

**CAPACIDADES DEL SECTOR PRIVADO PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN REPÚBLICA DOMINICANA**

(Capacities of the private sector for the implementation of the job safety
and health regulation in Dominican Republic)

Yuri Durán*

RESUMEN

La República Dominicana cuenta desde el 17 de octubre del año 2006 con una nueva regulación en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, cuya aplicación hasta ahora ha sido limitada.

El presente artículo analiza desde la perspectiva del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo las condiciones actuales para su puesta en práctica en las empresas que operan en territorio dominicano y los motivadores que pueden impulsar a su cumplimiento.

La metodología es de tipo prospectivo y transversal, utilizando instrumentos de corte cualitativo para el levantamiento de información y los análisis. Aquí se abordan aspectos como las estructuras dedicadas a la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas, la disponibilidad de personal técnico calificado para estos fines y la formación que reciben los profesionales egresados de las universidades dominicanas acerca de seguridad industrial. Se revisa, además, el alcance que tiene el Reglamento sobre la mayoría de las actividades económicas.

Por último, se presentan propuestas que permitan extender el conocimiento y cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud exigidos por ley a un mayor número de empresas.

PALABRAS CLAVES

Seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo.

* Área de Ingeniería, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC, República Dominicana.
E-mail: yuriduran@passa.com.do, yuriduran@hotmail.com

ABSTRACT

The Dominican Republic has, since October 2006, a new regulation on the prevention of occupational diseases and accidents, whose implementation so far has been limited. This paper analyses, from the perspective of the Rules of Safety and Occupational Health, the current conditions for its implementation in companies operating in Dominican territory and the motivations that can encourage its compliance. We use a prospective and crosscutting tools used to collect qualitative information and analysis.

Here we deal with issues such as the structures involved in the management of risk prevention, the availability of qualified technical personnel for these purposes and the professional training that receive the graduate students from dominican universities about industrial safety.

We check also the objective of the Regulation in most economic activities. Lastly we introduce proposals to extend the knowledge and fulfillment of those health and safety regulations, required by law, to a greater number of companies.

KEY WORD

Safety and occupational health, labor risk prevention, occupational illness, labor accidents.

I. INTRODUCCIÓN

Este es el segundo artículo de la investigación titulada “*Diagnóstico de capacidades institucionales para la implementación del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la República Dominicana*”, el primero de los cuales estuvo enfocado al análisis de los estamentos que desde el Estado trabajan con la prevención de riesgos laborales. Pero el Estado es sólo uno de los componentes del enfoque tripartito de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), completando la triada los Empleadores y los Trabajadores, siendo ambos responsables finales de la puesta en práctica de los aspectos establecidos en la legislación laboral.

El objetivo de este trabajo es evaluar la capacidad del sector privado para la implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y los motivadores que pueden impulsar a su cumplimiento. Pasaremos revista a los resultados arrojados por las encuestas y evaluaciones practicadas a una muestra de las mismas en procura de identificar acciones que permitan una rápida integración

de los Empleadores a la puesta en práctica de las medidas establecidas por el Reglamento para hacer posible el logro de su objetivo "...prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo." [1]

II. METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo prospectivo, transversal y con enfoque cualitativo. La metodología utilizada comprende:

1. Entrevistas a personal clave en las instituciones que regulan la seguridad y salud en el trabajo en la República Dominicana, como son la Secretaría de Estado de Trabajo –SET–, la Administradora de Riesgos Salud Segura –ARLSS–, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales –SISALRIL–, así como entidades con representación en el CONSSO, tales como la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales –SEMARENA–, Confederación Patronal Dominicana –COPARDOM–, la Confederación Nacional de la Unidad Sindical –CNUS– y la Fundación Centroamericana de Seguridad y Salud Ocupacional –FUNDACERSSO– y la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana, , Inc. –ADOARH–.
2. Encuestas sobre la gestión de la seguridad y salud en las empresas que operan en República Dominicana. La primera de ellas fue aplicada por los estudiantes de la materia "Gestión de la Prevención", de la Maestría en Prevención de Riesgos Laborales, del Instituto Tecnológico de Santo Domingo –INTEC– durante el trimestre Febrero - Abril 2008. La segunda en las empresas a que pertenecen los miembros de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana, Inc. –ADOARH–.
3. Evaluación del nivel de cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en una muestra de 20 empresas dominicanas, de los diversos ramos listados en el cuadro de estadísticas de accidentes de la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura –ARLSS–. [2]

4. Recopilación de informaciones existentes procedentes de diversas fuentes, como son estadísticas, investigaciones, tesis, reportes, libros y revistas.

Las entrevistas fueron del tipo abiertas, realizadas de manera personal, en el periodo Diciembre 2007 - Febrero 2008, fundamentadas en la legislación dominicana en la materia, resultados de auditorías e investigaciones, al igual que inquietudes y opiniones expresadas por otros entrevistados.

Las encuestas fueron estructuradas en base a los requerimientos del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo referente al Capítulo III “Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo” [1].

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas que operan en República Dominicana

Partiendo de la carencia de estadísticas sobre la cantidad de empresas que cuentan con programas formales de Seguridad y Salud en el Trabajo [3] y el subregistro reflejado en el número de casos de accidentes y enfermedades ocupacionales reportados a la ARLSS [4], durante la investigación se aplicaron varias encuestas con el objetivo de identificar tendencias en lo referente a la gestión de la prevención y el reporte de accidentes laborales por los empleadores en República Dominicana.

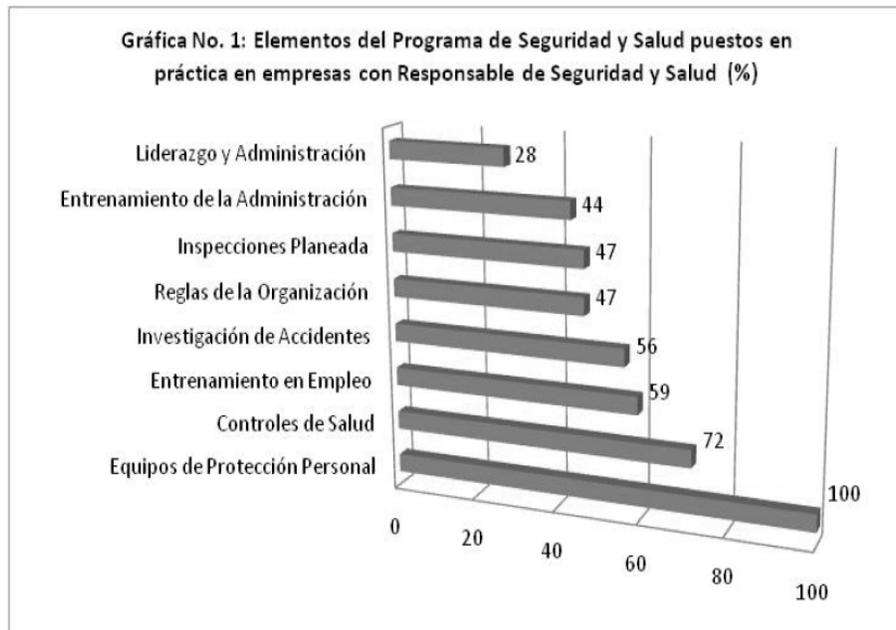
La primera de ellas aplicada por estudiantes de Maestría de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto Tecnológico de Santo Domingo –INTEC- [5] [6] [7] entre 41 empresas de diversas ramas y tamaños, de las cuales el 82% (34 empresas) tenían una persona a tiempo completo dedicada a trabajar en Seguridad Industrial.

Revisando el nivel de cumplimiento de los 8 aspectos marcados en los Requisitos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para los primeros dos años (Página 73, primera edición, Reglamento de Seguridad y Salud en el

Trabajo), se encontró lo siguiente:

- 1 El 100% de las empresas que tenían responsable de Seguridad, también entregaban equipos de protección personal (requisito 9), siendo el de mayor cumplimiento de todos.
- 2 El siguiente elemento es el de “Controles de Salud”, con 71%, seguido de “Entrenamiento en Empleo” con 59% y la “Investigación de Accidentes” con 56%. Ninguno de los demás elementos alcanza el 50% de puesta en práctica en las empresas encuestadas y que deberían tenerlo desde el primer año de vigencia del Reglamento: “Inspecciones Planeadas” y “Reglas de la Organización” (47%), “Entrenamiento de la Administración” (44%) y el más bajo, 28%, para “Liderazgo y Administración”.
- 3 Un detalle llama la atención en la encuesta: el elemento con más bajo cumplimiento es “Seguridad Fuera del Trabajo”, con 22%, el cual es requerido para el quinto año de vigencia del reglamento. Sin embargo, según datos de las estadísticas correspondientes al año 2007 de la ARLSS, el 25.53% de los accidentes reportados a esta institución ocurrieron en el trayecto, lo mismo que el 41.81% de los reportados en el periodo enero – junio 2008 [8], lo que revela la necesidad de alineación entre las actividades reguladas con el reglamento y las acciones preventivas que requieren las empresas.

En el Gráfico 1 mostramos un resumen del nivel de aplicación expresado en porcentaje para cada uno de los elementos.



Fuente: Durán, 2008.

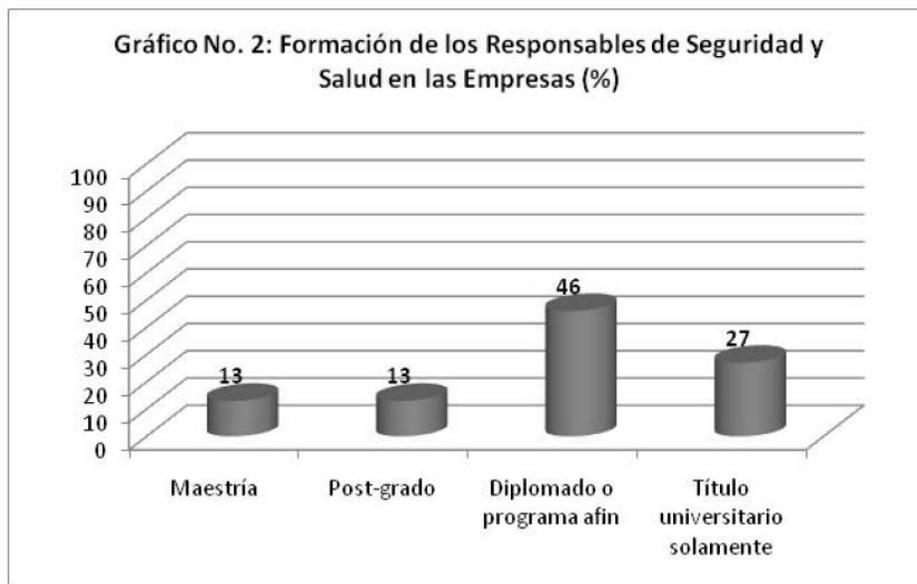
Una segunda encuesta completada por los miembros de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana, Inc. –ADOARH– entre los meses de abril y junio del 2008 [9], reveló que, en una muestra de 28 asociados que respondieron la misma, el 71% confirmó haber tenido en su empresa algún tipo de accidente personal durante los últimos 3 años. De estas, el 90% reportó sus casos a la ARLSS.

Sin embargo, cabe decir que el 93% de los participantes en la encuesta fueron empresas con más de 50 empleados, y según las estadísticas hasta septiembre 2007 de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales –SISALRIL– [10], estas representaban apenas el 7.79% del total de inscritas en el Seguro de Riesgos Laborales, pero una estimación hecha en base a la misma fuente refleja que las empresas de más de 50 empleados acumulan más del 80% de los trabajadores afiliados a la ARLSS, por lo que vale la pena segmentar la afirmación de la existencia de sub-registros alrededor del reporte de accidentes, refiriéndola a la pequeña y mediana empresa.

3.2 La formación sobre seguridad y salud en la República Dominicana.

El artículo 14 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo [1] establece que los programas en esta materia deberán ser confeccionados por profesionales que cumplan los requisitos de la Resolución 07-2007 de la Secretaría de Estado de Trabajo –SET– que establece el procedimiento de registro y certificación para proveedores de servicios de seguridad y salud [11]. En términos prácticos, esto es profesionales con estudios de post-grado o maestría en Seguridad, Salud Ocupacional y ramas afines, avalados por un organismo regulador de educación superior, que en el caso de República Dominicana es la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología –SEESCYT–.

En la encuesta realizada a los asociados de ADOARH, sólo el 13% de los profesionales responsables por las áreas de Seguridad y Salud en sus empresas tenían post-grado y otro 13% maestría en materias relacionadas con los campos requeridos por la resolución, versus un 46% que tiene diplomados o programas afines y un 27% que sólo cuenta con estudios universitarios, tal y como se evidencia en la Gráfica No. 3. Cabe decir que ninguno de estos dos últimos es válido a los fines de obtener certificación por la SET.



Fuente: Durán, 2008.

En la República Dominicana sólo existen dos programas que capacitan a nivel de post-grado y maestría en Seguridad y Salud. Por un lado, la Especialidad en Salud Ocupacional de la Universidad Autónoma de Santo Domingo –UASD–, la cual ha tenido 145 egresados en 5 promociones, la primera en el año 1988 con grado de Maestría, y la última en julio del 2008 [12]. El segundo es la Maestría en Prevención de Riesgos Laborales del Instituto Tecnológico de Santo Domingo –INTEC–, la cual tuvo como antecedentes el Máster en Prevención de Riesgos de la Universidad de A Coruña y la Fundación Española de Estudios Sociales y Sanitarios (FEES) coordinado por INTEC, de las cuales en sentido combinado, en 3 promociones desde el 2002 al 2008, han egresado unos 42 profesionales.

Aunque en los últimos años ha crecido el número de universidades que ha integrado la materia de Seguridad y Salud a sus pensas de la carrera de Ingeniería Industrial, siendo casi unánime su presencia (todas excepto una la incluyen), sin embargo ninguna la incluye en sus pensas de la carrera de Ingeniería Civil. Esto constituye un hándicap a la implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y su capítulo especializado en la construcción, lo mismo que, para citar sólo un ejemplo, para la aplicación de conceptos de diseño de escaleras y plataformas de trabajo, como lo establecen los artículos que van del 1.35 al 1.35.10 de la sección de “CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO” [1], construcciones en la que también participan los ingenieros mecánicos, que tampoco incluyen la Seguridad Industrial en sus carreras.

3.3 Alcance del actual reglamento respecto a las actividades productivas en República Dominicana.

Otro componente de la investigación lo constituyó la evaluación realizada a 20 empresas representativas de diferentes regiones, tamaños, actividades y niveles de avances de sus programas de seguridad, esto con el fin de identificar las prácticas relativas a las exigencias del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus respectivas industrias. Estos sectores industriales fueron escogidos en función de la clasificación por actividad que realiza la ARLSS [2], a saber: agroindustria, industria, manufactura, metalúrgico, servicios, textil, comercio, mina y cantera, agropecuaria, avícola y construcción, asegurando al menos un representante de cada uno.

Uno de los primeros hallazgos en las evaluaciones es la contradicción existente entre el artículo 1.20, de la sección “CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO” del Reglamento [1], el cual requiere que los botiquines portátiles contengan analgésicos y antiácidos, en tanto las normativas internacionales prohíben la existencia de medicamentos en los puestos de primeros auxilios si estos no están atendidos por un profesional calificado. ¿Qué hacen en éste caso las multinacionales que ordenan a sus filiales en el país cumplir con sus políticas corporativas y con la legislación nacional?

Otra situación encontrada es que el Reglamento obvia el estado del arte, como es el caso del capítulo dedicado a las oficinas y su artículo 2.2.12.18, el cual requiere que el respaldo de las sillas sea reclinable y su altura ajustable, pasando por alto que las sillas ergonómicas son fabricadas en un solo cuerpo, y que por tanto, aunque son reclinables, el respaldo no puede ser ajustado en su altura de forma individual.

Se debe considerar además las especificaciones para herramientas y equipos que las empresas adquieren en alquiler y para los cuales el Reglamento de Seguridad y Salud establece requisitos. Tal es el caso de los andamios de metal, que el artículo 2.3.59 del capítulo de Seguridad en la Construcción requiere que los mismos tengan espesor mínimo de 5 centímetros (aproximadamente 2 pulgadas), mientras el mercado ofrece regularmente andamios con tubos de 1 ½ pulgadas (3.78 cm). Igual ocurre con respecto a la anchura de las plataformas, que según el artículo 2.3.61 deberá ser de un mínimo de 60 centímetros, en tanto el mercado acostumbra a usar plataformas de entre 25 y 30 centímetros (10 y 12 pulgadas). Aquí la acción obliga a ir en dos direcciones: primero, informar a las empresas que suplen estos servicios para que en el reemplazo y la construcción de nuevas unidades tengan en cuenta estos requisitos y segundo, establecer plazos de adecuación para los propietarios de los andamios fuera de norma, considerando el alto costo de abandono de los elementos en uso actualmente. Otro tema a considerar es la evaluación de los niveles de seguridad con el uso de tubos de 1 ½ pulgada en vez de tubos de 2 pulgadas, en vista del costo que tendría cambiar el parque de andamios metálicos existentes en la industria de la construcción.

Otro ejemplo de gestión en la dirección del proveedor ocurre con los tanques de gases comprimidos, como son los de oxígeno y acetileno, ya que el Reglamento 522-06, en el artículo 3.7.2 requiere que estos tengan identificados el tipo de gas, marcadas las fechas de fabricación del tanque y las pruebas hidrostáticas a realizarse

cada 5 años. Si el suplidor no cumple, el usuario estará en falta, pues no es su responsabilidad colocar las etiquetas ni es práctica de los usuarios el verificar cada recipiente cuando les son cambiados vacíos por llenos con una frecuencia que puede llegar a ser diaria.

En lo relativo al alcance del Reglamento respecto a las actividades que regula por industrias, medido en función de los artículos del mismo que no aplican a la actividad en cuestión, tenemos que mientras en la evaluación hecha en una metalúrgica llegaron apenas al 14.54%, 16.14% en agroindustria, en una línea de ensamblaje electrónico 21%, en otra de ensamblaje textil estos suben a 40%, lo cual nos indica que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo está enfocado principalmente a la actividad pesada más que a la manufactura. Esto se confirma con las evaluaciones hechas a actividades del sector servicio y comercial, las cuales alcanzaron el 58% y 60% respectivamente en los “No aplica”, sin embargo, en un hotel ese valor fue de 31%, menor que en una actividad de extracción minera, que fue de 48% (Fuente: Durán 2008). En general, en el reglamento abundan los estándares para las instalaciones y escasean las normas al comportamiento del trabajador.

3.4 Comando y Control como medio de motorizar la implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Capítulo VI, INFRACCIONES Y SANCIONES, en su artículo 16, establece las violaciones al Reglamento y sus Resoluciones serán sancionadas de acuerdo a lo establecido en el Libro Octavo del Código de Trabajo [1], el cual está referido como “De las Responsabilidades y Sanciones” [13], y en el mismo, a través de su artículo 720, clasifica las faltas desde leves hasta muy graves, con sanciones que van desde 1 hasta 12 salarios mínimos, en la misma gradación. El salario mínimo en el sector privado, según Resolución 1/2007 del Comité Nacional de Salarios [14], es de 7,360.00 pesos, por lo que el máximo que podría alcanzar una multa es de 88,320 pesos, una suma que posiblemente no ejerce suficiente estímulo a la acción en procura de evitar el incumplimiento y posterior sanción. Además, a fines de los estos cálculos se usa un valor de Salario Mínimo Nacional, cuyo monto es menor a la cifra citada.

De otro lado, de las demandas civiles relacionadas con condiciones de trabajo y accidentes interpuestas en la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito

Nacional durante el año 2007, sólo 3 obtuvieron sentencias definitivas [15] [16] [17], con ganancias de causa para el trabajador en 2 de ellas, estableciendo una indemnización de \$300,000.00 en un caso de accidente en un negocio de preparación y venta de alimentos y \$1, 500,000.00 por la muerte de un trabajador en una obra civil. Tanto en ésta última como en la sentencia fallada a favor del empleador, estuvieron involucradas empresas constructoras, lo que sirve de indicador de la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad y salud en que las mismas se desenvuelven.

En igual periodo de enero a diciembre del 2007, pero en Estados Unidos, la Occupational Safety and Health Administration –OSHA– identificó 109,639 violaciones a sus estándares, estableciendo multas por un valor luego de ajustadas las mismas de 35 millones de dólares [18]. El año anterior, el 2006, fueron 106,015 violaciones y multas por 34 millones [19], cifras muy similares en ambos casos, a casi 35 años de promulgada la ley que creó dicha institución. Evidentemente, el comando y control no es la panacea, pues ellos de por sí no eliminan las violaciones a las leyes y reglamentos, aunque es indudable que su existencia induce al cumplimiento por parte de El Empleador.

El sector sindical entiende que a pesar de que los trabajadores están cooperando para la puesta en práctica del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos no conocen sus derechos y cuáles reclamos hacer ante las instancias gubernamentales [20]. Estos consideran que la educación debe ser ofrecida tanto al Trabajador como al Empleador en vías de mejorar los niveles de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Además, es evidente que a pesar de los esfuerzos de las autoridades, el nuevo Reglamento sigue siendo desconocido. En las evaluaciones realizadas a 20 empresas durante esta investigación, un 45% de éstas tenía una persona a tiempo completo como responsable de la gestión de la Seguridad y Salud, pero sólo el 35% conocía de la existencia del nuevo Reglamento 522-06. Recordemos que las evaluaciones fueron efectuadas entre enero y agosto del 2008, es decir, entre 12 y 20 meses después de promulgado mediante resolución 04/2007. Esto nos indica que la primera tarea de la Secretaría de Estado de Trabajo es la de ampliar los esfuerzos en procura de hacer el documento de dominio público entre los sectores llamados a su puesta en práctica.

IV. CONCLUSIONES

De la segunda discusión originada con la investigación sobre las capacidades para la implementación del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo se concluye lo siguiente:

- 1) Existen dos grupos claramente diferenciados en término de la puesta en práctica de Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo: las empresas que tienen responsables a tiempo completo y gestionan en mayor o menor grado los elementos requeridos por la Secretaría de Estado de Trabajo como Programas de Gestión de la Prevención, en su mayoría empresas de más de 50 empleados, y por el otro, pequeñas y medianas empresas que prácticamente ignoran el tema.
- 2) República Dominicana ha formado localmente menos de 200 egresados de programas de Post-grado y/o Maestría en el área de Seguridad y Salud Ocupacional, por lo que ante una demanda por 30,000 empresas requiriendo firmar por un profesional certificado sus programas para presentarlos a la Secretaría de Estado de Trabajo, asumiendo que todos estuvieran en ejercicio y procuraran su certificación como proveedores en la SET, habría una oferta de 1 por cada 150 entidades necesitadas del servicio. Además, un bajo porcentaje de profesionales llega a conocer del tema de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales durante su carrera universitaria.
- 3) El enfoque primario del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo está concentrado en las industrias con uso intensivo de maquinarias y equipos, por lo que requiere de normas complementarias más específicas que regulen las actividades en otros sectores, como el comercio, agricultura, servicios, así como a los comportamientos de los trabajadores. Además, existen artículos del reglamento que requieren ser revisados o su enfoque re direccionado hacia los suplidores de los servicios que desea regular, como es el caso de los andamios y tanques de gases comprimidos.
- 4) El bajo monto de las posibles multas, así como el reducido número de demandas civiles y la difusión inexistente de las mismas hace que la coerción tenga un bajo efecto como motivador del cumplimiento en la República Dominicana.

V. RECOMENDACIONES

A continuación se enumeran una serie de acciones que pueden contribuir a los fines de viabilizar la implementación efectiva del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1) Desarrollar programas de apoyo a la gestión de la prevención en las PYMES.

Dada la escasez de recursos humanos capacitados en materia de seguridad y salud en el trabajo y las limitaciones de la pequeña y mediana empresa para contratar personal que se ocupe de forma exclusiva a gestionar la prevención de riesgos laborales de forma exclusiva, se recomienda la creación de programas de apoyo a la implementación del Reglamento en las PYMES, como forma de extender el número de trabajadores con acceso a mejores condiciones de trabajo y de empleadores con conocimientos efectivos acerca de las medidas de prevención requeridas por la legislación nacional en las actividades que realizan.

2) Aumento del número de profesionales capacitados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Financiar la participación de profesionales en los programas de Especialidad y Maestrías en Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Laborales como forma de aumentar el personal especializado dedicado a estos campos. De igual forma, desarrollar programas técnicos que formen personal en ramas específicas como son la Ergonomía, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo, entre otros campos que permitan intervenciones más profundas y específicas al interior de las empresas.

Asimismo, ampliar el número de carreras universitarias que incluyan dentro de su pensum la Seguridad Industrial, con el objetivo de crear la cultura de prevención de accidentes desde la misma base de formación de los profesionales, pues todas las carreras, ocupaciones y oficios entrañan riesgos, por lo que es imperativa la integración de contenidos de Prevención de riesgos laborales en los planes de estudios, caso particular el de los ingenieros civiles y el requerimiento de implementar los requerimientos del capítulo de Seguridad en el Construcción.

3) Revisión del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Convocar vistas públicas para revisión del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de que esta dinámica de discusión sirva a la vez de elemento de difusión del mismo. Pedir a todos los actores involucrados por éste que hagan sus propuestas sobre aquellos artículos que entren en contradicción con normativas internacionales, como es el caso del contenido de los botiquines, o cuya aplicación sea de un alto costo de implementación, como el cambio del parque de andamios metálicos de tubos de 3.78 centímetros a 5 centímetros.

4) Elaborar una edición más gráfica del Reglamento y segmentar su contenido.

Bajo el concepto de la capacidad de transmisión de ideas de las imágenes, ilustrar mediante bosquejos, los estándares requeridos como son los casos de las escaleras y barandillas, así como crear modelos de señales de seguridad según los códigos de diseño que establece el Reglamento.

Una vez transformado, diseñar un plan de difusión segmentada de los requisitos por sectores específicos, como forma de mejorar el cumplimiento. Por ejemplo, entregar el estándar de señales a las empresas que se dedican a la fabricación de letreros de seguridad, las especificaciones sobre tanques de gases comprimidos a los suplidores de este servicio, entre otros.

La segmentación a su vez permitirá que se creen reglamentos específicos para aspectos que hoy aparecen de forma soslayada en el texto actual, como son los requisitos para el trabajo en alturas (artículo 1.35.15) o el bloqueo y etiquetado de maquinarias para impedir su arranque inconsulto (artículo 2.39) [1], con énfasis hacia acciones de comportamiento del trabajador y los medios a utilizar para asegurar su integridad física.

5) Desarrollo de alianzas entre los actores del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dada las limitaciones de la Secretaría de Estado de Trabajo para ejercer una labor de comando y control en base a los requerimientos del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, establecer alianzas con el

empresariado, asociaciones profesionales, sindicales y entidades educativas con el objetivo de asegurar que el contenido del reglamento sea conocido por hasta la última persona o institución que quede bajo su alcance, de forma que cada uno haga compromisos de cara al cumplimiento de la ley.

Aun cuando se reconoce que el respeto a la ley no es opcional y el ciudadano no puede alegar desconocimiento para evitar las sanciones que ella establezca, lo cierto es que el antecedente de escaso conocimiento y menor aplicación del viejo Reglamento 807 de Higiene y Seguridad en el trabajo, vigente en el país por casi 40 años desde el 1966, debe servir de inspiración para revisar la estrategia usada para la creación de lugares de trabajo libres de riesgos hasta hacerlo de cumplimiento universal en la República Dominicana.

BIBLIOGRAFÍA

1. Secretaría de Estado de Trabajo (2007), *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 1ra. Edición, Secretaría de Estado de Trabajo, República Dominicana.
2. ARLSS (2008). *www.arlss.gov.do / Estadísticas*. 30/1/2008, República Dominicana.
3. DURÁN, Yuri (2007). *Entrevista al Dr. Ángel Moquete, Director de Higiene y Seguridad*. Secretaría de Estado de Trabajo, República Dominicana.
4. DURÁN, Yuri (2008). *Entrevista a Dra. Ivonne Soto, Gerente de Prevención de Riesgos*. Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura. República Dominicana.
5. ESTÉVEZ, María Nelly; RAMÍREZ, Miguelina (2008), *Estructura de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas de República Dominicana*, INTEC, República Dominicana.

6. ALCÁNTARA, Danny; DE LA CRUZ, Carlos (2008), *Encuesta de Estructura de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas de República Dominicana*, INTEC, República Dominicana.
7. FERRERAS, Virginia; JOAQUÍN, Noé; ROSA, Salomón (2008), *Estructura de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas de República Dominicana*, INTEC, República Dominicana.
8. ARLSS (2008). <http://www.arlss.gov.do/estadisticas/esta8/> 7/8/2008. República Dominicana.
9. DURÁN, Yuri (2008). *Encuesta sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Empresas de República Dominicana*, República Dominicana.
10. SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES (2008). *Recopilación Estadística Año 2007*, SISALRIL, República Dominicana.
11. SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO (2007), *Resolución No. 07/2007 Que establece el procedimiento de registro y certificación para proveedores de servicios de seguridad y salud en el trabajo*, Secretaría de Estado de Trabajo, República Dominicana.
12. PICHARDO, Rosa (2008). *Formación de Recursos Humanos en Salud Ocupacional en la República Dominicana*. Panel Educación y Entrenamiento en Salud Ocupacional. 2da. Semana Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO (1992). *Código de Trabajo*, Secretaría de Estado de Trabajo, República Dominicana.
14. COMITÉ NACIONAL DE SALARIOS (2007), *Resolución 1/2007. Sobre salario mínimo nacional para los trabajadores del sector privado no sectorizado*. Secretaría de Estado de Trabajo, República Dominicana.
15. PODER JUDICIAL (2007). *Sentencia No. 158/2007*. Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional. República Dominicana.
16. PODER JUDICIAL (2007). *Sentencia No. 297/2007*. Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional. República Dominicana.

Yuri Durán: Capacidades del sector privado para la implementación del reglamento de seguridad y...

17. PODER JUDICIAL (2007). *Sentencia No. 449/2007*. Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional. República Dominicana.
18. SAFETYCLICKS FOR WORKPLACE SAFETY: MARCH 2008, J.J. Keller & Associates, Inc. USA.
19. <http://www.poa.usace.army.mil/SafetyOffice/SOFiles/OSHA%201910%20Violations%20for%202006%20.doc>. (13/08/2008)
20. DURAN, Yuri. Entrevista al Señor Luis Manuel Travieso, Representante del CNUS en el CONSSO.

Recibido: 19/01/09

Aprobado: 06/04/09