

**PANI JD OF-183-2021**

**PARA:** Sr. Giovanni Leiva  
Coordinador Departamento de Recursos Humanos  
Sr. Cristian Carvajal  
Asesor Jurídico

**DE:** Junta Directiva

**FECHA:** 21 de setiembre del 2021

*Para su conocimiento y fines consiguientes, se le comunica el acuerdo tomado por la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia en la sesión y fecha que se indica:*

***Sesión Ordinaria 2021-034  
Martes 21 de setiembre del 2021  
ARTICULO 007) APARTE 01)***

VISTO EL OFICIO PANI AJ OF 0850-2021, SUSCRITO POR EL SEÑOR CRISTIAN CARVAJAL, ASESOR JURIDICO, QUE CORRESPONDE A LA REVISION DE LA PROPUESTA DE POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL DEL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA Y QUE HABIA SIDO PRESENTADA A ESTA JUNTA DIRECTIVA EL DÍA 29 DE JUNIO DE LOS CORRIENTES POR EL SEÑOR GIOVANNI LEIVA Y LA SEÑORA VIVIANA VILLALTA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, Y SIENDO QUE LA PRESENTE PROPUESTA SURGE DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS NUMERALES 50, 56 Y 66 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA, ASÍ COMO LOS EN LOS NUMERALES 273, 282 Y SUS SIGUIENTES Y CONCORDANTES DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y EN LA NORMATIVA VIGENTE ATINENTE A LA SALUD OCUPACIONAL, LA SALUD Y LA SEGURIDAD OCUPACIONALES, ASÍ COMO EL BIENESTAR GENERAL DE LA PERSONA TRABAJADORA, QUE CONSTITUYEN DEBERES Y DERECHOS CUYA PROTECCIÓN REQUIERE DE UNA ACCIÓN COORDINADA DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES, DE LA INICIATIVA INSTITUCIONAL EN VIRTUD DEL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN CONSTITUCIONALMENTE ESTABLECIDA DEL PANI Y LA NORMATIVA INTERNA RELACIONADA CON LA SALUD OCUPACIONAL, QUE SE COMPLEMENTA CON LA OBSERVANCIA DEL DECRETO N° 39321-MTSS DEL 17 DE AGOSTO DE 2015, “POLÍTICA NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL”, RESALTANDO QUE EN SU ARTÍCULO 2 DISPONE QUE TODAS LAS DEPENDENCIAS PÚBLICAS E INSTITUCIONES DEL

ESTADO, POR SU MISMA CONDICIÓN, ESTÁN OBLIGADAS A IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA SALUD OCUPACIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS; SE RECIBE, LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA, ELABORADA POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y SE ACUERDA LO SIGUIENTE:

APROBAR LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA, EN VIRTUD DE LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON LA DEFINICIÓN DE LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL QUE PERMITAN EL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES PREVENTIVAS RELACIONADAS A LA ATENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES QUE SE IDENTIFIQUEN Y QUE REPERCUTEN SOBRE LA SALUD FÍSICA, MENTAL Y/O SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL PANI, EN CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS NACIONALES VIGENTES; DICHA POLÍTICA SE LEERÁ SEGÚN EL SIGUIENTE TEXTO:

### POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PANI

#### 1. Objetivo:

Definir lineamientos de seguridad y salud ocupacional que permitan el establecimiento de objetivos y acciones preventivas relacionadas a la atención de los riesgos laborales que se identifiquen y que repercuten sobre la salud física, mental y/o social de las personas trabajadoras del PANI, esto en concordancia con las políticas nacionales vigentes.

#### 2. Principios orientadores de la Política de Salud Ocupacional de Costa Rica.

Siendo el PANI una institución pública, es que se considera relevante incorporar los principios de la política de salud ocupacional de Costa Rica como principios propios de la institución, los mismos se muestran a continuación:

- **Universalidad:** Es responsabilidad del Estado promover y proteger a la persona trabajadora ante un riesgo laboral y promover el respeto, la tolerancia y la no discriminación en las relaciones laborales.
- **Equidad:** Toda acción en materia de salud ocupacional debe asegurar el acceso de la persona trabajadora y un trato equitativo, sin ser objeto de ningún tipo de discriminación o violencia, en relación con sus características personales, culturales, sus convicciones, su orientación sexual o de cualquier otra índole.
- **Solidaridad:** Es la búsqueda de la protección a la vida, la salud de todas las personas trabajadoras, con fundamento en el aporte coordinado y comprometido de todos los actores sociales.

- **Eficiencia:** Es la mejor utilización de los recursos disponibles, en forma oportuna, adecuada y suficiente, para garantizar la ejecución de programas y proyectos en materia de salud ocupacional.
- **Inclusión:** La salud ocupacional inclusiva supone la promoción de un modelo de empresa o institución en el que la persona trabajadora, la persona empleadora y la comunidad participan y desarrollan un sentido de cooperación entre todos, sin ningún tipo de discriminación.
- **Transparencia:** Consiste en que la organización sea transparente en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el ambiente. Revelando de forma clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el ambiente.

### 3. Responsables:

- 3.1 Junta Directiva.
- 3.2 Presidente(a) Ejecutivo(a).
- 3.3 Gerente(a) Administrativa.
- 3.4 Gerencia(a) Técnica.
- 3.5 Profesionales Salud y Seguridad Ocupacional.
- 3.6 Comisiones de Salud Ocupacional.
- 3.7 Directores(as) Regionales.
- 3.8 Coordinadores(as).
- 3.9 Funcionarios(as).

### 4. Responsabilidades

- La Alta Dirección deberá garantizar que se cumplan las disposiciones legales sobre salud ocupacional.
- La Alta Dirección deberá velar por la dotación de recursos humanos, tecnológicos y financieros para el cumplimiento de los objetivos planteados en salud ocupacional, según las necesidades identificadas en el Programa de Salud Ocupacional.
- La Alta Dirección, así como las profesionales en Salud Ocupacionales deberán cumplir con las disposiciones normas y disposiciones legales reglamentarias sobre salud ocupacional.
- Las jefaturas deberán cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional.
- Las jefaturas deberán supervisar y cumplir con los procedimientos y disposiciones que en materia de salud ocupacional disponga la Institución y que sean necesarias para garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras.
- Los(as) funcionarios(as) deberán colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de salud ocupacional.

- Los(as) funcionarios(as) deberán cumplir con los procedimientos y disposiciones que en materia de salud ocupacional disponga la Institución.
- Las personas trabajadoras deberán participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo.
- Las personas trabajadoras no podrán impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional.
- La inclusión de más responsabilidades estará sujeta a las necesidades que se logren evidenciar durante el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de la Institución, mismos que se visualizarán en cada una de los subprogramas del Plan.

## 5. Alcance

La presente política aplica para todas las personas trabajadoras del PANI.

## 6. Abreviaturas y definiciones:

### 6.1 Abreviaturas

- **SO:** Salud Ocupacional.
- **SSO:** Salud y Seguridad Ocupacional

### 6.2 Definiciones

- **Accidentes de trabajo:** “Todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la Dirección y dependencia del patrón o sus representantes y que pueda producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo”.
  - (Código de Trabajo, Ley N° 9343, artículo 195, 25 de enero de 2016).
  - **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel.
- **Emergencia:** Estado de crisis provocado por el desastre y basado en la magnitud de los daños y las pérdidas. Es un estado de necesidad y urgencia, que obligue a tomar acciones inmediatas con el fin de salvar vidas y bienes, evitar el sufrimiento y atender las necesidades de los afectados. Puede ser manejada en tres fases progresivas: respuesta, rehabilitación y reconstrucción; se extiende en el tiempo hasta que se logre controlar definitivamente la situación.
- **Enfermedades laborales:** “Todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad”. (Código de Trabajo, Ley N° 9343, artículo 197, 25 de enero de 2016).

- **Factores psicosociales:** Interacción entre el trabajo, su medio ambiente la satisfacción y los factores de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984). Los factores psicosociales influyen de manera positiva o negativa en el bienestar y la salud integral de la persona trabajadora y en el desarrollo de sus actividades laborales.
  - **Política:** Directrices mediante las cuales se definen los criterios y se establecen los marcos de actuación que orientan la gestión.
  - **Riesgos del trabajo:** Accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores con ocasión o consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades. (Código de Trabajo, Ley N° 9343, artículo 195, 25 de enero de 2016).
    - **Riesgos ambientales:** Son aquellos derivados de fenómenos naturales o por la acción del ser humanos.
  - **Riesgos ergonómicos:** Aquellos que pueden generar trastornos musculoesqueléticos (TME) en la persona trabajadora, producto de la interacción con su puesto de trabajo, y se derivan de posturas forzadas, aplicación continua de fuerza, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas.
  - **Riesgos físicos:** Se refiere a los factores ambientales que pueden provocar efectos negativos en la salud de la persona teletrabajadora, dependiendo del tiempo de exposición al mismo, ejemplo: ruido, iluminación, maquinaria.
  - **Riesgo psicosocial:** Resultado de la exposición de los factores de riesgo psicosocial de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los principales riesgos psicosociales son el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo, el acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia laboral e inseguridad contractual.
  - **Salud Ocupacional:** Ciencia multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes en el trabajo, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro su salud y seguridad. (Organización Mundial de la Salud).

## 7. Justificación

Esta política surge de conformidad con lo dispuesto en los numerales 50, 56 y 66 de la Constitución Política de Costa Rica, en los numerales 273, 282 y sus siguientes y concordantes del Código de Trabajo y en la normativa vigente atinente a la Salud Ocupacional, la salud y la seguridad ocupacionales, así como el bienestar general de la persona trabajadora, que constituyen deberes y derechos cuya protección requiere de una acción coordinada del Estado y sus instituciones, de la iniciativa institucional en virtud del

cumplimiento de su misión constitucionalmente establecida y la normativa interna relacionada con la salud ocupacional, que se complementa con la observancia del Decreto N° 39321-MTSS del 17 de agosto de 2015, “Política Nacional de Salud Ocupacional”, resaltando que en su artículo 2 dispone que todas las dependencias públicas e Instituciones del Estado, por su misma condición, están obligadas a implementar las medidas para garantizar la salud ocupacional de las personas trabajadoras.

## 8. Legislación aplicable

A continuación, se menciona la normativa de Salud Ocupacional aplicable a la gestión de la Institución, se debe mencionar que esta normativa se encuentra en constante cambio o inclusión de nueva legislación, por lo que se debe revisar de manera periódica:

- Constitución Política, artículo 66.
- Código de Trabajo: Título Cuarto “De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo”.
- Decreto N° 39408-MTSS “Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional”.
- Decreto N° 39321-MTSS “Política Nacional de Salud Ocupacional”.
- Decreto N° 39502-MP “Norma de Planes de preparativos y respuesta ante emergencias para centros laborales o de ocupación pública. Requisitos”.
- Decreto N° 13466-TSS “Reglamento General de los Riesgos del Trabajo”.
- Decreto N° 1 “Reglamento General de Seguridad e higiene de Trabajo”.
- Decreto N° 11492-SPPS “Reglamento sobre Higiene Industrial”.
- Directriz No CSO-004-2018 “Lineamiento para minimizar y controlar la violencia externa en la ejecución del trabajo”.
- La inclusión de legislación podrá variar en razón de los riesgos laborales identificados según las condiciones y medio ambiente de trabajo.

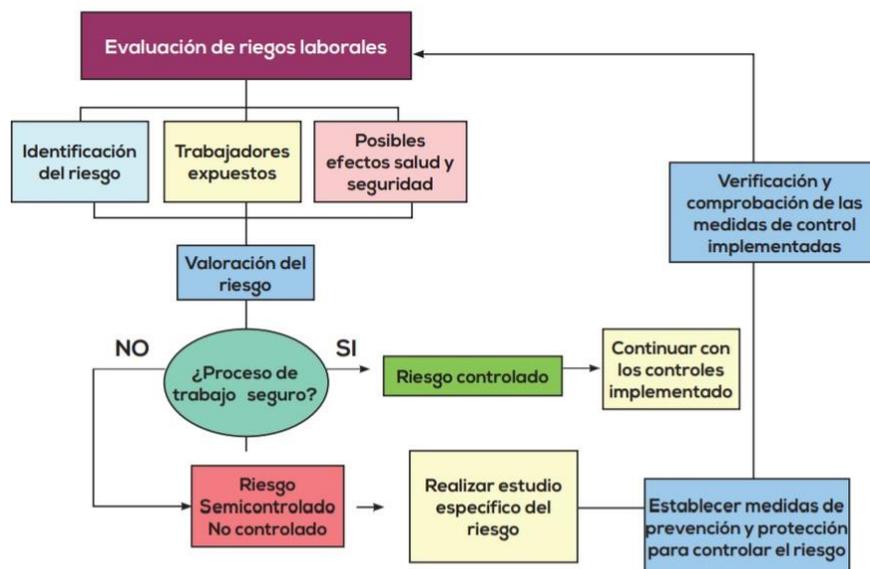
## 9. Política de Salud Ocupacional del PANI.

El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) siendo la Institución rectora en Costa Rica en materia de derechos de la niñez y la adolescencia, por medio de la Alta Dirección (Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Gerencias), Directores Regionales, Coordinadores de Departamento y Oficinas Locales, y todos(as) los(as) funcionarios(as) de la Institución, se compromete públicamente a cumplir con los requisitos legales aplicables en materia de Salud y Seguridad Ocupacional tal como lo indica el artículo 66 de la Constitución Política, y a propiciar las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuadas, de forma tal que, se reduzca la probabilidad de enfermedades ocupacionales, accidentes laborales y emergencias de origen natural y humanas, contribuyendo con ello al bienestar y seguridad de los niños, niñas y adolescentes, funcionarios(as), visitantes, proveedores, y de la comunidad misma.

## 10. Estrategias.

- Fortalecer ambientes sanos de trabajo (físico, mental y social) mediante la inclusión de acciones estratégicas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del PANI.
- Velar por el cumplimiento de la legislación aplicable al PANI en lo que respecta a Salud Ocupacional.
- Elaborar y aplicar herramientas para la identificación de riesgos laborales, que serán el insumo para la valoración y desarrollo de procesos de trabajo seguro en los centros de trabajo del PANI.
- Fomentar la participación activa de los diferentes responsables en los procesos de identificación y análisis de riesgos laborales.
- Formular planes, programas, proyectos y procedimientos que atiendan las necesidades de las personas trabajadoras de la Institución acorde a los resultados de la investigación de los riesgos laborales.
- Desarrollar procesos de formación profesional para todas las personas trabajadoras de la Institución en materia de salud ocupacional.
- Desarrollar campañas internas para la difusión de la salud ocupacional y promover una cultura de prevención.
- Implementar un proceso de mejora continua en la evaluación de riesgos laborales, tomando como referencia el proceso establecido por el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica, en el documento denominado “Guía para la elaboración del Programa de Salud Ocupacional”, y el cual se muestra a continuación:

**Figura No. 1**
  
 Proceso de mejora continua en la evaluación de riesgos.



## 11. Consideraciones finales

El Departamento de Recursos Humanos por medio del área de Salud Ocupacional, será el responsable de elaborar un procedimiento que determine las acciones e insumos que se requieren para dar seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento de la política, definir las personas responsables que participarán en el proceso de revisión y seguidamente determinar la necesidad de actualizarla.

Posterior al análisis de los resultados, se elevará la solicitud de actualización ante la Presidencia Ejecutiva y la Junta Directiva del PANI para su aprobación.

La Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva, se comprometen a poner a disposición del público y de las partes interesadas esta política y velarán aportando recursos financieros, técnicos, físicos y humanos para que anualmente se revise dicha política y para verificar que es pertinente y apropiada para la Institución.

***SE DECLARA ACUERDO POR UNANIMIDAD DE LOS PRESENTES, LA VOTACION SE REALIZA CON CINCO MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA***

**MILTON ARIEL BRENES RODRIGUEZ (FIRMA)** Firmado digitalmente por MILTON ARIEL BRENES RODRIGUEZ (FIRMA)  
Fecha: 2021.09.23 19:27:07 -06'00'

***MILTON ARIEL BRENES RODRIGUEZ  
DIRECTOR SECRETARIO  
JUNTA DIRECTIVA***

- *Archivo*
- *Presidencia Ejecutiva*