los riesgos en el trabajo; por lo tanto, existe una escasa sensibilidad y, por supuesto, una nula cultura de prevención. Necesitamos practicar una cultura donde todos y todas conozcamos nuestro derecho y actúemos pensando en la seguridad y salud en el trabajo. La sociedad debe estar consciente de que el trabajo es una condicional de la

salud porque con ella, mejoramos nuestras condiciones materiales de vida.

Del mismo modo, los trabajadores de la salud deben tener siempre un diagnóstico que tengan que ver con el trabajo de sus pacientes. Hoy, más que nunca, están presente las palabras de Engels quien dijo que el trabajo forma al hombre. Nuestros niños y nuestras niñas deben ser educados para reconocer peligros y riesgos e impactos en sus lugares de convivencia como sus colegios y su comunidad. Las escuelas, colegios y universidades deben tener planes curriculares de seguridad y salud transversal con un enfoque de justicia social y una perspectiva de género.

Debemos exigir a nuestros políticos una legislación acorde a este derecho humano y que sus plataformas de leyes y política pública deben ser encaminadas hacia la seguridad y salud en el puesto de trabajo. Pero, esta cultura debe interpretar las desigualdades en la responsabilidad de seguridad y salud en el trabajo y que debe abarcar a

todos los trabajadores en todas las cadenas de producción, a los trabajadores migrantes, a las mujeres, a los trabajadores temporales y a los trabajadores en condición de informalidad.

La cultura preventiva debe entenderse, como dice la Confederación Sindical de las Américas (CSA), como el producto de valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento grupales e individuales que determinan el compromiso, el estilo y la competencia de los programas de seguridad y salud de la organización y de toda la sociedad. Si logramos eso, produciremos ciudadanos, trabajadores, funcionarios y empresarios conscientes del autocuidado, de que la seguridad y salud, no se vende ni se negocia, y de que la vida humana no tiene precio.

Necesitamos una estrategia nacional de seguridad y salud en el trabajo que coloque al trabajador en el centro de esa política, ésta debe ser generada por los interlocutores sociales, no solo por el gobierno, y

el resultado de esta gestión tiene que ser claro, público, universal, medible y creíble, con especial atención en las desigualdades sociales de la población panameña, en el cambio climático y en la salud ambiental, que son los condicionantes de nuestro trabajo.

A los compañeros dirigentes aquí presentes, queremos motivarlos a fortalecer el tripartismo y el diálogo social en asuntos de seguridad y salud en el trabajo; es imprescindible que los representantes de los centros de trabajo sean los que verifiquen y vigilen la salud en estos lugares; necesitamos que dentro de los sindicatos se hagan los análisis estratégicos de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los requerimientos y que tengan el mismo nivel de preponderancia que las necesidades económicas.

Tenemos que empujar para lograr más y mejores cláusulas de seguridad y salud en el trabajo, en las convenciones colectivas; es una realidad material que los trabajado-

res sindicalizados tienen mejores condiciones de seguridad y salud que los que no lo están, por lo tanto, debemos impulsar el desarrollo de la sindicalización. La CONUSI está empeñada en esta misión: de crear sindicatos socio políticos enfocados en la seguridad, salud y derechos de los trabajadores.

A los compañeros empresarios, le reafirmamos que es imprescindible, que el trabajo que generen sea trabajo decente desde su inicio, si eso es así, las condiciones de ese puesto de trabajo contará con el análisis de la identificación de peligros, análisis de riesgos y la gestión adecuada para beneficio del trabajador. El trabajo decente debe priorizar la seguridad y salud del trabajador y no el lucro; los gobiernos deben garantizar que los trabajos que los empresarios generen, sean trabajos decentes; la innovación tecnológica en seguridad y salud, debe priorizar su aplicación en los más vulnerables que son las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores informales y los tercerizados.

Compañeros funcionarios del MITRADEL, de la Caja de Seguro Social y del MINSA, ustedes son llamados a una vocación muy importante: la de proteger la ley y la vida de los trabajadores. Necesitamos de instituciones que tengan competencias claras, con recursos logísticos y presupuestarios adecuados a su objetivo. Sabemos, que tienen el personal capacitado, sabemos que hay muchos funcionarios comprometidos en la tarea más noble del mundo que es salvar la vida de otros; pero, también, sabemos que hay funcionarios que están allí, por otras razones, esos deben ser purgados de sus instituciones. Todos los funcionarios de inspección y control deben ser técnicos formados en la sensibilidad de género y especializados en las directrices de la OIT.

Queremos más y mejores inspectores, queremos inspectores con independencia en su función de inspección y que no sufran de los vaivenes de la política partidista, queremos inspectores éticos y alejados de las coimas y de la corrupción, queremos que

las inspecciones sean tratadas como de carácter público que permita a los trabajadores organizados o no, y también, a las partes interesadas, el acceso a la información. Esta información debe dar la posibilidad de la denuncia pública que permita una sanción legal, económicamente molesta, y que haga la diferencia entre los malos y los buenos en la seguridad y salud en el trabajo. Además, que tengamos una sociedad sensibilizada que permita juzgar moralmente a lo que han caído en el modelo de explotación que solo crea muerte y miseria.

Si no conocemos, no podemos actuar, y mientras más se conoce, mejor se actúa. Es por eso que tenemos que tener sistemas confiables de inspección, registro, notificación de accidentes y enfermedades; claro, protegiendo el derecho de confidencialidad. Diseñar encuestas de condiciones de trabajo, cálculo de frecuencia e incidencia de gravedad y riesgos por sectores económicos para ver quién lo hace bien en su lugar de trabajo.

Siempre recuerdo a mi profesora de filosofía que decía: "el hombre es la medida de todas las cosas". Pero, si no lo medimos es como si no existiera, es por eso que vimos que hay 262 enfermedades laborales en Panamá. Hace dos años el Doctor Díaz Mérida nos dijo que hay un descarado subregistro en este número de 262; por eso, es que esa información debe ser pública y de fácil acceso y, también, los sindicatos debemos tener personas capacitadas para poder entender esos datos. Hace unos días atrás me reuní con el compañero Erick y con la compañera Acné Flores hablamos de este evento y de lo que habíamos vivido en el transcurso de la pandemia y muchas de las charlas, en ese momento, fueron sobre la investigación y sobre hacer visible lo invisible. Actualmente, tenemos pocas instituciones que validen las demandas y las necesidades de los trabajadores; existe carencia de recursos, la información está dispersa, inconclusa, no existen protocolos claros, hace falta estandarización de criterios y conceptos.

La comunicación es lenta entre organizaciones e ineficiente. Nosotros no queremos inventar la rueda, ya todo eso existe, lo que se necesita es voluntad política para lograrlo. Como la compañera Acnés decía: hay que hacer ciencia basado en la evidencia. Sé que existen proyectos donde se está trabajando para ese fin, pero, necesitamos que los trabajadores y los empleadores empujen para que se desarrollen más de esos proyectos.

Los interlocutores sociales y la sociedad en general, debemos presionar para que se hagan estudios de calidad científica, por sector económico, utilizando las sinergias que tenemos como lo hemos visto estos dos días acá. Hay muchas personas comprometidas en la seguridad y salud en el trabajo; pero, están dispersas en instituciones, gremios, sindicatos y universidades. Uno de los anhelos de las personas como Acnés es que exista un centro de investigación científica.

Más adelante, creo que hablarán algo de eso; sería interesante que también, tuviera participación tripartita. Necesitamos la creación de un Consejo Nacional de Seguridad y Salud Laboral de carácter tripartito con los lineamientos de gobernanza del convenio 144 de la OIT. Este es el espacio natural en donde los interlocutores sociales alcanzaremos acuerdos y analizaremos la situación, en general, de la seguridad y salud en el trabajo en Panamá. Por supuesto, que puede ser apoyado por la academia, de hecho tiene que serlo, y de los funcionarios porque ellos nos van a dar los datos y conseguir nuevos conocimientos. Para eso, solo se necesita voluntad política: cómo lo conformemos quienes estarán, cuántos serán, eso lo veremos después, siempre y cuando allí estén los mejores.

Compañeros y compañeras, espero que estas palabras, hoy, hayan servido, aunque sea un poco, para crear ese futuro del trabajo o ese trabajo del futuro donde queremos que no haya trabajadores ganándose la muerte cuando salieron de sus casas

con la expectativa de ganarse la vida. Sin
luchas, no hay victorias.





Magister
JUSTINO GONZÁLEZ
Consejo Nacional de la Empresa
Privada
CoNEP

Buenos días a todos.

Como parte de esta situación de dos años y medio que hemos confrontado en el país, nuestra organización, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CoNEP), como siempre, actuando directamente sobre el problema y no quedarnos en intenciones, durante este periodo, hemos realizado una cantidad de actividades que nos han permitido gestionar un poco el tema de y seguridad y salud. De hecho, hemos aprovechado la oportunidad con más de 300 empresas que se presentaron en nuestros cursos para ver el comité de la seguridad y salud, y el comité de la COVID-19 como el comité integrado para tener mejor resultado y no tener multiplicidad de instrumentos dentro de la organización. Hicimos un proceso de formación en este periodo orientado a que las casi 300 empresas que participaron comenzarán a aprovechar esta oportunidad y el auge que nos dio el tema de los comités COVID-19 para gestionar mejor la seguridad y salud.

Una de las metas principales para nosotros, es la meta 8.8 del objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Desde esa meta, venimos haciendo un trabajo de unificación del tema de la COVID-19 para darle la misma importancia a nuestra gestión de seguridad y salud dentro de las empresas. Tuvimos incidencia en las políticas públicas participando en la mesa tripartita del diálogo nacional, donde hicimos nuestros aportes en conjunto con los compañeros del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral que nos apoyaron mucho en esto; en conjunto con los sindicatos, al final fue la mesa que más logró resultados porque vimos una problemática en la que todos somos parte.

Decía el compañero de UDELAS que la seguridad y salud es un triángulo: gobierno, empresa y trabajadores. Logramos en esa mesa, en un determinado momento, buscar ese resultado y lo logramos. No se logró todo lo que esperábamos, pero sin embargo, mejoramos muchas condiciones en los entornos laborales; aprovechando este es-

quema en la comisión de retorno gradual y laboral, logramos, creo, que 20 puntos acordados en este proceso.

Dentro de estas políticas, también, se creó la instancia de alto nivel en el diálogo, con el grupo de trabajo para la reapertura y espacios de conversación con el ejecutivo logrando interesantes resultados dentro de este proceso, que hoy en día, se están ejecutando muchas de esas actividades. Hablé en el diálogo de los temas que estamos dictando en las empresas; seminarios de 20 horas con la ayuda de la OIT y el MITRADEL en los cuales, enfatizamos en el marco normativo nacional de la COVID-19 que incluye temas tales como: definiciones, condiciones y naturaleza del trabajo, higiene, toxicología, epidemiología ocupacional y movilidad laboral. Todos son elementos que unificados al tema de la COVID-19 nos ayudaron a entender mejor la problemática en que estábamos, y no solamente, verlo desde la perspectiva del tapabocas, alcohol y espacios. Lo vimos más profundo y he-

mos logrado cosas interesantes con estos seminarios.

En la sensibilización, tuvimos ciclos de conferencias para los temas laborales sobre la COVID-19; un paquete de capacitación con el Centro Internacional de Formación de la OIT; webinars sobre la legislación laboral en la perspectiva de la seguridad y salud; curso básico de seguridad y salud en el trabajo para las empresas. También, elaboramos una herramienta de recopilación de normas que está disponible para todos; hemos realizado un inventario de normas para todas las entidades que tuvieran una relación directa con la COVID-19; nos estamos actualizando con un equipo de profesionales para mantener al sector empresarial actualizado sobre las normas aplicables.

Otra herramienta que creamos fue un autodiagnóstico tanto para el tema de la COVID-19 como en el tema de seguridad y salud. Esta herramienta nos permite a nosotros hacer una autoevaluación de nuestra gestión sobre seguridad y salud dentro de la empresa. Lo importante es que está

orientada con los requisitos legales y normas del MITRADEL, Caja de Seguro Social y la OIT. Una herramienta que nos va a dar un vistazo general de cuál es nuestra condición, esto nos va a permitir priorizar dentro de las empresas en los temas que debemos tratar en materia de seguridad y salud con urgencia.

Una de las bases fundamentales para que una organización pueda gestionar la seguridad y salud de forma coherente es el análisis de riesgos. Con este propósito, estamos preparando otros proyectos para comenzar a educar a las empresas en su análisis de riesgos porque es la herramienta para tomar decisiones en materia de seguridad y salud. Porque muchas veces, comenzamos haciendo un manual de gestión de riesgos, pero, ¿sabemos cuál es la problemática de nuestra organización?

El análisis de riesgos es conocer la problemática de la empresa y establecer acciones específicas para curar esa enfermedad que tiene la empresa. Estamos observando

que la falla primordial por la cual se repiten los mismos accidentes es la ausencia de los análisis de riesgos. Estamos reforzando ese tema porque es la base fundamental para la toma de decisiones y no irnos, directamente, a controles operacionales sin saber que vamos a controlar; y cuando vas a ver tenemos una matriz de riesgos de hace dos años. Los consultores, muchas veces, trabajan sobre esa matriz, pero, si no actualizamos el proceso y se mantiene la misma matriz, entonces, ahí hay una debilidad que hemos identificado, que se supera al hacer un buen análisis de riesgos para tomar decisiones efectivas.

También, se elaboró una guía de autodiagnóstico empresarial unificada de acuerdo a los criterios de los ODS para que las empresas se hagan una autoevaluación en varias dimensiones para poder observar cómo están sus empresas; la intención de esto es que se reconozca cuál es mi problema y cómo está enmarcado a los requerimientos legales, también, saber qué requisitos legales no estoy cumpliendo y actuar so-

bre eso. Hemos establecido un sistema de asesoría; porque después de hacer la autoevaluación se necesita una ayuda profesional como empresa; para tal fin, hemos establecido un grupo de asesores especializados en diferentes ramas para apoyar a las empresas a costos cómodos, porque, a veces, estamos sometidos a altos costos operativos, a altos costos de consultorías, que llegan a trancar el proceso. La idea de todo esto es primero conocer nuestros problemas; nadie hace un negocio sin conocer el mercado. Nadie hace un plan de prevención de riesgo sin conocer las necesidades de la empresa, y lo importante es priorizar.

Apoyamos mucho a las empresas con campañas gratuitas, en materia de la COVID-19. Se intervinieron muchas empresas pequeñas que no tenían la capacidad económica para asumir los costos; porque también, hubo mucho aprovechamiento de personas en la implementación de estos protocolos y lo que hicimos fue volcarnos a apoyar a la empresa. Tenemos un proyecto en marcha, no significa que lo que pasó y la herra-

mienta que tenemos ya murieron, son herramientas que están funcionando en este momento, se están visitando a las empresas, las empresas se están autoevaluando, se nos está consultando acerca de cuál es el próximo paso que se debe seguir, ¿qué hago para cumplir?

Me decía un directivo: ¡oye hasta ahora me entero de esto! Bueno, ¿procedo de inmediato qué tengo que hacer?, porque yo quiero cumplir. En estos momentos, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, estamos desarrollando un programa en el marco de la creación del comité agrario en el Consejo Nacional de la Empresa Privada. Hemos incluido un programa para apoyar a la empresa del sector agroindustrial para que se hagan su autoevaluación y conozcan cómo está su organización en materia de seguridad y salud y, posteriormente, ofrecerle las ayudas que sean necesarias. También, estamos arrancando con un plan piloto de seis empresas en diferentes sectores económicos del área agroindustrial; este proyecto ya lleva

un avance ejecutado, ya tenemos la matriz de autoevaluación para la empresa y se comienza a ejecutar. Como pueden ver, nosotros vamos directamente a actuar sobre la problemática.

Muchas gracias.





Ingeniero
VÍCTOR CENTELLA
Universidad Tecnológica de
Panamá
UTP

Buenas tardes, estimados participantes, Gobierno Nacional, autoridades, organismos internacionales y locales, asociaciones estratégicas para la seguridad y salud en el trabajo, administradores universitarios, estudiantes, amigos, redes sociales.

Como invitado a este II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y en representación de la Universidad Tecnológica de Panamá, asignado por el Rector el Ingeniero Héctor Montemayor, para mí es una satisfacción grande compartir en este hemicycle del Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino) para ver cómo entre todos aportamos, en este momento, enfoques de pensamientos y acciones que son dirigidos a crear las condiciones necesarias para plantear diversas ideas hacia el mejoramiento y transformación, con un diálogo social e integral; incluyendo la consciencia en valores éticos-morales que son parte de nuestro comportamiento hacia una calidad de vida y de bienestar social con respeto a la vida de quienes cada día ofrecen su esfuerzo de trabajo para que la sociedad de

nuestro país pueda avanzar, ellos son: nuestros trabajadores panameños y extranjeros.

Hoy, hemos querido compartir con cada uno de ustedes esta iniciativa bajo el tema: Información, asesoramiento y formación desde la universidad como recurso para tomar decisiones en pro a nuestra seguridad y salud. Por el cual, entre todos, en conjunto con asociaciones civiles y privadas, debemos poner en boga, con un sentido social e inclusivo, a escala local y regional, promover: "tu seguridad es lo primero porque lo principal eres tú". También, aunar apoyo y esfuerzo con el fin de lograr que en nuestros países las acciones sean consecuentes en preservar nuestra salud e integridad física en el entorno laboral como cosa de todos, pero, empezando por uno mismo para convivir. En otras palabras: mira por tu seguridad porque es lo que más quieres, repito, mira por tu seguridad porque es lo que más quieres.

Nuestro objetivo, siguiendo los tres objetivos que se inscriben en la actividad de

este II Foro Internacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, voy a estar hablando, particularmente, del objetivo número 3 que es: formular estrategias en función de optimizar las acciones tendientes a la reducción de los accidentes de trabajo.

Inicio con una primera pregunta que es la siguiente: ¿te preocupan las personas que trabajan en tu empresa? repito nuevamente, ¿te preocupan las personas que trabajan en tu empresa? seguro que has contestado que sí, sin embargo, en la mayoría de las empresas, instituciones y organizaciones se olvidan de una parte fundamental: la seguridad y salud en el trabajo ideal. Todos interactuamos a diario: en la vía, ya sea, con motocicletas, peatones, conductores y, a pesar de su importancia, en las organizaciones no se establecen sistemas que incluyan acciones continuadas, en el tiempo, para mejorar la seguridad vial ni tampoco la seguridad y salud del trabajo.

Como reflexión: el accidente de trabajo constituye una de las más dramáticas circunstancias en la que puede verse involu-

crado quien presta una actividad productiva. El riesgo o la proximidad de un daño resulta el trágico compañero de viaje de todo trabajador; por eso, nos preguntamos ¿qué es la conciencia de la seguridad? es una responsabilidad, un compromiso y una obligación para todos. Se puede resumir en un sentido común: trabajar en equipo, buenas prácticas y procedimientos de trabajo. La conciencia de la seguridad consiste en reconocer los peligros y estar preparado para contribuir al control de los mismos.

La conciencia de la seguridad no la podemos construir solos, tenemos que unir fuerzas y la manera de unir fuerzas es lo que mis antecesores lo han compartido; pero, yo incluyo un valor importante que es la universidad. No podemos estar alejado del entorno, para poder construirla desde la universidad que es donde generamos conocimientos y podemos equivocarnos, en donde enseñamos a nuestros alumnos a atreverse a equivocarse porque es parte del aprendizaje para poder contribuir a la seguridad y a la salud en el trabajo. La

participación activa es fundamental para el control de los accidentes y enfermedades ocupacionales haciendo necesario apoyar y ejecutar en forma permanente todas las normas de seguridad que se implanten en los entornos o centros de trabajo.

De la anterior, se desprende la importancia de la existencia y un buen funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo e inclusive de la unidad de recursos humanos; pero, no podemos pasar por alto que quienes están cerca de ese trabajador, son las personas que están dirigiendo la actividad, por lo tanto, las direcciones que están interrelacionadas a la actividad del trabajador son las que deben realizar acciones directas para poder mejorar la situación en la cual se encuentran.

Desde el punto de vista de la Universidad Tecnológica de Panamá y la Facultad de Ingeniería Industrial, a la cual yo represento; como estrategia, hemos creado una nueva oferta académica, la cual, denominamos: Licenciatura en Ingeniería en Seguridad In-

dustrial e Higiene Ocupacional. La carrera cuenta con 61 asignaturas y 214 créditos, los cuales, están divididos de la siguiente manera: 200 horas teóricas, 40 horas prácticas para un total de 240 horas. El grupo de profesionales tanto docentes como expertos, a nivel privado y público, que colaboramos en la estrategia hacia una nueva oferta educativa para presentar al mercado, lo primero que reconocimos fue las actitudes de los empresarios, de los directores ejecutivos, de los administradores públicos, los coordinadores, los trabajadores, y sobre todo, la comunidad social.

Segundo, aprendimos a afrontar tres cosas importantes: la primera es la legislación local e internacional, la fiscalización que no puede pasarse por alto, y por último, entender la cultura dentro de los centros de trabajo. Afrontar eso es necesario y los oficiales de seguridad que aplican los conocimientos en campo, saben que ese es un tema muy importante, por el cual, tenemos que debatir, negociar y entender para poder gestionar políticas internas y mantener

un programa de seguridad sostenible y sustentable en el entorno.

Para ello, en la construcción de este equipo de profesores como colegas y personal externo tanto local como internacional, priorizamos en cómo transferir, cómo enseñar y cómo generar aprendizaje en esos oficiales de seguridad, en esos mentores de seguridad. Nos preguntábamos ¿cuál es el perfil de egreso que nuestra sociedad necesita para poder responder a las políticas actuales y globales en la cual estamos viviendo? Para ello, consideramos, como parte del primer perfil de egreso, que el licenciado en Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional, al finalizar sus estudios, este capacitado para diseñar y administrar planes y programas de prevención de riesgos laborales aplicando el marco legal y normativo de seguridad y salud, inclusive, en ambiente.

Además, podrá evaluar, liderar medidas de control de emergencia en el proceso para el aumento de la productividad y compe-

titividad en operaciones industriales y organizacionales como el mejoramiento de la salud de la población, como parte de la contribución social. Este profesional, podrá proponer acciones para la implementación de sistemas integrados de gestión para la continuidad de negocios y su participación en instituciones públicas y privadas, con lo cual, beneficiaría a los trabajadores de este sector, y a la vez, por su carácter y conciencia social, es capaz de establecer relaciones de cooperación con equipos internos y multidisciplinarios; pero, con un alto compromiso de ética profesional.

Para ello, con ese fervor que nos caracteriza a nivel profesional, quisimos hacer un poco más y entender, también, las exigencias centroamericanas; en esta carrera, desde el punto de vista de la Universidad Tecnológica, hemos cumplido con el Marco de Cualificación para la Educación Superior Centroamericana llamada MCESCA en donde empezamos a reconocer que el perfil de egreso tenía que interactuar con cinco resultados de aprendizaje: el uno, los

saberes disciplinarios y profesionales; el dos, la aplicación de conocimientos, resolución de problemas e innovación, no queremos un espectador que le digan qué es lo que tiene que hacer, sino, un profesional que genere planes de acción para actuar con un marco legal y con el proceso de fiscalización.

El punto tres es la autonomía, corresponsabilidad personal, laboral y social. Ese es parte del aprendizaje del profesional que queremos para el mercado panameño y regional. El punto cuatro, la comunicación, saber comunicarse es parte de este arte y el cinco, que no es menos importante, es la interacción profesional, cultural y social que esta persona tiene que tener con el sexo femenino y el sexo masculino. Esta interacción, debe ser una interacción con diferentes disciplinas que desde el punto de vista del conocimiento, pueda tener buenas relaciones con el Ingeniero Civil, con el Arquitecto, con el Ingeniero Mecánico, con el Ingeniero Ambiental que tenga la manera de cómo comunicarse con estas personas

y conozca la relación que, desde su punto de vista, tiene con esos profesionales para el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo.

El campo ocupacional de estos profesionales son : como ingenieros en seguridad, jefe de seguridad industrial e higiene ocupacional, encargados del departamento de bienestar ocupacional, higienistas industriales, gerente de higiene ocupacional seguridad y salud, asesores, consultores, auditores de gestión de la higiene, salud y seguridad, administradores de prevención de riesgos y docentes-investigadores y promotores.

Con esto cierro mi punto de vista, mi aporte a esta sociedad panameña y digo lo siguiente: mientras aprendes cuida tu seguridad y la de tus compañeros y, siempre quedamos con este punto, nadie debe resultar herido o enfermar a causa de su trabajo. Muchas gracias





**Magister
CARLOS LANDERO
MITRADEL**

Buenas tardes a todos.

Hace unos meses cuando pensamos en la organización y concretización de esta actividad, nos preguntamos: ¿qué podríamos presentar nosotros en este segundo foro? Hicimos algunas discusiones con los compañeros del IPEL, que son los responsables directos de esta organización, y tomamos algunas determinaciones. Yo he venido a este foro y a este estrado, a visibilizar las actividades que desde la Dirección Nacional de Inspección ha realizado el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral frente a la pandemia, vamos a hablar también, de las estrategias, de las experiencias y de los retos que tenemos por delante.

Aquí, todos formamos parte de un equipo humano, los que somos institucionales, de los ministerios, los que son de las empresas privadas, los profesionales, los estudiantes, los académicos, los sindicalistas, somos un equipo humano que quiere y desea fortalecer el esfuerzo que se hace, socialmente, por resguardar la vida y la seguridad de los trabajadores en los centros de trabajo

y como dice el dicho: aquí estamos los que estamos.

Entonces, dicho esto, me voy a permitir hacer una remembranza: 950 días atrás, en este mismo recinto, el difunto doctor Francisco Díaz Mérida en su ponencia hizo algunas conclusiones donde decía que debería haber una ley general de salud en el trabajo y una nueva ley de riesgos profesionales. Esto de riesgos profesionales se discutió en la mesa de riesgos profesionales en la Caja de Seguro Social, donde muchos de los que estamos aquí participamos, y planteamos una reformulación de esa ley bien moderna, bien comprometida con la salud de los trabajadores, amplia, consensuada y pasamos unos 150 artículos a 138 artículos y fue la única mesa temática que llegó a un acuerdo.

Es un compromiso que estamos cumpliendo con el doctor Mérida. Lo principal, en las conclusiones nos dice el doctor Mérida: "es simplemente el entender que el problema es más complicado de lo que estamos

pensando; la innovación permanente para romper dogmas, paradigmas obsoletos, estáticos y repetitivos; he ahí nuestro futuro, y lo podemos hacer con el actual gobierno, con el ministerio de trabajo, con el Ministerio de Salud, con la dirigencia de la Caja de Seguro Social; pero, eso dependerá de los próximos años en lo que vamos a decidir”.

El doctor Mérida, en su conceptualización filosófica de la seguridad y la salud en el trabajo, estaba clarito en que eso va a depender de lo que vayamos a decidir. Esas decisiones se deben tomar 950 días después en el contexto actual.

Me voy a permitir hacer un breve recuento de las acciones que hemos hecho como ministerio de trabajo y como Dirección Nacional de Inspección frente a la pandemia. Cuando empezó la pandemia nos encontramos con un escenario distorsionado, no sabíamos qué hacer, nos sorprendió a todos, teníamos casi nueve días de haber efectuado el primer foro y teníamos nueve días de haber dado posesión al Comité Interinstitucional de Salud e Higiene en el

Trabajo que durante este año me digno en presidir. En ese momento, las expectativas eran unas, pero, nos variaron cuando la Organización Mundial de la Salud anunció la pandemia de la COVID -19, entonces, nos encontramos como Dirección Nacional de Inspección frente a distintos momentos.

Un primer momento de incertidumbre y de toma de decisiones ¿qué hacemos? ¿Cómo lo hacemos? Los compañeros sindicalistas que me antecedieron señalaron que por iniciativa de nuestro ministerio se convocó a las centrales de trabajadores y a la empresa privada para que consensuáramos en una mesa de diálogo ¿qué íbamos a hacer frente a la pandemia? por ahí empezamos, atendiendo ese llamado que era administrativo ni siquiera vinculante, ni siquiera estaba en una resolución administrativa formal; sino, que eran sugerencias para el sector empresarial y trabajador de cómo protegernos en caso de llegar la pandemia. Entonces, se hizo necesario ver la revisión de mandatos, lineamientos y atender algunas guías que la Organización Internacional del

Trabajo había aprobado en función de lo que estaba pasando en Asia y Europa.

Nos tocó mirar la ejecución de acciones prácticas desde la inspección de trabajo. ¿Qué hacemos cuando se declara que todos los ciudadanos deben estar confinados? ¿Cómo hace la inspección de trabajo para poder atender los centros de trabajo de la cadena logística y alimentaria que quedaron activos que era necesario que estuvieran abiertos? ¿Cómo hace la inspección de trabajo para poder verificar las diferentes empresas y centros de trabajo en el campo y la ciudad? en donde algunos empresarios, aprovechándose de la circunstancia, querían seguir con la actividad productiva en detrimento de la salud de los trabajadores y la posibilidad de contagio. ¿Qué hacemos? en ese momento a raíz de las normas creadas se tomaron algunas decisiones.

Vamos a revisar cómo fue que participamos, en calidad de representante del ministerio de trabajo, en la Mesa de Diálogo Nacio-

nal por la Reapertura Económica. También, vamos a ver el registro de los comités de seguridad y salud en el trabajo que fueron normados, a través, de una resolución del MITRADEL y, también, el Registro del Protocolo de Bioseguridad que fue normado por el Ministerio de Salud. El seguimiento y cumplimiento de normas y protocolos nos dictó algunas experiencias que 950 días después nos demuestran y nos enseñan que como sociedad, como equipo, como dirección de inspección y como ministerio de trabajo; podemos adoptar normas de resiliencia que nos permita superar esta situación y poder avanzar.

Vamos a explicarles en qué momento estamos, qué hemos hecho en la dirección de inspección. Primero que todo, tuvimos que readecuar la situación administrativa y organizativa; al igual que se propuso el distanciamiento, tuvimos que dividir los grupos de trabajo en dos: en uno, los inspectores y el otro, los oficiales de seguridad, unos libres en sus casas cada tres días y los otros trabajando esos tres días para que si

se diera un contagio, existiera la posibilidad de renovar el equipo y nos fue muy bien en esa experiencia.

Al inicio, tuvimos que tomar decisiones, por ejemplo, las personas que estaban en riesgo mandarla para su casa. En el caso de inspección había seis personas, cuatro la mandamos a teletrabajo y dos las pusimos a disposición porque no tenían los recursos en sus casas para hacer teletrabajo. Ingeniosamente, creamos gracias a la dirección de innovación del MITRADEL, la solicitud de inspecciones por medio de WhatsApp; esos números de WhatsApp se los enviamos con todo el equipo a los que estaban en la casa a disposición, ellos recibían las llamadas del WhatsApp y las notificaban, directamente, a nosotros para adelantar en el trabajo. Durante el 2021 hemos realizado 14 929 inspecciones de trabajo de varias formas: inspecciones que van desde lo laboral, migración y seguridad. En el caso de la seguridad y la salud del trabajo realizamos 3 138 inspecciones de trabajo con

la división administrativa y los recursos con que contamos en ese momento.

La sede del MITRADEL, o sea la ciudad de Panamá, realizó 8 419 inspecciones de las 14 929 realizadas en todo el país. Entonces, estamos hablando de un compromiso que adquirimos y que ejecutamos a pesar de las circunstancias. Estos registros, son de la Dirección General de Inspección basado en toda la actividad que hicimos. Durante este año, remitimos 1 952 diligencias a sanción para aquellas empresas que habían violado la norma, que no habían cumplido con los requisitos que nosotros le solicitamos, ellas fueron enviadas a sanción al ministerio de trabajo.

Para efectos didácticos, quiero señalarles que la Dirección de Inspección no multa; muchas personas creen que los inspectores llevan la libreta de multas en el bolsillo. El caso de Panamá, la Dirección de Inspección recomienda la multa por una infracción que es comprobada posteriormente, por la Dirección General de Trabajo, a través, de

la Secretaria Judicial que es la que tipifica qué tipo de violación se hizo y a qué multa se acredita, siempre y cuando, se cumpla el proceso de llamar a la empresa para que haga los descargos respectivos.

Ahora, vamos a ver el recorrido de los oficiales de seguridad. Nosotros tenemos un equipo grande de oficiales de seguridad y salud en el trabajo que se ocupan, exclusivamente, de los proyectos de construcción; estos oficiales en sus proyectos de construcción hicieron 12 671 recorridos de verificación de cumplimiento de las normas de seguridad de salud en el área de construcción; entonces, podemos tener una idea de la magnitud del trabajo y la responsabilidad que tienen los oficiales de seguridad y salud ocupacional en el sector de la construcción y de la magnitud y la responsabilidad que tienen los inspectores de seguridad y salud que existen en la Dirección de Inspección.

Los oficiales de seguridad que están en los proyectos tienen determinadas funciones

y cumplen determinados roles; pero, para efecto de la jurisdiccionalidad, si necesitan una paralización tienen que consultar y llamar a la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional en la Dirección de Inspección para que le den un número de control de esa paralización. Es el inspector el que va a realizar la paralización, después que se resuelven todos los riegos; entonces, el inspector hace el levantamiento. Entonces, oficiales de seguridad de la industria de la construcción trabajan en su rol y los inspectores trabajan en el suyo.

Durante este tiempo, por primera vez, la Dirección de Inspección hace el esfuerzo de llevar el control de los accidentes de trabajo. Con la construcción de una base de datos, a inicio del año 2021, le exigimos a todas las regionales que era necesario y perentorio registrar los accidentes de trabajo por mínimo que fuera ese accidente. Porque, como se mencionó en la intervención de la Caja de Seguro Social, existe un subregistro de accidentes y que no se pue-

den dictar políticas públicas con números sesgados.

Esto es un pantallazo de lo que hemos hecho desde el punto de vista del trabajo de los inspectores; porque detrás de todo eso, está la atención de los planes de seguridad de la industria de la construcción y las actividades de capacitación que se hicieron dentro de la Dirección de Inspección que después del IPEL, es la que más capacitaciones realizó dentro del ministerio de trabajo a todos los niveles durante el 2021.

Ahora, vamos a hablar de las estrategias y la experiencia que tuvimos, enfrentando la pandemia. Lo primero que tuvimos que hacer fue una revisión de las normas ¿Qué hacemos? ¿Por dónde empezamos? Está el convenio 155, está el convenio 81, está el decreto 2, están las normas que regulan a la Caja de Seguro Social, está el Código de Trabajo. Ante un hecho inédito como una pandemia general que tiene confinada a la población y que tiene abiertos los centros de la logística de las empresas de la cade-

na alimentaria, que tiene cerrado todo lo que no era necesario; nos amparamos en todas estas normas, convenios, decretos y códigos. Pero, mucho respaldo nos dio la resolución 137 que hizo el MITRADEL, inicialmente.

El 14 de marzo de 2020 la resolución 137 adopta el protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención de la COVID-19. De ahí surgieron los comités de salud en el trabajo que nos han permitido llegar hasta donde estamos el día de hoy. Pero, además, el MINSA en base a la facultad constitucional sobre política pública de sanidad, aprueba la resolución 405 de 11 de marzo de 2020 para el cumplimiento y los lineamientos para el retorno a la normalidad de las empresas post la COVID-19. Desde entonces, los comités de salud en el trabajo tienen las normas y lineamientos para cumplir con su misión.

También, ante la necesidad de la apertura de las empresas, el MITRADEL aprobó la resolución 154 para explicar a los empresa-

rios cómo debería funcionar y quiénes deberían constituir los comités. Igualmente, la resolución 155 que fue el resultado de los encuentros y conversatorios que tuvimos en la mesa de vuelta a la normalidad. Solamente, por discutir a quién se le llamaba un idóneo de salud ocupacional dentro de la resolución 154 nos llevó cuatro semanas; hasta que hicimos un consenso y se tuvo que readecuar la resolución 154 a la resolución 155 y, en ese momento, se resolvió el problema en la mesa tripartita.

La mesa tripartita siguió discutiendo por casi tres meses con buenos resultados. ¿Cuáles fueron esos resultados? Para entonces, se estaban implementando los protocolos para preservar la higiene, tal como, lo normaba la resolución 127 respecto al distanciamiento, la protección respiratoria, la toma de la temperatura y el control de los trabajadores. Se fueron adoptando otras iniciativas que permitieron de manera fáctica enfrentar la pandemia. Entonces, el MITRADEL, el Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social, nos tocó organizar

equipos de trabajo que nos permitieron ir adecuando todas esas resoluciones para hacer una sola fuerza de trabajo que no se viera el mismo disgregado; nos convertimos en un grupo de trabajo único que nos permitió avanzar en el esfuerzo de atender la emergencia de manera estructurada.

Se crean los comités, se dictan las resoluciones, se dice cómo es que hay que organizar los comités. Gracias al IPEL se dictaron cursos con el MITRADEL, el MINSA y la Caja de Seguro Social que posibilitaron que más de 5 000 trabajadores y empresarios pudieran conocer ¿Qué es el comité? ¿Cómo se organiza? ¿Cuáles son sus características? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Cuáles eran los resultados que se esperaban? A raíz de esto y en concordancia con lo que hacía la Dirección de Innovación del MITRADEL y la Autoridad de Innovación Gubernamental, a través, de la página Panamá Digital y la resolución administrativa del MITRADEL, los comités se pueden registrar para las empresas que van a la reapertura económica.

Inicialmente, se pretendió hacer la reapertura económica controlada por bloques. Cuando llegamos al bloque 1 1/2, nos dimos cuenta que habían empresas de los bloques 4 y 3 que ya habían reabierto; se tuvo que readecuar la política y, entonces, dirigir toda la actividad hacia la reapertura por los sectores económicos: primario, secundario y terciario. Así, empezamos a trabajar, sin embargo, en el sector privado, por el interés de la reapertura, las empresas rápidamente, y sin la resolución que le ordenaba la reapertura, hacían sus comités y los montaban en la página de Panamá Digital. ¿Cuál fue nuestra experiencia inicial? Se creó un correo electrónico para la inscripción de los comités de salud, al poco tiempo, el servidor del MITRADEL colapso, totalmente.

Se intentó, a través, de la página del MITRADEL que tiene un poco más de fuerza, pero, fue peor. Gracias a la página digital y a la política gubernamental de ingresar a un gobierno digital, nos alineamos con esa política digital y se nos facilitó el servidor

central de la Autoridad Nacional para la Innovación Gubernamental donde se nos permitió meter todos los protocolos, todos los comités y santo remedio. En este momento, podemos tener más de un millón de documentos registrados, lo bueno es que la página web y la acción han sido efectivas. También, quiero agradecer y hacerle un reconocimiento público a la consultoría que nos ha prestado la Oficina Regional de la OIT para Centroamérica, que nos ha ayudado a mejorar el registro de los comités.

Todo esto ocurrió en pandemia. Pero, llegó la vuelta a la normalidad, se crearon los comités de seguridad y salud sin necesidad de verificación en los centros de trabajo, tuvimos que crear equipos para poder ir a los centros de trabajo y mirar si el comité estaba bien o no estaba bien. Ventaja número uno, que digitalmente, a través, del celular podíamos mirar si la empresa registró su comité, también, si tenían los componentes, mirar si estaban los representantes, si cumplían con las normas y lo estaban adecuando. ¿Qué ocurrió entonces? Mientras

se mantenía la mesa del diálogo tripartito por la vuelta a la normalidad; se llegaron a algunos acuerdos después 62 días, fundamentalmente, en la mesa sanitaria y de retorno laboral.

Acuerdos que se hicieron vinculantes con la firma de una ley del señor presidente. Todos los acuerdos que llevamos a esa mesa se hicieron normas. De tal manera, que en el caso de la seguridad y salud ya no había nada que pelear, solamente había que cumplir. Estas nuevas normas de aplicación se hicieron de forma tripartita, a través, del diálogo social y fuimos uno de los buenos ejemplos para la América Latina, en la lucha contra la COVID-19.

Como Dirección de Inspección se nos hizo necesario crear un módulo, un proceso que nos permitiera registrar o verificar el centro de trabajo de una manera segura, para nosotros, y una hoja de verificación que teníamos entre el MINSA y nosotros para saber si se estaba cumpliendo.

¿Qué nos ocurrió a nosotros que estamos acostumbrados como todo inspector y como todo ser humano a la cotidianidad? Pero, cuando llegó la pandemia, entonces, tuvimos que ir pensando en romper paradigmas, hacer procesos nuevos, innovar y, entre las cosas que nos hicieron innovar, fue el cierre de las empresas no esenciales y la suspensión de contratos. Cuando se suspendieron los contratos como norma, le tocó a la Dirección de Inspección, ir a los centros de trabajo a verificar, efectivamente, la situación laboral de los trabajadores. Encontramos, que muchos empleadores habían declarado los contratos suspendidos, pero, tenían a los trabajadores trabajando jornadas de ocho horas y pagándoles la mitad del salario o dándole dinero para la comida.

Gracias a Dios, un mes y medio antes de la pandemia, el Gobierno Nacional firmó la ley del teletrabajo. Cuando llegó la pandemia, lo primero que hicimos fue aplicar la ley del teletrabajo. Bueno, ahora tenemos el teletrabajo, pero, tenemos un reto:

¿cómo vamos a regular las inspecciones a domicilio en el teletrabajo? Esta ley de teletrabajo, también, rompió la acción efectiva y cotidiana; tuvimos que hacer un formato por si algún trabajador se quejaba. Y, efectivamente, se quejaron. Los trabajadores nos daban el permiso y nosotros visitábamos sus domicilios para comprobar las condiciones de trabajo y muchas empresas fueron sancionadas.

En la primera resolución que se hizo sobre los comités, simplemente, solo se requería para crearlos, registrar la cantidad de trabajadores y la cantidad de comités, en ningún momento los comités tenían que ser paritario. A la terminación de la mesa de diálogo, una de las normativas que dio el Gobierno Nacional fue la necesidad de que el comité fuera paritario. Entonces, nos tocó, también, ir a las empresas para verificar la paridad de trabajadores y empresarios en el acto de conformación de los comités de salud e higiene en el trabajo.

Ahora, nos encontramos en el 2022, todavía con pandemia. La Organización Internacional del Trabajo nos convoca a tomar acciones en conjunto y nos dice: ¡actuemos! Y ¿Quiénes tenemos que actuar? Tenemos que actuar todos los componentes de la sociedad. La OIT dice que actuemos para crear una cultura positiva de seguridad y salud en el trabajo; entonces, nos hace falta como profesionales ejecutar; ya no podemos estar como observadores, ese actuar llama a hacer.

De manera tal, que a través, de la Dirección de Inspección, nosotros, y tomando los aspectos de la ruptura de paradigmas, los nuevos retos y la resiliencia, hicimos algunos cambios y algunas adecuaciones que nos permitió hacer cosas que no habíamos hecho antes como inspectores de trabajo, como la atención general de las plataformas digitales. Creamos, plataformas junto con la Dirección de Innovación que nos permitió recibir las denuncias por whatsapp, por la página digital del MITRADEL y a

través del 311 con lo cual, mantuvimos el distanciamiento social.

De ahí salieron más de 14 000 inspecciones, porque, también, tenemos la facultad de dictar inspecciones de oficio, pero, la mayoría llegaron, a través de los medios digitales. También, pudimos realizar inspecciones digitales, tal como lo normó un decreto del ministerio de trabajo. Así, contactamos a muchos jefes de recursos humanos, responsables laborales que nos contestaron lo que le pedíamos, a través del correo, y sus respuestas se hacían vinculantes, por eso, se hicieron acreedores a multas e hicieron las correcciones porque se hicieron las inspecciones.

A través, de las plataformas digitales, también, participamos en innumerables discusiones sobre cómo crear los comités, cómo aplicar las normas. Todas las asociaciones de recursos humanos y las asociaciones de salud ocupacional nos consultaron y estuvieron con nosotros en seminarios. A todas las universidades les dictamos seminarios

virtuales, a las centrales de trabajadores y sindicatos. Participamos en más de 44 sesiones de capacitación en las instituciones públicas orientados por la Dirección de Inspección, a parte de los casi 5 000 que formó el IPEL. Fuimos los responsables de atender los protocolos de todas las instituciones públicas que no podían ingresar a la página digital, porque no tenían número de ruc.

También, las iglesias evangélicas y católicas, que no tenían un vínculo laboral, las fundaciones, las ONGs y los grupos deportivos, no pudieron ingresar a la página digital porque no tenían número de ruc. Todas estas organizaciones las registramos en nuestra plataforma y después de hacer las averiguaciones y las acotaciones pertinentes, se las pasamos al MINSA para que ellos su vez, valorarán los protocolos y dieran la autorización de reapertura.

Al principio teníamos un equipo que administraba los comités de higiene y salud en el trabajo, pero, tuvimos que adecuarlos a la falta de recursos; entonces, nos

ingeniamos y desocupamos un área donde colocamos escritorios y máquinas usadas que nos prestó la Dirección de Innovación. El software tenía una buena conectividad, entonces, contratamos a los analistas y les enseñamos a utilizarlo. Empezamos con 12 analistas en turnos hasta las 10 de la noche así, pudimos ir registrando, revisando y atendiendo. Hoy día, tenemos 6 analistas en un turno regular, porque el registro de las empresas ha ido bajando a medida que los planes de vacunación del gobierno han resultado exitosos.

También, aprendimos algo relevante y significativo durante este tiempo: el trabajo en equipo. Dejamos, atrás, eso de que por ser inspector voy solito, porque soy del ministerio de trabajo. También, dejamos muy atrás, eso de que nos llamaba el Ministerio de Salud y le contestábamos que no teníamos lo solicitado y que vamos después. Hicimos un equipo con la Caja de Seguro Social, con el MINSA, con el MICI y pudimos trabajar en armonía revisando los centros

de trabajo en todos los lugares del país e inclusive, las áreas agrícolas más lejanas.

También, nos enseñó, rompiendo paradigmas, a realizar internamente, acciones de personal, por ejemplo: nosotros dentro de la Dirección de Inspección hacíamos hisopados cada semana, creamos la brigada de limpieza que todas las mañanas al mediodía y en las tardes, recorrían todas las oficinas limpiando los manubrios, las partes comunes, los escritorios comunes y las mesas de trabajo; esto se hacía y se hace en todas la direcciones del MITRADEL, lo que produce un cambio de cultura.

También, fuimos uno de los primeros cuerpos de trabajo institucional que recibimos la vacuna por los niveles de riesgos a que estábamos expuestos y nos permitió seguir trabajando bien; rompimos paradigmas también, porque tuvimos como inspectores que hacer otras cosas que no hacíamos antes; tareas sociales como asignar a 12 funcionarios para atender la trazabilidad, 15 funcionarios para Panamá Solidario y otros

funcionarios en el equipo Vacuna Panamá. Como inspectores tuvimos que aportar y ayudar para ser solidarios con la carga social que nos exigía el momento.

Dentro de todo esto, recibimos capacitaciones apoyados por la OIT y la academia de formación en Turín que, a través de medios virtuales, hizo innumerables capacitaciones. También, nuestro equipo de trabajo participó virtual y físicamente en actividades universitarias de las cuales salieron egresados. Realizamos por primera vez, en el país la formación de 12 fiscalizadores e inspectores de trabajo en el área minera de cielo abierto, una vez culminada la etapa constructiva.

Entonces, hubo necesidad de entender ese proceso productivo, al que, nunca nos habíamos enfrentado. Gracias al ministerio de trabajo se formaron los 12 oficiales de seguridad y salud en el trabajo para que entendieran y conocieran esa parte productiva de la mina. Ahora mismo, estamos pendientes de un acuerdo logrado a través

de la OEA y el ministerio de trabajo de Chile para que 6 de esos 12 oficiales puedan hacer una pasantía de unas 3 semanas en este país en una mina de cielo abierto para conocer un poco más de este trabajo.

Se continúa verificando los protocolos de bioseguridad tanto en el campo como en la oficina, ya que, el software que utilizamos, nos da esa posibilidad. También, estamos cumpliendo con un programa que tenemos de seguridad y salud en el trabajo y de buenas prácticas que se llama: "Yo Si Cumpro" que durante esta administración ha podido dar soporte a más de 134 000 trabajadores en más de 125 empresas, que han sido condecoradas o reconocidas como empresas que aplican las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

¿Qué nos falta? Tenemos algunos retos, pero, no son retos sencillos, son retos delante de los cuales, hay que levantarse ante la circunstancia y enfrentarlos. Primero, la formalización del comité técnico institucional a una instancia tripartita de consulta en

seguridad y salud en el trabajo. Tenemos, un comité interinstitucional, el cual me digno en presidir que tiene 12 años de creación y 6 años desde que se le hizo una reforma; la primera reunión de reactivación la hicimos en marzo del 2020. Con el advenimiento de la pandemia, el comité no se pudo formalizar; ahora ya hicimos la reunión de formalización, hemos hecho consultas con la instancia de los trabajadores y con la instancia de las empresas; creemos, vehemente, que es el momento y la circunstancia para que este comité juegue su rol, deje de ser un comité de papel, se convierta en instrumento de consulta y de guía práctica sobre políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.

Convocamos, en este foro, a las organizaciones de trabajadores y empleadores a la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. De hecho, el secretario general del MITRADEL, esta tarde, va a validar, por iniciativa nuestra, esa convocatoria para que tengamos, de una vez

por todas, políticas públicas serias, responsables y claras frente a esta temática.

Nuestro gobierno, hace unos meses, ratificó el convenio de inspección en el área agrícola, ya me leí todo este convenio, el cual indica que se deben crear grupos especializados para las inspecciones de estos centros. No hablamos, del centro agrícola desde el punto de vista de una finquita, el mismo convenio tipifica qué es un área agroindustrial o un área agrícola que va desde la producción hasta la exportación, de tal forma, que como Dirección de Inspección nos aprestamos durante las próximas semanas a organizar estos grupos especializados.

Ya hicimos el primer acercamiento con la Dirección de Regionales; para que con el apoyo de una consultoría de la OIT, podamos ir formándonos en la inspección en el área agrícola. Estas inspecciones las realizamos, muy esporádicamente, pero, con el apoyo de profesionales en este campo, podremos conocer las diversidades del sector

agrícola para que podamos hacer un mejor trabajo, ese es uno de nuestros retos.

Otro reto, uno de lo más importante producto de la pandemia, es recomendar nuevas políticas relacionadas al trabajo informal. El trabajo informal ha crecido, vertiginosamente, y como ministerio de trabajo nuestro deber constitucional nos dice que tenemos que atender a ese sector, creando políticas que permitan migrar de lo informal a lo formal, para darles la protección social que se merecen. Aquí, mencionamos algunos: los trabajadores de las plataformas digitales, las trabajadoras del hogar y del área del teletrabajo.

También, tenemos una responsabilidad que se nos ha dado por ley. Desde el mes de octubre de 2021, la Asamblea Nacional aprobó una ley que fue sancionada por el presidente en febrero 2022, que permite a la Dirección de Inspección tener la facultad de paralizar todos los proyectos de construcción que cuestan más de un millón de dólares y que no han pagado el Fondo

de Seguridad de la Industria de la Construcción. Esos retos tenemos que cumplirlos. Ya reglamentamos esta Ley y la forma como vamos a ejecutar las paralizaciones. Porque no es posible que empresas que cobren 190 millones de dólares por proyectos y se niegan a pagar 60 mil dólares o 80 mil dólares para poder mantener la seguridad y la salud de los trabajadores, esto no es posible.

Por último, también, tenemos una tarea pendiente que es que la Dirección de Inspección está en proceso y en camino junto con la dirección de innovación de digitalizar todo su accionar. Vamos a poder hacer la denuncia, ver el proceso y mirar los resultados, digitalmente, para proteger el ambiente y ahorrar papel. Podemos decir, que estamos en el 40% de avance de ese proyecto, gracias a la iniciativa del Despacho Superior. También, la Organización Internacional del Trabajo, el pasado 26 de abril en conmemoración del mes de la seguridad y salud en el trabajo, lanzó las nuevas directrices de inspección de trabajo. Ellas son

guías que no son vinculantes, pero que todas las direcciones de inspección en todos los países que han ratificado el Convenio 81, deben conocer y entender la nueva modalidad y las nuevas formas de lo que tenemos que hacer como inspectores de trabajo frente a las circunstancias actuales.

El último reto, que creo que es de todos, es de empeñarnos y dar nuestra palabra de que vamos a continuar haciendo el esfuerzo, a cualquier nivel, para lograr que el reconocimiento de los profesionales de la seguridad se dé como un hecho en las áreas institucionales y en las áreas privadas, porque, hemos encontrado muchas personas actuando o queriendo actuar como profesionales de la seguridad y salud del trabajo sin la idoneidad respectiva. Hay que defender la profesión a toda costa, porque es la única manera que tengamos un país correcto, que tengamos las políticas públicas que vayan dirigidas, efectivamente a proteger la vida y la salud de los trabajadores.

Muchas gracias por escucharme y por atenderme.



Palabras de clausura
WINSTON SÁNCHEZ
Secretario General
Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral

Muy buenas tardes a todas y todos.

Permítanme la osadía de presentar un resumen-conclusión de toda la información que ayer y hoy, hemos recibido y que sin discusión alguna ha enriquecido nuestros conocimientos en un tema tan importante como es la seguridad y la salud en el trabajo.

Agradecemos las magníficas presentaciones y los valiosos aportes de su excelencia Luis Miguel De Camps García, la distinguida ingeniera Diana Andino, del ingeniero Fernando García (OIT), del magister Erick Urriola (CONATO), del magister Luis Domínguez (CONUSI), del ingeniero Justino González (CONEP), del profesor Rafael Domínguez (UDELAS), del Ingeniero Víctor Centella (UTP), del ingeniero Nemesio Estribí (MINSA), el doctor Liberato Montenegro de la Caja de Seguro Social y el magister Carlos Landero (MITRADEL). También, agradecemos a los representantes de los gremios de trabajadores, del gremio empresarial, de las universidades y de las instituciones gubernamentales; ustedes re-

presentan la concreción de los objetivos y justifican la realización de este evento. Un especial reconocimiento a los compañeros y compañeras del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por la excelente organización y por el desarrollo de este foro con una verdadera calidez y su esmerada atención.

Quiero destacar que este segundo foro, también, es un encuentro entre las partes que hacen posible el mejoramiento continuo de la seguridad y la salud en el trabajo: los gremios de los trabajadores, de los empresarios, el Gobierno Nacional y con el valioso apoyo de la academia.

La pandemia nos demuestra, una vez más, que así como el planeta es la casa de todos y que hay que cuidarlo, también, los países son la casa común de sus habitantes. Pensemos en Panamá como nuestro hogar, como una gran familia que tiene la responsabilidad de conciliar los intereses específicos de sus integrantes, sobre todo, para

beneficio del pueblo trabajador, los sectores marginados y más vulnerables.

Eventos como este foro demuestran, que además, del español, podemos elaborar un lenguaje común, es decir, actuar como comunidad, lo cual, requiere asumir el compromiso de contribuir a hacer realidad una distribución equitativa de las riquezas que produce la nación.

Las experiencias e informaciones presentadas por los expositores, profundizadas en los espacios de preguntas y respuestas han cumplido a cabalidad los objetivos y expectativas de este evento.

Iniciamos el foro con un refrescante recuento de los temas compartidos en el primer foro presentado en su intervención inaugural por la señora ministra Doris Zapata Acevedo.

Su excelencia Luis Miguel De Camps y la ingeniera Diana Andino, Directora de Prevención Social de nuestro hermano país El

Salvador, compartieron con nosotros dos experiencias dolorosas por las consecuencias de la pandemia, sin embargo, al mismo tiempo, llenas de esperanzas porque en tiempos difíciles, también, se hacen realidad las virtudes del ser humano, como son: la solidaridad, la generosidad, la fortaleza y la fe para construir un mejor mundo.

Su excelencia el ministro de trabajo de la hermana República Dominicana, nos explicó las medidas que el gobierno dominicano aprobó para contener el contagio de la COVID-19. Medidas como las siguientes: en el ámbito de la salud, la creación del Gabinete de Salud para la atención estratégica de la pandemia y sus secuelas; en el económico, apoyo a las empresas y a sus trabajadores obligados a cerrar por el distanciamiento social; el apoyo a los hogares de menos recursos y, por supuesto, a los trabajadores independientes.

Por la importancia que tiene para la economía de República Dominicana el turismo, se tomaron todas las medidas y grandes

esfuerzos para reactivarla; se establecieron las condiciones mínimas para las relaciones entre empleador y trabajador en la modalidad del teletrabajo.

A su vez, la ingeniera Diana Andino nos relató las acciones que el gobierno salvadoreño implementó en base al Convenio 155 de la OIT sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo. En la fase preventiva en marzo del 2020 se establece la cuarentena en todo el territorio nacional de El Salvador y se aplican medidas preventivas, a través de la articulación con los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional; se establece que para las personas mayores de 60 años, mujeres embarazadas, y personas con enfermedades crónicas, se le garantice su remuneración.

Se instaló una mesa de trabajo con gremios de diferentes sectores económicos para determinar las medidas preventivas necesarias que se deben incluir en los protocolos de bioseguridad, para prevenir los

contagios de la COVID-19 en las personas trabajadoras.

En El Salvador se realizaron grandes esfuerzos y se logró capacitar y acreditar a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional. Desde el año 2019 se instaló el Consejo Superior de Trabajo para fortalecer el diálogo entre empleadores y trabajadores.

Con el propósito de generar una cultura en la que el medio ambiente de trabajo seguro y saludable sea respetado a todos los niveles, se creó el Premio Nacional al Trabajo Decente, premio que concede máxima prioridad al principio de prevención.

Tomando en cuenta las experiencias de la República Dominicana y la de El Salvador, podemos concluir que las decisiones y medidas aprobadas por nuestro gobierno son iguales o similares a las adoptadas por estos dos hermanos países. Lo cual evidencia y eleva la importancia de incrementar el intercambio de conocimientos y expe-

riencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el licenciado Fernando García, nos habló sobre las normas y procedimientos en seguridad y salud en el trabajo emanados de la OIT. ¿Qué se resalta de esta conferencia? A lo que más debemos prestarle atención es al llamado que la Organización Internacional del Trabajo nos hace para que actuemos juntos en la construcción de una cultura de seguridad y salud positiva. De ahí, la importancia del diálogo social con la participación de los empresarios, los trabajadores y los gobiernos.

Luego se nos explicó qué es trabajar para un futuro más prometedor. Esto significa establecer una garantía laboral universal. Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deben disfrutar de derechos fundamentales del trabajo: un salario vital adecuado, límites máximos respecto a las horas de tra-

bajo y protección en relación a la seguridad y la salud en el trabajo.

La garantía laboral universal será posible con el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: el respeto de los derechos fundamentales; un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; límites máximos al tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo.

La intervención del representante de la OIT, nos evidencia, cada vez más, que la participación tripartita, empleadores, trabajado-

res y gobiernos, es el mejor camino para recuperarnos de las consecuencias de la pandemia, y sin duda, también, para construir un mejor país con justicia social.

En el mundo laboral panameño, existen dos grandes organizaciones que representan a la mayoría de los trabajadores en nuestro país: El Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), las conferencias de ambas organizaciones nos transmiten complementariedad, es decir, esas dos conferencias demuestran el conocimiento de la realidad del trabajador y la capacidad de transformarla, sobre todo, en el tema de la seguridad y la salud en el trabajo.

El magister Erick Urriola en representación del CONATO nos explicó como su organización participó en el proceso de consulta con el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para afrontar la pandemia. En este proceso, también, se aportó en la creación de protocolos de

salud y se evidenció las debilidades de los comités de seguridad y salud en el trabajo con la participación del Ministerio de Salud.

Esta experiencia reafirmó la necesidad que tiene el país de contar con un espacio tripartito con el apoyo técnico interinstitucional en materia de seguridad y salud laboral.

El representante del CONATO finaliza su intervención enunciando un grupo de objetivos estratégicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los que podemos resaltar: la incorporación de la guía para la conformación e implementación del Comité de Seguridad y Salud e Higiene.

Por su parte el ingeniero Luis Antonio Domínguez, en representación de la CONUSI, participa con el tema: La seguridad y la salud de los trabajadores panameños en tiempos de pandemia.

Inicia su exposición acerca del trabajo decente que será el marco de referencia para saber que tanto se respetó o no los dere-

chos fundamentales del trabajador. Acerca de la pandemia se refirió De la magnitud de la pandemia se refirió a la situación de la seguridad y salud en el trabajo y al Comité COVID-19. Sucesivamente, fue abordando otros temas como: la mesa de retorno laboral y sanitario, los problemas existentes en las relaciones de trabajo, el teletrabajo y lo que queremos los trabajadores panameños en seguridad y salud en el trabajo.

Nos recordó los aspectos o acciones que hay que adoptar para la creación de trabajo decente con seguridad y salud como son: una cultura preventiva de seguridad, una estrategia nacional de seguridad y salud en el trabajo, sindicatos fuertes comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo, instituciones de inspección y controles eficaces; la investigación en seguridad y salud, por último la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud Laboral con la participación de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

Ahora, voy a referirme, brevemente, a las universidades que nos acompañan en este foro. La Universidad Especializada de las Américas y La Universidad Tecnológica de Panamá. Ambas instituciones de enseñanza superior son un ejemplo del incremento de la importancia que la seguridad y la salud en el trabajo está teniendo en nuestro país.

El profesor Rafael Domínguez de la UDE-LAS tituló su conferencia: Salud y Seguridad en el Trabajo. Un esfuerzo compartido. Y el ingeniero Víctor Ramón Centella Collado de la UTP, tituló la suya: Información, asesoramiento y formación desde la universidad como recurso para tomar decisiones en pro a nuestra seguridad y salud.

La riqueza de un evento como el que realizamos, está en cómo los participantes desde sus conocimientos y experiencias contribuyen a desarrollar el tema central del foro.

El profesor Domínguez después de explicar, describir situaciones y consecuencias de la pandemia nos habla del choque de

una nueva realidad y la ruptura de paradigmas en todos los aspectos y actividades de la vida laboral, empresarial y cotidiana. Se refleja en su intervención la preocupación y el interés de la academia de investigar, estudiar y proponer alternativas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo. Pero que también, tiene repercusiones benéficas para toda la sociedad.

El ingeniero Centella, inicia su conferencia preguntando:

¿Te preocupan las personas que trabajan en tú empresa?

Seguro...que todos responderemos que "Sí."

Y, luego, hace la siguiente reflexión: El accidente de trabajo constituye una de las más dramáticas circunstancias en que puede verse involucrado quien presta una actividad productiva. El riesgo, o la proximidad de un daño, resulta ser el trágico compañero de viaje de todo trabajador.

Después, de explicar qué es la conciencia de la seguridad, confirma lo que es una

conclusión de este foro: para evitar los accidentes y enfermedades se necesita la labor conjunta de la empresa, la universidad, el Estado y el trabajador.

Para terminar estas palabras de clausura del II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo he dejado para el final a las tres instituciones gubernamentales que tienen diferentes grados de responsabilidad con la seguridad y salud en el trabajo, ellas son: el Ministerio de Salud, la Caja de Seguro Social y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El Ministerio de Salud estuvo representado por el ingeniero Nemesio Estribí, quien en su disertación nos explicó los avances alcanzados en el área de la seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia, como son: la creación de los protocolos de biodiversidad, la participación interinstitucional en las capacitaciones y las inspecciones interinstitucionales.

También, se elaboraron los procedimientos para la normalidad, tales como: los lineamientos para el retorno a la normalidad y la emisión de certificación sanitaria de biodiversidad. Además, los protocolos de biodiversidad para el transporte colectivo, la construcción, las iglesias, los salones de belleza, las barberías, las empresas funerarias, parques infantiles y centros educativos, entre otros.

El doctor Liberato Montenegro, Director Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de la Caja de Seguro Social, expuso el tema: Logros durante los dos últimos años en materia de riesgos profesionales y realidades contextualizadas con la pandemia de la COVID-19.

El doctor Montenegro destaca al Dialogo Nacional por la Caja de Seguro Social y enumeró los objetivos del dialogo nacional, a saber:

Fortalecer la sostenibilidad financiera del Programa de Invalidez, Vejez y Muerte.

Mejorar el sistema de afiliación para la incorporación de los trabajadores de la economía informal a la seguridad social.

Transformar la gestión administrativa mediante la innovación y reestructuración legal y normativa.

Mejorar las deficiencias en prestaciones económicas, programa de riesgo profesional, enfermedad y maternidad, así como los servicios de salud de la Caja de Seguro Social.

El Dr. Montenegro nos presentó la propuesta de modificación al Decreto de Gabinete 68 de 31 de marzo de 1970, por el cual, se centraliza en la Caja de Seguro Social la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República.

Al término de su intervención, el Dr. Montenegro mencionó la propuesta de crear el Instituto de la Salud de los Trabajadores doctor Francisco Díaz Mérida, el mismo que, como ya se mencionó fue aprobado

por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social el día de ayer.

Por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social nos representó el magister Carlos Landerero, director de inspección con el tema: La Estrategia de la Inspección de Trabajo en Panamá en Tiempos de Pandemia.

La estrategia de la Dirección de Inspección tuvo tres fases: una primera con la creación de las normas reguladoras y la convocatoria a la participación en la mesa del diálogo social; la segunda, fue la apertura de las empresas con el registro de los comités de seguridad y salud en el trabajo de forma digital y el seguimiento de cumplimiento de normas y protocolos. Y, la tercera fase fue la resiliencia y fortalecimiento del sistema de inspección de la seguridad y la salud en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para garantizar el cumplimiento de las normas y medidas para la salud y seguridad en las diferentes empresas del país, crea

el protocolo para preservar la higiene y la salud en el ámbito laboral para la prevención contra la Coronavirus (COVID-19). Este protocolo es el resultado del consenso tripartito en la mesa del dialogo social.

El protocolo desarrolla los siguientes aspectos:

Información general sobre la COVID-19.

Creación y responsabilidades del Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención de la COVID-19.

Medidas y acciones generales para la prevención de la COVID-19 dentro de todas las empresas de Panamá.

Medidas y acciones específicas para la prevención de la COVID-19 por sector económico.

Con el objetivo de prepararnos para la vuelta a la normalidad se adoptaron las acciones siguientes: se crearon y registraron los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y los protocolos como requisito para la reactivación económica. La verificación en los centros de trabajo seguro de forma interinstitucional. La mesa de diálogo tri-

partito para la vuelta a la normalidad. Nueva normativa de aplicación de los acuerdos tripartitos. Acción ejecutora frente a los protocolos de bioseguridad en los centros de trabajo y la continuidad y formas de resiliencia de las tareas de inspección.

La Dirección de Inspección se adecuó a los nuevos paradigmas de trabajo, como son: la atención general por plataforma digital, la implementación de la nueva tecnología en el equipo de trabajo, la protección personal y la atención social.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral enfrenta importantes retos, entre ellos: Formalización del comité técnico interinstitucional a instancia tripartita de consulta en Seguridad y salud en el Trabajo.

La creación de los departamentos de inspección vinculados a la aprobación del convenio sobre la inspección del trabajo.

La recomendación de nuevas políticas relacionadas al trabajo informal, formas de inspección en teletrabajo, atención a las

trabajadoras del hogar y a los trabajadores de las plataformas digitales.

Aplicación de las nuevas normativas en cuanto a Seguridad y salud en los proyectos de construcción.

Distinguido auditorio, reitero el respeto y agradecimiento de la señora ministra Doris Zapata Acevedo, del señor viceministro Roger Tejada y del mío propio por su fina atención en este evento y con el beneplácito de Nuestro Señor y confiados que nos veremos en el III Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, declaro clausurado el II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¡Muchas gracias!





CONCLUSIONES

El II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la continuidad del I Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado el 5 y 6 de marzo del año 2020; pero, en tiempo de pandemia de la COVID-19.

La pandemia ha sido un catalizador para acelerar o retrasar procesos, para cambiar paradigmas, y proponer nuevos retos y desafíos para el sistema de salud y el desarrollo económico de los países y, en particular, para Panamá.

El I Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplió con los objetivos de analizar y conceptualizar políticas y métodos para reducir y evitar los accidentes laborales; así como el ejercicio de inspeccionar y evaluar las medidas de seguridad aplicadas, además, categorizar los principales tipos de accidentes ocurridos en los diferentes entornos laborales.

Sin embargo, a los pocos días de clausurado el primer foro, el 13 de marzo de

2020, el Gobierno Nacional declaró el Estado de Emergencia Nacional y se suspendieron la mayoría de las actividades sociales y económicas. La pandemia reordenó las prioridades del país y del gobierno, con lo cual, afectó importantes acciones como la reactivación del Comité Técnico Interinstitucional de Salud, Higiene y Seguridad ocupacional.

El II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contó con la participación de distinguidas personalidades de países hermanos de la sub-región y representantes de las organizaciones de los trabajadores, de los empresarios, de la academia y del Gobierno Nacional.

Las conferencias se centraron en exponer las realidades, avances, retos y desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo en las condiciones impuestas por la pandemia, y en la formulación de estrategias para reducir los accidentes de trabajo.

A continuación presentamos las conclusiones más sobresalientes del II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Todos los expositores coincidieron en que con la pandemia se deterioraron las condiciones de trabajo y aumentó el desempleo, sin embargo, en los centros de trabajo donde existían los programas de seguridad y salud en el trabajo, y donde existían o se organizaron los comités de seguridad y salud en el trabajo, éstos estuvieron en mejor capacidad para adoptar medidas y mitigar los efectos de la pandemia.

Las experiencias relatadas acerca de los efectos de la pandemia y las medidas de bioseguridad para minimizar los contagios y reactivar la economía, si bien, no son iguales, son muy semejantes en los países participantes, y puso de manifiesto la importancia de generar y desarrollar planes de seguridad y salud en el trabajo. Así como, el fortalecimiento de la colaboración entre los ministerios de trabajo de la sub-región.

La pandemia ha hecho evidente, tanto para los empresarios como para los gobiernos, la importancia de la salud ocupacional para los trabajadores y su rol principalísimo, en el desarrollo económico y social de los países. Se reiteró la necesidad de desarrollar y aplicar los convenios, normas y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una prioridad para la protección de la vida y salud de los trabajadores, en particular, los convenios 155, 187 y 161.

Se reconoció la exigencia de implementar planes de riesgos y la organización de los comités paritarios para la prevención de los riesgos derivados de la pandemia, como es el caso, de los riesgos psicosociales y el control de la seguridad y salud en el trabajo en cada centro laboral.

Se reiteró que la seguridad y la salud en el trabajo son una responsabilidad y compromiso multidimensional con la participación, a través, del diálogo social, del Estado, la empresa y los trabajadores para ejecutar nuevas estrategias dirigidas a reducir los

accidentes en el puesto de trabajo y cuyo principal objetivo es el bienestar integral del trabajador.

Se enfatizó en la promoción de la educación, en la conciencia de seguridad y la cultura de la prevención de riesgos. También, para fomentar hábitos, actitudes y convicciones positivas, con el fin de evitar los accidentes y enfermedades de los trabajadores. Esta promoción de la educación debe tener la participación de la academia para que contribuya a identificar, observar y analizar la realidad del trabajador en su entorno laboral y familiar.

Se reconoció que el sistema de información de salud de los trabajadores es la columna vertebral para la gestión de la seguridad y salud laboral. Un sistema que debe ser confiable, oportuno, pertinente, verificable y comparable que permita la toma de decisiones, intervenciones y predicciones en el desempeño de la gestión de las empresas e instituciones.

Se recordó el compromiso del Gobierno de Panamá para la aplicación del convenio de inspección en el área agrícola, para lo cual, se deben crear los grupos especializados en todas las regionales para la inspección de los centros agrícolas.

Se convocó a la defensa de la profesión de la seguridad laboral como condición para que los países tengan políticas públicas que, realmente, protejan la vida y la salud de los trabajadores.

El II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo reiteró que los países participantes comparten una realidad económica y social con características comunes. Así mismo, éstos enfrentan similares retos y desafíos, como también, sus representantes, demostraron las convicciones y la voluntad para crear y aprovechar las oportunidades con el propósito de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.

Este evento propició el intercambio de motivaciones, conocimientos y experiencias vividas como resultado de la gestión de los gobiernos, de las organizaciones sindicales y empresariales para evitar o disminuir las consecuencias de la pandemia en las economías y, en particular, en la seguridad y salud de los trabajadores.

El II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo demostró que la colaboración franca y transparente del gobierno, empleadores y trabajadores (tripartismo), a través, de un proceso de consulta, negociación y/o intercambio de información (diálogo social), es el mejor camino para gestionar, evitar o armonizar intereses opuestos con los objetivos de defender los derechos de los trabajadores, la paz social y el desarrollo económico.



AGRADECIMIENTO

El II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo como objetivos: Evaluar los avances alcanzados, exponer las realidades y formular estrategias durante la pandemia de la COVID-19 tendientes a reducir los accidentes de trabajo.

Este segundo foro fue posible por el compromiso y los esfuerzos de los tres sectores determinantes en el progreso de los países: los trabajadores, los empresarios y los gobiernos, quienes, a través, del diálogo social, están poniendo en práctica una visión integral de la seguridad y salud en el trabajo que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El éxito del II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se dio gracias a la participación de los protagonistas principales, los cuales, aportaron los contenidos producto de sus experiencias, conocimientos y disposición, son ellos: los representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la República Dominicana, de la República de El Salvador, del Consejo

Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CoNEP), de la Universidad Tecnológica de Panamá, de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), del Ministerio de Salud, de la Caja de Seguro Social y del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El reconocimiento especial al equipo constituido por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), quienes con el apoyo y motivación del Despacho Superior del MITRADEL, cumplieron, con dedicación y entusiasmo, la responsabilidad de organizar, promover y realizar este importante evento.

A todas las organizaciones y a sus representantes, nuestro más sincero agradecimiento. Ustedes hicieron posible que en la República de Panamá, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral realizara este acontecimiento de trascendencia para impulsar

el esfuerzo tripartito de salvaguardar la vida y salud de los trabajadores. ¡Muchas gracias!





MEMORIA FOTOGRÁFICA



En el orden acostumbrado: Lic. Elías Castillo, invitado especial, S.E. Luis Miguel De Camps, S.E. Doris Zapata Acevedo, delegados internacionales.



En el orden acostumbrado: S.E. Luis Miguel De Camps, S.E. Doris Zapata Acevedo, Ing. Diana Andino, S.E. Roger Tejada, Adonay de Paz asesor del ministro de trabajo de El Salvador.



Realizado por: María Tarté y Abdair Araúz

Facultad de Arquitectura y Diseño

Universidad de Panamá

IOIT | FERNANDO GARCIA



CONUSI | ING. LUIS DOMINGUEZ

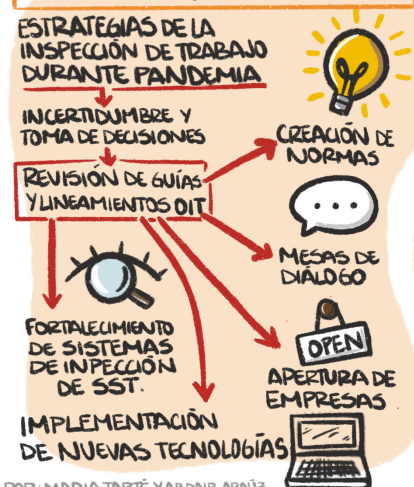


EP | ING. VICTOR CENTELLA



II FORO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
-29 DE ABRIL-

REPÚBLICA DE PANAMÁ | MINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL | CARLOS LANDERO



CONEP | ING. JUSTINO GONZÁLEZ



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | DIANA ANDINO



POR: MARIA TARTÉ Y ABAIR ARAÚZ



S.E. Doris Zapata Acevedo. Palabras de inauguración.



S.E. Luis Miguel De Campas. Conferencia.



Participantes en el foro



Participantes en el foro

II Foro Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



H.S. Winston Sánchez. Palabras de clausura.



Entrega de pergamino de participación a Carlos Enrique Díaz delegado gubernamental de la República Dominicana.



Panel de preguntas y respuestas.



Panel de preguntas y respuestas.



Magister Román Gordon Randolph. Director del IPEL.



Pantalla para la visualización.



Panel de preguntas y repuestas.



Participantes cumpliendo en el distanciamiento.



Panorámica de la sala de conferencias.



Grupo de danza negroide.



Baile Congo.



Panorámica de la sala de conferencias.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**

INSTITUTO PANAMEÑO
DE ESTUDIOS LABORALES

