

ACTA SESIÓN ORDINARIA N°031-2021-----

Acta número treinta y uno de la sesión ordinaria celebrada de forma virtual por el Consejo de Salud Ocupacional a las dieciséis horas y treinta y nueve minutos del miércoles 25 de agosto del año dos mil veintiuno, presidida por la Sr. Ricardo Marín Azofofeifa, Viceministro de Trabajo; con la asistencia de los siguientes miembros; Dra. Patricia Redondo Escalante, representante de la Caja Costarricense del Seguro Social; Dra. D'Ángela Esquivel Pereira, representante del Instituto Nacional de Seguros; Sra. Laura Rivera Castrillo y Sr. Olman Chinchilla Hernández, representantes de los trabajadores; Sr. Walter Castro Mora y Sr. Sergio Laprade Coto representantes del sector patronal; Sra. María Gabriela Valverde Fallas, Directora Ejecutiva y Secretaría Técnica del Consejo. -----

Al ser las dieciséis horas y treinta y ocho minutos se integra la Sra. Laura Rivera Castillo, representante de los trabajadores. -----

Ausente con justificación el Dr. Pedro González Morera, Viceministro de Salud. -----

CAPÍTULO I. Lectura y discusión del Orden del Día. -----

ARTÍCULO 1: lectura y discusión del Orden del Día de la sesión Ordinaria N° 031-2020 correspondiente al miércoles 25 de agosto del 2021. -----

ACUERDO N° 001-2021: se aprueba con modificaciones el Orden del Día de la sesión Ordinaria N° 031-2020 correspondiente al miércoles 25 de agosto del 2021, se incluye tema de Portal de Centros de Trabajo en asuntos varios a solicitud del Sr. Sergio Laprade Coto. -----

CAPÍTULO II. Lectura, aprobación o modificación de actas. -----

ARTÍCULO: Lectura, aprobación o modificación del Acta de la sesión extraordinaria N° 029-2021 del martes 17 de agosto del 2021. -----

ACUERDO N° 002-2021: se aprueba el Acta de la sesión extraordinaria N° 029-2021 del martes 17 de agosto del 2021. 6 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

ARTÍCULO 3: Lectura, aprobación o modificación del Acta de la sesión ordinaria N° 030-2021 del miércoles 18 de agosto del 2021. -----

ACUERDO N° 003-2021: se aprueba con modificaciones el Acta de la sesión ordinaria N° 030-2021 del miércoles 18 de agosto del 2021. 6 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. ---

CAPÍTULO III. Audiencias. -----

ARTÍCULO 4: Licda. Nury Sánchez y Sra. Hellen Rodríguez. **Tema:** Presentación de PN INTE T203:2019 Factores psicosociales - Guía para la gestión de la edad. -----

Presentación de la NORMA INTE T 203 2019 SALE A CONSULTA PÚBLICA 26-8-2021.

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL. El envejecimiento de la fuerza de trabajo y su desafío en el mundo laboral: Conocer las capacidades actuales de su población trabajadora, y en particular las condiciones de envejecimiento de la población trabajadora. Mejorar los hábitos de vida. Implantación de una cultura de respeto y tolerancia. Adecuación del trabajo a la persona trabajadora con sus condiciones y necesidades para prevenir riesgos laborales. 5. Fomentar entornos laborales saludables que contribuyan al envejecimiento saludable, maximizando la capacidad intrínseca y funcional de la persona trabajadora desde la perspectiva de “Curso de Vida”. El envejecimiento saludable, va más allá de no tener enfermedades. Evolución continua: conocer y adaptar las capacidades funcionales de las personas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral. Procurar que el trabajo se adapte a las capacidades de las personas, se promueva en constante aprendizaje y el uso de las tecnologías y métodos más modernos dentro del entorno laboral. GRUPOS GENERACIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL Persona trabajadora joven: con edades comprendidas entre los 15 a 35 años. Persona trabajadora adulta temprana: entre los 36 y 49 años. Persona trabajadora adulta intermedia: entre los 50 y 65 años. Persona trabajadora adulta mayor: mayores de 65 años. OBJETO. 1. Establecer líneas de acción dirigidas a adaptar el trabajo a las características y habilidades de las personas trabajadoras adultas intermedias y mayores. 2. Promover en la totalidad de la población trabajadora un proceso de envejecimiento activo y positivo a través del enfoque de curso de vida. GRUPOS GENERACIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL. La promoción del envejecimiento activo abarca todos los grupos generacionales en el ámbito laboral y enfatiza en la gestión del recurso humano y la prevención del riesgo laboral de las personas trabajadoras que se ubican en la etapa adulta intermedia y la etapa de la persona adulta mayor. ENVEJECIMIENTO: diferente de persona a persona. Herencia genética. Características personales. Fijas: sexo y origen étnico. Móviles: la ocupación, nivel educativo, condición socio-económica. Define las exposiciones, oportunidades y obstáculos. Características de salud. Contexto social del envejecimiento: Estereotipos–discriminación, aspectos culturales. ENVEJECIMIENTO. Cambios relacionados con la edad. El envejecimiento se caracteriza por la acumulación gradual, durante toda la vida, de daños moleculares y celulares lo que produce un deterioro generalizado y progresivo en muchas funciones del cuerpo, mayor vulnerabilidad a factores del entorno y mayor riesgo de enfermedad y muerte. La edad cronológica no es un indicador exacto de los cambios que acompañan al envejecimiento. Existen considerables variaciones en el estado de salud, la participación y los niveles de independencia entre las

personas de una misma edad. ENVEJECIMIENTO: cambios relacionados con la edad y trabajo. SISTEMA ÓSEOMUSCULAR: 1. Disminución de la masa muscular: 0.5% y 1% en ambos sexos alrededor de los 60 años. Niveles de hormona del crecimiento y testosterona que estimulan el desarrollo muscular disminuyen con la edad 2. Disminución de la densidad ósea, peligro de fracturas 3. Degeneración tejidos y articulaciones: rígidas, frágiles, dificultad para contractibilidad. ENVEJECIMIENTO: cambios relacionados con la edad y trabajo REGULACIÓN TEMPERATURA CORPORAL: 1. Descenso metabolismo basal, pérdida de masa muscular y tono vascular que altera regulación de temperatura corporal. Recuperación más lenta por exposición a temperaturas extremas (calor, frío, humedad). CAMBIOS EN FUNCIONES SENSORIALES: 1. Disminución de la visión: se reduce la agudeza visual, menor capacidad para detectar detalles, reducción de luz que entra a la retina, se requiere de mayor iluminación; reducción de capacidad para enfocar (presbicia o vista cansada); aumenta sensibilidad a deslumbramiento. CAMBIOS EN FUNCIONES SENSORIALES: 1. Disminución de la capacidad auditiva: disminución de la percepción de frecuencias altas. 2. Rigidez y disminución del conducto auditivo. 3. Aumento en la resistencia simpático /coclear. 4. Deterioro de estructuras del oído. CAMBIOS EN FUNCIONES COGNITIVOS: 1. Disminución de la memoria y velocidad de procesamiento de la información CAMBIOS PSICOAFECTIVOS: 1. Aumenta nivel de dependencia. CAMBIOS EN FUNCIÓN INMUNITARIA: 1. Disminución del organismo para combatir infecciones nuevas. 2. Producción y efectividad reducidas de glóbulos blancos lo que resulta en mayor susceptibilidad a la enfermedad. Multimorbilidad: mayor presencia de enfermedades crónicas (cardiovasculares, cardiopatía crónica, HTA, diabetes, AVC, cáncer, EPOC, artritis, osteoporosis, demencia y depresión). ENVEJECIMIENTO : Relación de cambios con la edad en el desempeño laboral Los cambios relacionados con la edad no tienen una relación directa con el desmejoramiento del desempeño laboral, puesto que las personas trabajadoras mayores tienden a compensar las pérdidas relacionadas con la edad con los aspectos positivos adquiridos. Las habilidades, experiencia y madurez de los trabajadores de más edad compensan los posibles problemas de salud relacionados con la edad. Por otro lado, la edad parece que juega un papel protector frente a la siniestralidad laboral. MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA EDAD Se plantea que se gestione el envejecimiento de la población trabajadora a través de dos líneas de acción: Envejecimiento activo en el ámbito laboral: esta acción fomenta los cambios en el entorno laboral que ayuden a promover y proteger la salud de las personas

trabajadoras. Así como prevenir la enfermedad y atención de la salud a través de diferentes acciones que van desde la promoción de estilos de vida saludables, la vigilancia y el autocuidado de la salud física y mental de la población trabajadora, indistintamente de su edad. b) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras adultas intermedias y mayores: Identificación, evaluación de puestos de trabajo en relación con la edad, ajustes en las condiciones de trabajo, adaptación de entornos laborales y prevención del riesgo laboral.

ACCIONES PARA EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN EL ÁMBITO LABORAL

Adopción de estilos de vida saludable. Promoción de la salud ocupacional y la prevención de los riesgos laborales. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. Salud osteomuscular; descansos activos, acondicionamiento físico, recreación laboral. Salud integral: Salud cardiovascular, salud reproductiva, hábitos saludables, salud mental. Habilidades para la vida: sociales, cognitivas, control de emociones, educación para la salud, salud financiera, preparación para la jubilación.

ACCIONES PARA GESTIONAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE PERSONAS ADULTAS INTERMEDIAS Y MAYORES

Es importante considerar a las personas trabajadoras adultas intermedias y adultas mayores por su capacidad real, y no la edad, en atención a los requisitos del puesto de trabajo o si se realiza un cambio en el proceso de trabajo o condiciones laborales. Es importante consensuar y participar. Tomar en cuenta los potenciales riesgos laborales y a la salud que pueden afectar, en mayor medida, a las personas trabajadoras de estos grupos de edad. Se recomienda: 1. Procurar mayor autonomía en sus labores. 2. Reducciones de esfuerzo físico. 3. Redistribución de las tareas de trabajo. 4. Uso de principios ergonómicos según características individuales. 5. Fomentar la participación en intervenciones de tutoría.

ACCIONES CON ENFOQUE INTEGRAL DE SEGURIDAD Y SALUD PARA REDUCIR RIESGOS LABORALES Y MEJORAR LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Programas de entrenamiento. Identificación y evaluación de factores de riesgo y rediseño de trabajo. Incremento positivo de las relaciones entre grupos generacionales. Gestión del potencial humano (RRHH). Políticas, directrices en materia de gestión de la edad. Capacitación para personas trabajadoras adultas intermedias y mayores. Gestión mandos superiores y medios en gestión de la edad. Ergonomía de acuerdo a los cambios de la edad. Crecimiento profesional. -----

ACUERDO N° 004-2021: en atención a la Presentación de la NORMA INTE T 203 2019 SALE A CONSULTA PÚBLICA 26-8-2021. GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN EL ENTORNO LABORAL, hacer una nota de felicitación al equipo que participó en la

elaboración de la norma. 7 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

CAPÍTULO IV. Informes de Correspondencia. -----

No hay. -----

CAPÍTULO V. Informes Ordinarios. -----

5.1 Informes de la Presidencia. -----

No hay. -----

5.2 Informes de la Dirección Ejecutiva. -----

ARTÍCULO 5: Seguimiento de Acuerdos: documentos pendientes de ver en Junta y plazos. –

La Dirección Ejecutiva presenta cuadro con información de documentos que han sido conocidos en Junta y su status actual: Guía para elaborar informes de insalubridad y peligrosidad: asignada al asesor legal; Criterio COVID 19 como enfermedad laboral; asignado al asesor legal; LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O “MOBBING” EN EL LUGAR DE TRABAJO: enviado a consulta, plazo vence el 23 de agosto; Propuesta del nuevo Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2021-2026 (PREVENSO 7.5), se están realizando ajustes y el plazo vence el 7 de setiembre. -----

Sr. Sergio Laprade Coto: señala que ha pasado mucho tiempo desde que algunos documentos le han sido asignados al asesor legal, que se revise ese tema. -----

ACUERDO: se solicita a la Dirección Ejecutiva llevar un control más estricto de seguimiento a las tareas asignadas al asesor legal para que se agilice la revisión de los documentos que le son enviados para emitir criterio o hacer observaciones. -----

CAPÍTULO VI. Informes de las Comisiones. -----

No hay. -----

CAPÍTULO VII. Asuntos Financieros. -----

No hay. -----

CAPÍTULO VIII. Mociones y sugerencias. -----

No hay. -----

CAPÍTULO IX. Asuntos varios. -----

ARTÍCULO 6: Sr. Sergio Laprade Coto. **Tema:** Portal de Centros de Trabajo. -----

El Sr. Sergio Laprade Coto manifiesta su preocupación que aún sigue recibiendo quejas con respecto al Portal de Centros de Trabajo. -----

Dra. D’Ángela Esquivel Pereira: comenta que estuvo en una actividad en la que varias personas se quejaron del Portal por lo que se le debe poner la atención del caso. -----

ACUERDO N° 006-2021: se instruye a la Dirección Ejecutiva para analizar las quejas de los usuarios con respecto al Portal de Centros de Trabajo y presentar un plan remedial a corto plazo que permita una mejora sustancial en la herramienta. 7 votos a favor. Por unanimidad de los presentes. -----

Al ser las diecisiete horas y cuarenta y cuatro minutos y sin más asuntos por conocer se levanta la sesión. -----

Ricardo Marín Azofeifa
Presidente

María Gabriela Valverde Fallas
Secretaria