

ALCANCES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**AUTOR: LICDA. NANCY RAMÍREZ C.
OCTUBRE : 2020**



San Marcos

PREGUNTA DISPARADORA

¿Tienen los colaboradores los mismos deberes y obligaciones que los patronos en una compañía, para mantener un sistema de riesgos laborales?

Resumen

La seguridad en el trabajo se conoce como el conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas de la implantación de prácticas preventivas. Siempre pensando en mantener la seguridad y la buena salud de la persona en la empresa

Para lograrlo las empresas deben reconocer cuales son los accidentes laborales para establecer planes preventivos que permitan minimizar los mismos y por ende bajar los costos en diferentes aspectos relacionados como indicadores de ausentismo y rotación, costos en la póliza de riesgos del trabajo entre otros.

Los alcances de la seguridad social son muy amplios, no obstante, para efectos laborales se consideran los siguientes: Patrono, Colaborador el cual incluye la ley 7600, y las instituciones que prestan los servicios de atención CCSS y INS.

Toda acción que se ejecute debe realizarse bajo el amparo del marco regulatorio que cubre el sistema general de Riesgos laborales.

PALABRAS CLAVES

Riesgos laborales – Teletrabajo - Patrono – Colaborador -persona trabajadora. Sistema – Jubilación- seguridad social.

INTRODUCCIÓN

Los alcances de la seguridad social se establecen en tres pilares fundamentales como lo son el sistema social integral, general de pensiones, la seguridad en salud y los riesgos laborales.

En este módulo se abordará cada uno separado, el cual está redactado de acuerdo con la experiencia del autor y sobre las bases de los entes rectores en cada caso. Como base fundamental se ha tomado Código de Trabajo y sus reformas, así como las leyes, reglamentos y decretos según corresponde a cada sistema, mismos que se recomienda que el estudiante revise y sea parte del material de estudio, para lograr un conocimiento integral.

Como profesionales en Gestión del Talento Humano, es primordial que se conozcan los alcances de la seguridad social y bajo que leyes o normativas se rigen. El profesional debe saber identificar los componentes y los actores de la seguridad social dentro del ámbito organizacional específico y en el marco social general.

Contenido

| | |
|---|----|
| Alcances de la Seguridad Social | 6 |
| Sistema de la seguridad social integral..... | 7 |
| Sistema General de Pensiones | 11 |
| Régimen General de Pensiones | 12 |
| Sistema de reparto o solidaridad intergeneracional | 13 |
| Sistema de capitalización o plan de pensiones | 13 |
| Regímenes no contributivos administrados por la DNP..... | 15 |
| Régimen No Contributivo de Pensiones (RNC) administrado por la CCSS..... | 16 |
| Institución reguladora | 16 |
| Sistema de Seguridad en Salud | 18 |
| Sistema General de Riesgos Laborales..... | 21 |
| Seguridad en el trabajo | 23 |
| Obligaciones de la persona empleadora en el área de la salud ocupacional..... | 24 |
| Comisiones de salud ocupacional..... | 26 |
| Oficina o departamento de salud ocupacional | 26 |
| Referencias..... | 29 |



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

Alcances de la Seguridad Social

En este módulo tres se analizará los alcances de la seguridad social a través de los siguientes: sistemas sociales integral, sistema general de pensiones, sistema de seguridad en salud y el sistema general de riesgos laborales.

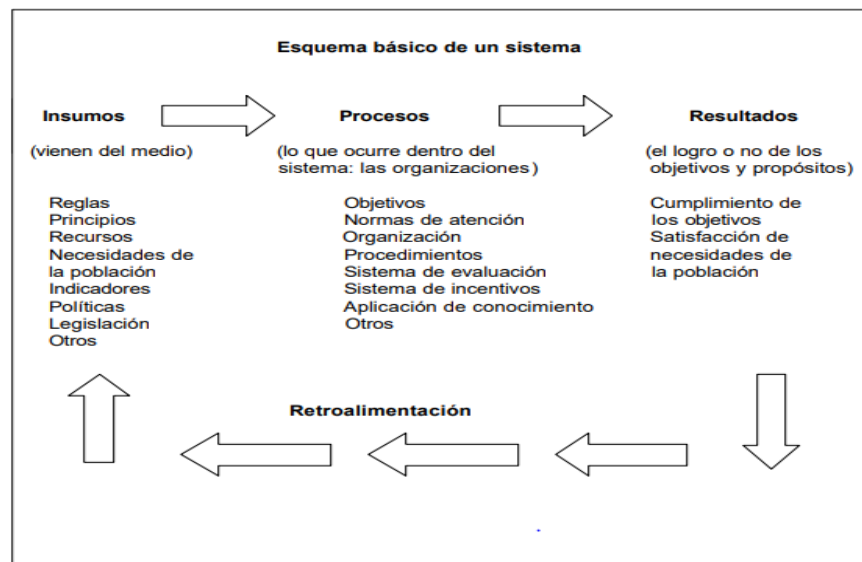
Antes de iniciar a realizar el análisis del sistema de seguridad en Salud se propone definir los términos para una mejor comprensión.

El diccionario de la Real academia Española en su segunda edición define el sistema como:

SISTEMA: CONJUNTO DE REGLAS O PRINCIPIOS SOBRE UNA MATERIA RACIONALMENTE, ENTRELAZADOS ENTRE SÍ. CONJUNTO DE COSAS QUE, RELACIONADAS ENTRE SÍ ORDENADAMENTE, CONTRIBUYEN A DETERMINADO OBJETO”

Todos los sistemas cuentan con tres elementos esenciales en la figura 1 se observa en detalle como función cualquier sistema de forma correcta, en los sistema en estudio no son la excepción, por tanto los insumos, procesos y resultados deben ser medulares en un sistema.

Figura N° 1 Esquema Básico de un sistema



Fuente: Figura tomada de (García, 2014)

Sistema de la seguridad social integral

En Costa Rica la seguridad social data de los años 40 y como tal ha venido en un progreso continuo como se especifica en los módulos anteriores. Actualmente el nuevo modelo de seguridad social requiere incorporar nuevas situaciones de trabajo como el empleo informal, a tiempo parcial, independiente e irregular, así como condiciones de trabajo no remunerado como el del cuidado del hogar. En ese sentido, es pertinente revisar el sistema desde una perspectiva de género también.

El desafío más importante que enfrenta hoy día es la protección social, es crear soluciones que eliminen la discriminación en la aplicación de los principios básicos de la seguridad social, a la vez que se extienda su cobertura a aquellos que hoy están excluidos o sufren de desigualdades.

La experiencia de Costa Rica que se describe en este módulo da cuenta de las posibilidades y los desafíos de la adaptación de un sistema a los nuevos requerimientos de generar un sistema de protección social para todos, en especial para los trabajadores ocupados en la economía no estructurada y las mujeres.

Un estudio desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo, en la autoría de (Martínez, 2016), explica de forma amplia los alcances del sistema de seguridad social, describe que a pesar de avances que se han hecho en Costa Rica para que la población no asalariada de escasos recursos, tenga acceso a un sistema de protección social inicialmente creado para personas asalariadas.

En este sentido claramente se observa que la integralidad del Sistema busca cubrir todas las personas trabajadoras asalariadas y no asalariadas. Como se ha venido estudiando anteriormente El sistema de seguridad social costarricense se creó a inicios de los años cuarenta con estrecha vinculación a la inserción laboral de las personas. En ese momento se creó la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y sus dos seguros: el Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) y el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM). El primero estableció servicios de salud y prestaciones en dinero frente a enfermedades y maternidad; el segundo dispuso transferencias monetarias cuando las personas pierden su capacidad de generar ingresos, sea por razones de invalidez, vejez o ante la muerte del generador de ingresos del hogar. (Martinez, 2016;p.4)

Al igual que todos los sistemas creados durante el siglo pasado, el sistema de Costa Rica se diseñó a partir del supuesto de un “asegurado ideal”, es decir, una persona asalariada y con trabajo ininterrumpido en el sector formal a lo largo de la vida, responsable de proveer los ingresos del hogar y, por lo tanto, del aseguramiento de las personas dependientes, tanto esposo como hijos e hijas. En este esquema, el aseguramiento de las mujeres se concebía, principalmente, como aseguramiento familiar en calidad de dependiente de una persona con participación económica independiente. El aseguramiento familiar no se realizaba porque las mujeres realizaran trabajo no remunerado, sino porque eran económicamente dependientes (ver Figura 1). (Martinez, 2016; p 6)

Figura N° 2 Esquema de aseguramiento inicial



Fuente: Figura tomada de (Martinez, 2016;p6)

Esto quiere decir que las mujeres aseguradas por el lazo familiar generan derechos de acceso a la protección social siempre y cuando mantenga la relación conyugal y la condición de dependencia económica. El derecho se pierde cuando desaparece cualquiera de estas dos condiciones. Esto es particularmente problemático en el caso de las pensiones por cuanto, cuando una relación conyugal se disuelve, se dividen todos los bienes acumulados en forma conjunta,

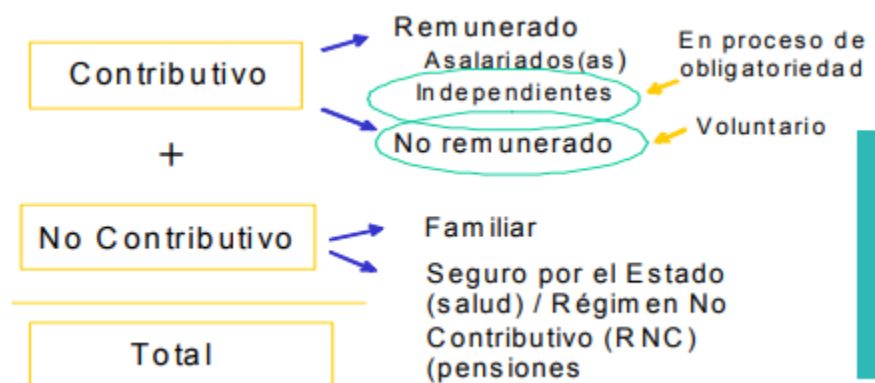
no así la pensión que corresponde enteramente al asegurado directo, Protección social personas no asalariadas quien es el titular del derecho.

El origen del aseguramiento familiar es la división sexual del trabajo entre hombres que son los proveedores del ingreso del hogar y mujeres que cumplen con la función de cuidadoras. Estas funciones no son biológicas sino producto de la socialización de género que se hace a partir del sexo de las personas.

Aunque manteniendo la matriz original, a lo largo del siglo pasado el supuesto de “asegurado ideal” se fue flexibilizando, para ir incluyendo a personas que no reunían ni la condición de trabajador permanente formal asalariado, ni la de dependiente familiar (ver Figura 2).

Este conjunto de reformas permitió introducir algunos márgenes de autonomía entre la protección social y el mercado laboral (“des mercantilizándola”) y, por lo tanto, creó mejores condiciones para incorporar a la población no asalariada en el sistema. En efecto, el sistema incluyó a personas sin capacidad contributiva (a través de un régimen especial, no contributivo, para personas pobres) y a personas independientes, es decir, que no tienen patrón (a través de una participación estatal compensatoria de la ausencia de patrón y con dos variantes, individual o colectiva). Además, en el caso de las mujeres, se estableció la continuidad de las cotizaciones durante los meses de licencia por maternidad (a partir del financiamiento compartido entre la seguridad social y el patrón) y se hizo posible que las mujeres aseguraran a esposos o compañeros económicamente dependientes. Además, es posible que aquellas personas que carecen de una inserción laboral remunerada se aseguren en forma voluntaria. (Martinez, 2016; p 6)

Figura N° 3 Esquema de aseguramiento transformado



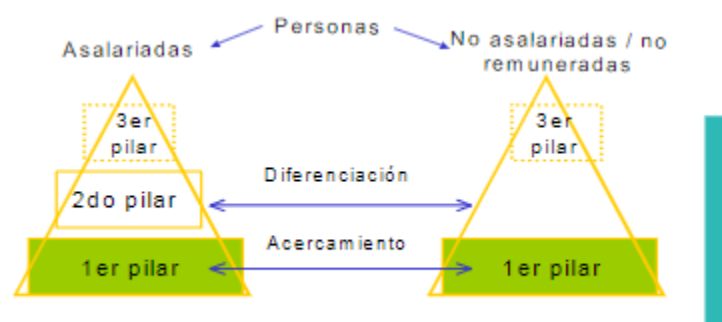
Fuente: Figura tomada de (Martinez, 2016;p7)

Continuando con el estudio que realizó Martínez, el último conjunto de reformas que se introdujeron en el sistema formó parte de la llamada Ley de Protección al Trabajador (LPT), que entró en vigor en enero del 2000. Como se observa en la figura 3 por un lado estableció la obligación del aseguramiento de los trabajadores independientes en un plazo de cinco años a cumplirse en agosto de 2005, observando así el mandato constitucional de universalidad, equidad y obligatoriedad de los seguros sociales. Por otro lado, creó un segundo pilar de pensiones exclusivo para personas asalariadas, de carácter obligatorio y financiado mediante una reasignación de contribuciones ya existentes Castro (citado en (Martinez, 2016). Mientras que la universalización uniformó de alguna manera la situación de personas asalariadas e independientes, el segundo pilar tuvo un efecto contrario, siendo en este sentido una ley ambivalente.

La Ley de Protección al Trabajador definió fuentes complementarias de financiamiento para la universalización de IVM, entre personas no asalariadas cuando sus ingresos se encuentran debajo de los límites de pobreza, complementando estas fuentes los recursos del Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF) destinados a pensiones no contributivas

con recursos destinados a ampliar la cobertura contributiva entre personas de escasos recursos. Para ello se estableció la utilización de hasta un 15% de las utilidades de empresas públicas de servicios (artículo 78 de la LPT), en ingresos de la Lotería Electrónica e ingresos de multas a las infracciones al trabajo.

Figura N° 4 Sistema multipilar entre asalariados e independientes



Fuente: Figura tomada de (Martinez, 2016;p7)

En consecuencia con el análisis anterior, los alcances de seguridad social en Costa Rica, hacen un esfuerzo para que todas la fuerza laboral y sus directos sean beneficiados de forma integral, no obstante en el gobierno de Laura Chichilla, la diputada Elibeth Venegas, en un estudio que realizó sobre el desarrollo de seguridad social integral,

basandose en el derecho constitucional, la seguridad social, lo defien como princio de la política social y economica del país esperando un alcance completo, cualquiera que sea la denominación, sujeto protegido, sea el trabajador, asegurado, pensionados o titulares.

Para lograr la integridad social se consideran una serie de elementos basados en los principios de la seguridad social, de forma tal que los protegidos puedan gozar de los diferentes sistemas de seguridad social, los cuales incluyen Sistema general de Pensiones, de seguridad en Salud y riesgos laborales mismos que se analizarán seguidamente.

La seguridad social de forma integral se considera en dos puntos

1. Desde el punto de vista de cobertura. (protegido, sea el trabajador, asegurado, pensionados o titulares)
2. Desde el punto de vista de las entidades y empresas que participan en cada proceso según sea el caso de los patronos, MTSS; INAMU, CCSS; INS; M.S, M.H, Operadoras de Pensiones, Banco Popular y Desarrollo Comunal entre otros.

Sistema General de Pensiones

La jubilación es una de las etapas más importantes en la vida de las personas trabajadoras, por cuanto se debe a un cambio en el estilo de vida que trasciende en el área laboral. Jubilarse debe entender como el retiro voluntario de las personas ya sea por cumplimiento de cuotas, de edad, lo que genera a que la persona tenga derecho a una pensión de por vida que le permita calidad de vida de acuerdo a sus ingresos

Las pensiones o jubilaciones son parte importante del sistema de seguridad social de un país, el cual busca garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte; mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas por Ley, para eso, los fondos deben asegurar a la población los recursos necesarios.

Se puede comprender el concepto de pensión como aquel pago mensual que proviene de un fondo de pensiones dentro de un Sistema de Seguridad Social o seguros colectivos o de una partida especial del presupuesto público.

Es importante considerar que para pensionarse en Costa Rica la edad de retiro según el artículo 4 de La ley General de Pensiones:

60 años-30 de servicio (Art. 4°)

55 años-30 de servicio (Transitorio III)

65 años-20 de servicio (Art. 4°)

La Dirección Nacional de Pensiones administra 14 Regímenes, los cuales se dividen en Contributivos, no contributivo y prejubilaciones:

Contributivos

Comunicaciones, Obras Públicas y Transportes, Registro Nacional, Ferrocarriles, Músicos de Bandas Militares, Hacienda, Régimen General de Pensiones

No Contributivos

Gracia, Guerra, Premio Magón, Expresidentes, Benemérito, Guardia Civil, Pago Complementario INCOP y Pago Complementario INCOFER.

Prejubilaciones

INCOP, INCOFER, JAPDEVA

Régimen General de Pensiones

La ley entró a regir el 15 de julio de 1992 y están protegidos por ella, todos los servidores públicos que ingresaron al servicio del Estado antes de esa fecha, 15 de julio de 1992. Los que, por primera vez, ingresaron al servicio del Estado a partir del 15 de julio de 1992, no están cubiertos por esta ley y sólo están protegidos por el régimen de invalidez, vejez y muerte de la caja costarricense de seguro social.

Generalidades de las Pensiones o Jubilaciones

Los sistemas de seguridad social se basan en contribuciones de las personas afiliadas, quienes cotizan una parte de su salario y de aportes de los empleadores o del Estado. La seguridad social recibe estas contribuciones y con ellas paga pensiones a los asegurados que sufren percances de salud (invalidez) y obtienen su jubilación cuando alcanzan cierta edad y han cumplido determinados años de servicio o bien se otorgan al cónyuge sobreviviente o a los herederos de un trabajador cuando este fallece.

Actualmente, los Sistemas de Pensiones se dividen en dos grandes sistemas: Sistema de Reparto y Sistema de Capitalización.

Sistema de reparto o solidaridad intergeneracional

En el sistema de reparto, las cotizaciones de los trabajadores activos están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento.

Las cotizaciones en este sistema son de carácter obligatorio y su financiación suele repartirse entre trabajador y empleador. La cuantía de las contribuciones dependerá de los ingresos, pues generalmente es porcentaje de estos.

El problema del régimen de reparto es que son sostenibles en el tanto haya más trabajadores entrando al régimen de los que pensionan.

Sistema de capitalización o plan de pensiones

En este sistema, cada contribuyente cotiza para sí mismo, por lo que en este caso las prestaciones guardan una relación directa con las aportaciones que se han ido realizando y con rentabilidad financiera del sistema. En este sistema, existe un fondo (conocido como plan de pensiones) donde se guardan las aportaciones de cada contribuyente a nivel individual para que generen futuras prestaciones. Las aportaciones son generalmente voluntarias, a cargo del trabajador o del empleador y pueden ser periódicas o extraordinarias.

En nuestro país los Regímenes de Pensiones se fundamentan en cuatro pilares, que se describen a continuación y buscan diversificar el riesgo del sistema nacional de pensiones para beneficio en la pensión que percibirán los trabajadores afiliados a los distintos regímenes de pensiones.

Pilar 1. Pensión Contributiva Básica: se conforma con los aportes obligatorios que la o el trabajador realiza y que es un porcentaje de su salario y conforman un fondo de capitalización colectiva.

Los aportes son administrados por los regímenes siguientes:

1. Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).
2. Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional, administrado por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA).
3. Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, gestionado por JUPEMA, pero con cargo al Presupuesto Nacional.

4. Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, a cargo de esa entidad.
5. Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Bomberos Permanentes, administrado por el Instituto Nacional de Seguros (INS).
6. Regímenes contributivos administrados por la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) con cargo al Presupuesto Nacional: Hacienda (que incluye Diputados); Obras Públicas y Transportes; empleados de Comunicaciones (y excepciones); empleados del Ferrocarril al Pacífico; Músicos de Bandas Militares y Registro Nacional.

Pilar 2. Pensión Complementaria Obligatoria

Corresponde un fondo de capitalización individual, se conforma de los aportes obligatorios de la o el trabajador, el objetivo es que el trabajador complementa a la pensión básica contributiva y logre una pensión más digna (SUPEN, 2014).

Los aportes los registra y controla la CCSS y los administra la operadora de pensiones elegida por la o el trabajador. Los montos que recibirá el pensionado dependen del aporte a lo largo del tiempo que realizan los afiliados con base en el salario reportado ante la CCSS y de los rendimientos de las inversiones que haya logrado la operadora de pensiones.

Existen dos tipos de pensiones complementarias obligatorias, las creadas por la Ley de Protección al Trabajador (Ley 7983 de 2000) y las que existían previamente a esa ley, a continuación, se detallan:

- **Pensiones complementarias creadas por la Ley de Protección al Trabajador (LPT)**

Este régimen consiste en cuentas individuales de los trabajadores - administradas por las Operadoras de Pensiones Complementarias (OPC), las cuales se nutren con un aporte equivalente al 4,25% del salario bruto mensual de trabajador y por aportes extraordinarios.

En la actualidad existen en el país seis operadoras de pensiones que son:

- BN Vital (afiliada al Banco Nacional de Costa Rica, público)
- BCR Pensiones (afiliada al Banco de Costa Rica, público)
- Vida Plena
- OPC CCSS, la operadora de la Caja Costarricense del Seguro Social
- BAC Pensiones
- Popular Pensiones

- **Pensiones complementarias creadas por otra normativa**

Están constituidas por seis fondos complementarios obligatorios de capitalización colectiva asociados y gestionados por las siguientes instituciones respectivas: fondo de retiro de la Caja Costarricense de Seguro Social, del Banco Nacional de Costa Rica (BNCR), del Instituto Costarricense de Turismo (ICT), del Banco Crédito Agrícola de Cartago (BCAC) y del Banco de Costa Rica (BCR).

Pilar 3. Pensión Complementaria Voluntaria

Este es un régimen de capitalización individual, administrado por las operadoras de pensiones, puede formar parte de este régimen cualquier persona mayor de 15 años, independientemente de su categoría ocupacional (asalariado o independiente o incluso de que estén ocupados o no). Los aportes son voluntarios y corresponde al afiliado decidir el monto de estos, estos pueden ser en colones o en dólares y el afiliado puede realizar aportes extraordinarios en el momento en que lo desee.

Pilar 4. Pensión No Contributiva

La Ley de Protección al Trabajador estableció la universalización de este régimen a toda la población adulta mayor de 65 años en estado de pobreza. Este pilar tiene dos componentes principales: varios regímenes no contributivos administrados por la Dirección Nacional de Pensiones y el Régimen No Contributivo de Pensiones (RNC) administrado por la CCSS, a continuación, se detallan:

Regímenes no contributivos administrados por la DNP

Estos regímenes son administrados por la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) y tienen cargo al presupuesto nacional y son los siguientes: Beneméritos, de Derecho Guardia Civil, Pensiones de Gracia y Ley General de Pensiones, Premios Magón, de Expresidentes, de Guerra Excombatientes, Prejubilados INCOP y de Prejubilados INCOFER.

Régimen No Contributivo de Pensiones (RNC) administrado por la CCSS

Este régimen tiene carácter asistencial, pues beneficia a la población en situación de pobreza que no cotiza a los regímenes contributivos de pensiones. Los recursos provienen del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, de la Junta de Protección Social, así como de transferencias directas del Ministerio de Hacienda.

Este régimen cubre a la población adulta mayor, a personas con invalidez, en situación de indigencia y a menores de edad en situación de riesgo.

La mayoría de los trabajadores gozará de los dos primeros pilares, la Pensión Contributiva Básica y la Complementaria Obligatoria, debido a que su aporte es obligatorio.

Los regímenes de pensiones más importantes en Costa Rica son (SUPEN, 2014) :

- VM de la CCSS
- Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial
- Fondo de Pensiones del Magisterio Nacional
- Transitorio de Reparto del Magisterio y los asociados a la Dirección General de Pensiones.

Institución reguladora

La SUPEN es un órgano de máxima desconcentración creado mediante Ley 7523, adscrito al Banco Central de Costa Rica y que funciona bajo el mandato del CONASSIF. Su ámbito de acción comprendía inicialmente el IVM, pero posterior a la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador de 2000 su alcance se amplió a los regímenes alternativos, a las pensiones complementarias (Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, el Fondo de Capitalización Laboral y el Ahorro Voluntario) y al Régimen No Contributivo. Posteriormente, la Norma de Contingencia Fiscal (Ley 8343) y el artículo 36 de la Ley 7523 dan potestad a la SUPEN de supervisar a la Dirección Nacional de Pensiones del MTSS.

SE RECOMIENDA LA CONSULTA DE LA PAGINA DE LA SUPEN, PARA COMPLEMENTAR LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA EN RELACIÓN CON PENSIONES, ASI MISMO LA PÁGINA DEL MTS Y LA CCSS

Cuando se trabaja en procesos de jubilaciones en una organización, es recomendable, consultar el marco legal según corresponda la forma en que el colaborador se va a pensionar y cumplir con lo citado según corresponda. Como gestores en Talento humano

Los siguientes son las leyes, reglamentos, directrices y reformas en materia de pensiones en Costa Rica que se deben consultar, en el Sistema Costarricense de Información Jurídica o bien en la página legal de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Reglamento De Organización Y Funcionamiento De La Dirección Nacional De Pensiones, Decreto 34384-MTSS.
- Ley de Creación del Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, de otros regímenes especiales y reforma a la ley no. 7092 del 21 de abril de 1988 y sus reformas, ley del impuesto sobre la renta ley no. 7302 de 8 de Julio De 1992.
- Ley De Pensiones De Hacienda. Ley N°148y Sus Reformas.
- Ley De Pensiones Del Registro Nacional. Ley N°5 y sus reformas
- Reforma Integral Del Sistema de Pensiones Y Jubilaciones del Magisterio Nacional
- Reglamento a la Ley N° 7302 Ley de Creación del Régimen General de Pensiones con Cargo al Presupuesto Nacional, de Otros Regímenes Especiales y Reforma a la Ley N° 7092 21 de abril de 1988 y sus Reformas.
- Reglamento al artículo 11 de la ley N°7302, aumento de cotización para funcionarios activos jubilaciones y pensionados del Régimen Nacional de Pensiones. Decreto N° 41008-MTSS-H
- Directriz que instruye a la Dirección Nacional de Pensiones para que proceda a conocer y resolver las solicitudes de traspaso de pensión entre personas convivientes del mismo sexo. Directriz MTSS-DR-5-2018

Sistema de Seguridad en Salud

El sector salud está compuesto por las instituciones del Estado cuya misión concreta es realizar algún tipo de acción sanitaria en cumplimiento de la política nacional de salud.

El Sector Salud en Costa Rica pertenece al área social y fue formalmente establecido el 15 de febrero de 1983 mediante el Decreto Ejecutivo No. 14313 SPPS-PLAN llamado Constitución del Sector Salud en el que se regula su estructura y organización. Ya desde el año 1979 se había estructurado en sus rasgos más generales, pero no se habían definido claramente las potestades que el (la) presidente (a) de la República y el (la) Ministro (a) de Salud tendrían sobre las instituciones que lo integraban.

Según el decreto mencionado, el Sector Salud está integrado por las siguientes instituciones:

- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Planificación y Política Económica.
- Ministerio de la Presidencia.
- Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.
- Caja Costarricense de Seguro Social.
- Instituto Nacional de Seguros (específicamente los programas de riesgos del trabajo y accidentes de tránsito).
- Universidad de Costa Rica (de ésta, el Instituto de Investigaciones en Salud (INISA) y el área de Ciencias de la Salud).
- Cualquier institución que determine el (la) presidente (a) de la República en atención a propuestas del (la) ministro (a) de Salud. (Garcia, 2014;p.p10-11)

El Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, es una disciplina que se responsabiliza de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y por la protecciones y promoción de la salud de los trabajadores. Este proceso le corresponde al departamento o área de Gestión de Talento Humano, quien debe trabajar de forma articulada con el profesional en Salud Ocupacional.

El sistema de seguridad en Costa Rica está a cargo de dos instituciones grandes que

por años como se estudió anteriormente se ha venido fortaleciendo a través de los años con las contribuciones de los patronos y los trabajadores. Están Son la CCSS y INS.

Que las empresas cuenten con sistema de seguridad en salud hoy día no solamente es una ley o mandato, también colabora en cierta forma con la retención de personal y disminuye las incapacidades y ausencias de sus colaboradores. De igual forma un sistema de seguridad en salud crea una cultura preventiva generando cambio en la cultura organizacional donde todos los colaboradores de la empresa orientan a otros sobre la manera de cómo realizar las actividades, de esta forma el colaborador medita antes de realizar su trabajo primero en su bienestar lo cual si bien es cierto es un beneficio personal, también lo va a hacer para la misma organización.

Si se continúa hablando de un sistema de seguridad de salud implementado de forma adecuada en una organización esta no previene riesgos si no también refuerza la credibilidad de la empresa ante sus clientes y la comunidad, que ven de esta forma, que la organización sufrirá menos inconvenientes por lesiones de los trabajadores, que puedan frenar los tiempos de entregas o incluso llegar a paralizar su producción, por lo que la cultura preventiva a sus vez impacta en la mejora de los procesos, permitiendo el ahorro en materia de seguridad y salud en el trabajo, reduciendo tiempos en la realización de los trabajos y los recursos empleados en el mismo.

El alcance de un sistema salud no solamente es por una incapacidad del colaborador por un accidente laboral o por las condiciones laborales, este también se da por una enfermedad, por maternidad, por vacaciones profilácticas o accidentes de otro tipo.

En este caso se hace la salvedad que en Costa Rica el alcance de la CCSS está presente cuando, se trata de una enfermedad no producida por las condiciones del trabajo o bien por un accidente en este caso le corresponde al INS, con la póliza de riesgos laborales. En palabras, el INS Protege a la población trabajadora, mediante el Régimen de Riesgos del Trabajo, otorgando asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación en caso de accidentes o enfermedad laboral. Cubre únicamente cuando se trata de incapacidades a causas de riesgos del trabajo y la CCSS sus alcances se encuentran en: Prestar servicios de salud a toda la población con apego a los principios de la seguridad social: solidaridad, universalidad, unidad, obligatoriedad, igualdad y equidad. Adicionalmente, otorgar protección económica y social, tanto a la población asegurada como a la de escasos recursos, de conformidad con la normativa vigente en materia de invalidez, vejez y muerte.

Otras organizaciones que de alguna forma intervienen en la seguridad de salud son las siguientes, también estas instituciones tiene relación directa con las empresas, por temas de responsabilidad social o programas que la misma organización desarrolla con su personal, por ejemplo fábricas de productos de limpieza deben cuidar a su comunidad y alrededores de contaminación de químicos y sónica de igual forma otro ejemplo es cuando las empresas tienen programas de reciclaje coordinado con la comunidad y con las municipalidades estas deben de coordinar acciones cuidando la salud de los actores

también :

- **Acueductos y Alcantarillados (A y A):** Prestar servicios relacionados con el suministro de agua segura para el consumo humano, recolección y tratamiento de aguas negras y residuos industriales líquidos y establecer normas para los sistemas de alcantarillado pluvial en las áreas urbanas.
- **Universidades e institutos del área de la salud:** Formar y capacitar a profesionales y técnicos en el área de la salud, así como realizar y participar en investigaciones y proyectos de acción social en el ámbito de la salud.
- **Servicios de salud privados:** Brindar servicios de atención integral de la salud, que incluyen servicios de tratamiento y diagnóstico. Algunos de estos servicios, con el producto de sus rentas, desarrollan o participan en programas de acción social.
- **Municipalidades:** Ofrecer servicios a la comunidad que promuevan el desarrollo integral de los cantones, en armonía con el desarrollo nacional, especialmente los relacionados con la preservación del medio ambiente.
- **Comunidades Participar:** por medio de grupos organizados, en la determinación de las necesidades y prioridades de salud (proceso de análisis de la situación integral de salud (ASIS)), ejecución de las actividades, orientación y control de los recursos y, en especial, en el autocuidado de su salud. (García, 2014; pp16)

Los más comunes y recurrentes dentro del contexto laboral y que intervienen tanto el patrono como los colaboradores son los procedimientos que tienen que ver con CCSS y el INS, por lo cual se tratarán con más énfasis en el siguiente módulo cuatro.

Sistema General de Riesgos Laborales

Los riesgos del trabajo en Costa Rica los administra el Instituto Nacional de Seguros, esto por una serie de coyunturas históricas. En Costa Rica, el régimen de protección a la clase trabajadora es el resultado de una serie de procesos que se interrelacionan en el tiempo y que inicia una diferenciación, desde tiempos muy tempranos, con respecto a otros tipos o sistemas de protección de la Seguridad Social

De tal forma los seguros sociales, los incorrectamente llamados seguros sociales como los seguros mal llamados comerciales, en el fondo son seguros sociales todos sabiamente hablando. Solamente que los seguros por riesgos del trabajo en una póliza colectiva también.

Para una mejor comprensión de porque los administra el INS y no la CCSS es porque es similar a los siguientes ejemplos cuando un local, casa o establecimiento se quemas por un incendio y esta está asegurado contra incendios, el seguro de incendios, sino resarce la pérdida. De igual forma lo que hace un seguro de automóviles sino resarcir una pérdida, es una pérdida, solo que en los seguros sociales es aún colectivo. En los llamados seguros comerciales (riesgos del trabajo en este caso) se está hablando de pérdidas individuales, fundamentalmente, pero filosóficamente son lo mismo y así se encuentra escrito en muchos tratados y en muchos libros.

Relevante hay que indicar que el Instituto Nacional de Seguros no tiene fines de lucro, en el manejo del seguro de riesgos del trabajo. El artículo 205 del Código de Trabajo establece claramente a dónde van los excedentes del régimen: 50% al Consejo de Salud Ocupacional y 50% a incorporar estas mejoras que hemos visto en el transcurso de la tarde.

Teniendo claro este antecedente seguidamente se detallan los alcances y definiciones sobre el tema “ Sistema de Riesgos Laborales”.

Una forma de definir la salud es decir que no existe enfermedad en las personas, Sin embargo, los riesgos de salud, como por ejemplo los físicos y biológicos, toxico y químicos, así como las condiciones estresantes pueden provocar riesgos en el trabajo.

El ambiente laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que en este contexto definir salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Nótese que desde este punto de vista la definición de salud se lleva una relacion entre el cuerpo, la mente

y las normas sociales, por cuanto la salud de un individuo se puede ver afectada por accidentes o bien por un estrés emocional.

Como profesionales en Gestión de talento humano se está llamado dentro de las funciones básicas a asumir también la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los colaboradores, incluso su bienestar psicológico. Un trabajador excelente y competente, pero deprimido y con poca autoestima, puede ser tan improductivo como un colaborador enfermo y hospitalizado. Por tanto, en esta lectura se hablará de Salud ocupacional la cual se refiere a la asistencia médica preventiva.

En una gran mayoría de empresas realizar la prevención de riesgos laborales mucho antes de contratación, mediante un chequeo médico, no por un tema de discriminación sino también por cuidar la integridad física de la persona según el puesto al que aspire, otro elemento importante es la prueba DOPAJE, (para detectar una o más drogas ilegales. Son muy comunes en las empresas). Adicionalmente como medidas preventivas las empresas aplican a sus colaboradores exámenes médicos de forma periódica y exámenes de control o cuando el colaborador regresa al trabajo (en caso de separación superior a 30 días), un examen cuando se cambia de función, antes de una transferencia, y un examen médico en caso de despido, dentro de los 15 días anteriores a la separación definitiva del trabajador.

Adicionalmente a los exámenes antes mencionados un programa de medicina ocupacional debe incluir los exámenes médicos exigidos por ley y también la aplicación de programas de protección de la salud de los trabajadores, conferencias de medicina preventiva, elaboración del mapa de riesgos ambientales, informe anual y archivos de exámenes médicos con evaluación clínica y exámenes complementarios con miras a la calidad de vida de los colaboradores y a una mayor productividad de la organización.

La atención de los programas de salud ocupacional empezaron a captar la atención de las empresas, porque las consecuencias de programas inadecuados son perfectamente mensurables; es decir, aumentan los pagos por indemnizaciones, las separaciones por enfermedad, los costos de los seguros, el ausentismo y la rotación del personal, se registra una baja productividad y calidad, y además están las presiones sindicales. Los costos de los programas inadecuados son elevadísimos y se deben evitar mediante programas profilácticos y preventivos.

Un programa de salud ocupacional debe incluir las siguientes etapas, siempre amparados en la legislación correspondiente

1. Institución de un sistema de indicadores, que incluya estadísticas de separaciones y seguimiento de enfermedades.

2. Implantación de sistemas de informes médicos.
3. Formulación de reglas y procedimientos para la prevención médica.
4. Recompensas a los gerentes y a los supervisores por la administración eficaz de la función de salud ocupacional.

Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo busca prevenir accidentes y administrar los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto que los riesgos que ocurran en la empresa sean mínimos. Relevante, hay que destacar que para cumplir con ello la seguridad en el trabajo incluye dos áreas básicas de actividad:

- La prevención de accidentes,
- La prevención de incendios

Desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, define la salud ocupacional como:

La responsabilidad social, moral y legal que tiene la persona empleadora en cuanto a adoptar en el centro de trabajo actividades que conlleven a:

- Promover y conservar la salud de la persona trabajadora;
- Prevenir todo daño que las condiciones de trabajo pudieran causar a la persona trabajadora;
- Proteger la salud ante los riesgos nocivos que resulten de las condiciones de trabajo;
- Garantizar a la persona trabajadora un empleo acorde con sus capacidades fisiológicas y psicológicas;
- Adaptar las condiciones de la tarea a la persona trabajadora.

El sistema general de riesgos laborales considera los siguientes alcances:

- Obligaciones de la persona empleadora en el área de salud ocupacional, incluyendo las personas con discapacidad (Ley 7600 y su reglamento) y la nueva modalidad trabajo, la implementación del teletrabajo.
- Obligaciones de los colaboradores
- Deberes del INS como ente responsable de atención a seguro de riesgos del trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Comisión Nacionales de Seguridad Laboral

Obligaciones de la persona empleadora en el área de la salud ocupacional

La persona empleadora está obligada a implementar las medidas pertinentes para garantizar la salud y la seguridad de la persona trabajadora en el lugar de trabajo y en las tareas que realiza en éste.

Si la persona trabajadora tiene que dormir en el lugar de trabajo, la persona empleadora tiene la obligación de brindar las condiciones para garantizar la seguridad e higiene.

Si la persona trabajadora debe tomar los alimentos en el centro de trabajo, la persona empleadora deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza y uso.

Cuando ocurra un riesgo del trabajo, la persona empleadora está obligada a brindar los primeros auxilios, para lo cual deberá instalar en el centro de trabajo un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga la normativa vigente.

Permitir la revisión de las condiciones en su centro de trabajo y la colocación de textos legales, avisos y carteles que informen sobre salud ocupacional.

Así mismo, sea empresa pública o privada, está obligada a permitir el acceso a sus instalaciones, a cualquier hora del día o de la noche en que se efectúe el trabajo, a los miembros del Consejo de Salud Ocupacional o a los funcionarios de su dependencia, para el estudio de las condiciones de salud ocupacional, la toma de muestras, mediciones, colocación de detectores y cualesquiera otras actividades similares.

Cumplir con la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras en salud ocupacional.

Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento. (Mniterio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 1980)

Hoy día alas anterioeres tambien ese le debe incluir otro alcance y este es la atención sobre el teletrabajo por cuanto las nuevas tecnologías de información y comunicación han permitido que los patronos y los trabajadores cuenten con nuevas modalidades de trabajo, manteniendo las relaciones laborales.

Desde el punto de vista de la Salud Ocupacional, se deben desarrollar nuevas formas y medidas para la prevención de riesgos laborales en esas nuevas modalidades.

En tal sentido Salud Ocupacional debe desarrollar un guía o un plan que permita prevención de Riesgos del Teletrabajo siendo esta una herramienta que permite tanto a los patronos como a las personas teletrabajadoras, tener información clara de cuáles son los aspectos que deben tomarse en cuenta antes de someterse a esta modalidad, de tal forma que se favorezcan sus condiciones laborales y su bienestar

Obligaciones y prohibiciones de la persona trabajadora en el área de la salud ocupacional

Son obligaciones de la persona trabajadora las siguientes:

Someterse a los exámenes médicos que establezca el reglamento de la ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado;

Colaborar y asistir a los programas que procuren capacitación en materia de salud ocupacional;

Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; y

Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo que se le suministren.

La persona trabajadora, NO debe:

Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;

Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, equipo de trabajo e instalaciones;

Alterar, dañar o destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos, sin motivo justificado;

Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos;

Hacer juegos o dar bromas, que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los y las compañeras de trabajo o de otras personas; y

Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para los cuales no se cuente con autorización y conocimientos. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 1980)

En las empresas debe existir un profesional en Salud Ocupacional cuando son más de cincuenta o más colaboradores o bien si menos de esas cantidades deben formarse una comisión de salud ocupacional.

Comisiones de salud ocupacional

Todo centro de trabajo que ocupe en forma permanente diez o más personas trabajadoras debe establecer al menos una comisión de salud ocupacional.

La Comisión deberá estar integrada con igual número de representantes de la parte empleadora y trabajadora.

La Comisión tendrá la finalidad de investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que en su centro de trabajo se cumplan con las disposiciones de salud ocupacional.

Oficina o departamento de salud ocupacional

Toda empresa que ocupe en forma permanente, más de cincuenta personas trabajadoras está obligada a mantener una Oficina o Departamento de Salud Ocupacional.

**EL ESTUDIANTE DEBE CONSULTAR NORMATIVA EN SEGURIDAD
OCUPACIONAL
CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS, TÍTULO IV (LEY N°6727, DE FECHA
09 DE MARZO DE 1982), ARTÍCULOS 273, 282, 284, 285, 286, 288, 295,**

Después de estudiar los alcances del sistema general de riesgos laborales se concluye que para que una persona trabaje seguro deben darse tres condiciones

- Debe poder trabajar seguro: contar con un puesto de trabajo adaptado a sus características fisiológicas y anatómicas.
- Debe saber trabajar seguro: recibe capacitación suficiente para conocer las posturas, la importancia de las pausas activas y la adecuada ubicación de las herramientas de trabajo.
- Debe querer trabajar seguro: contar con la voluntad y la responsabilidad de sí mismo, para que sus acciones estén encaminadas a su protección.

Por lo tanto, las responsabilidades que se adquieren no son sólo para el patrono, sino también para el colaborador

Dentro de la nueva modalidad de laborara como lo es el teletrabajo y no difiere del trabajo que se debe realizar en el centro laboral de manera presencial, lo que quiere decir que no se altera la relación jurídica entre las partes. Sin embargo, el autocuidado de la persona teletrabajadora es fundamental, considerando que es quien debe asumir prácticas de trabajo seguras que contribuyan a prevenir todo tipo de accidentes y enfermedades laborales, así como promover o mantener estilos de vida saludables.

Para la correcta implementación de esta modalidad, se debe llevar a cabo una política de sensibilización y transformación cultural, tarea de largo plazo y que debe emprenderse a través de diversas instancias, a través de campañas de información y difusión e instrumentos que permitan promover, a la vez que regular, la modalidad de teletrabajo.

El marco regulatorio que cobija el sistema general de Riesgos laborales son los siguientes, mismos que se recomienda consultar, comprender y aplicar correctamente según sea el caso:

- Decreto Ejecutivo N° 39321-MTSS del 17 de agosto del 2015 “Política Nacional de Salud Ocupacional”
- Decreto Ejecutivo N°1-TSS del 02 de enero de 1967 “Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, publicado en la Gaceta N°19 del 24 de enero de 1967 y sus reformas y sus reformas.
- Decreto Ejecutivo N°39200-S “Reglamento para el control de la contaminación por ruido”, publicado en la Gaceta N°197 del 09 de octubre del 2015 y sus reformas. • Código de Trabajo
- Código Eléctrico Nacional.
- Manual de Prevención de Incendios y Seguridad Humana.
- Ley 7600 y su Reglamento
- Guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas, MTSS, 2018.

Referencias

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1943, Reforma Procesal Laboral 2017). *Código de Trabajo de Costa Rica*. Nacional.

García, R. (2014). *Sistema Nacional de Salud en Costa Rica*.
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/El%20Sistema%20nacional%20de%20salud%20en%20Costa%20Rica.%20Generalidades.pdf>

Martínez, J. (2016). *La seguridad Social de Costa Rica*.
[file:///C:/Users/XPC/Downloads/La-seguridad-social-en-Costa-Rica-Percepciones-y-experiencias-de-quienes-menos-tienen-y-m%C3%A1s-la-necesitan%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/XPC/Downloads/La-seguridad-social-en-Costa-Rica-Percepciones-y-experiencias-de-quienes-menos-tienen-y-m%C3%A1s-la-necesitan%20(2).pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (3 de Octubre de 1980). *Sistema Costarricense de Información Jurídica (SCIJ)*.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=71900&nValor3=92203&strTipM=TC



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica