



El derecho fundamental a la seguridad y salud en el empleo: Regulación específica en Nicaragua y desafíos en el contexto digital

por Marlon Rubén Osejo Pineda

“La digitalización planteará riesgos nuevos y emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero también oportunidades. Que el equilibrio se incline hacia las oportunidades dependerá de cómo se implemente, gestione y regule la tecnología. (EU-OSHA, 2020)¹.

I.- La seguridad y la salud como un derecho fundamental en el ámbito laboral

La protección de la seguridad y la salud en el empleo constituye un pilar fundamental para salvaguardar el bienestar y la integridad de los trabajadores en cualquier entorno laboral, permitiéndoles desempeñar sus funciones laborales de manera segura y sin temor a riesgos para su salud física o mental². Estos derechos no solo revisten importancia a nivel individual, sino que también contribuyen de manera significativa al funcionamiento óptimo de las empresas y al bienestar general de la sociedad; suscitándose un ambiente laboral donde los trabajadores se sienten valorados y respetados.

A nivel empresarial, la inversión en seguridad y salud en el trabajo no solo es una obligación ética y legal, sino también una decisión inteligente desde el punto de vista económico; un entorno laboral seguro y saludable puede ayudar a reducir los costos asociados con accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y ausentismo laboral, al tiempo que aumenta la eficiencia operativa y la calidad del trabajo realizado³. En esa misma línea, las empresas que priorizan la seguridad y la salud de sus empleados suelen disfrutar de una mejor reputación en la comunidad, lo que puede mejorar la imagen de marca y la capacidad para atraer y retener talento⁴.

¹ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2020). Digitalización y seguridad y salud en el trabajo (SST) https://osha.europa.eu/sites/default/files/Digitalisation_and_OSH_ES.pdf

² Organización Internacional del Trabajo. (2009). Manual técnico sobre trabajo seguro en la industria. <https://www.ilo.org/es/media/335811/download>

³ Gómez-García, J., Contreras-Pérez, V., & Acosta-González, R. I. (2016). La calidad de vida laboral en los profesionales de la salud en México: Estudio comparativo. <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/02/ADISS2016-493.pdf>

⁴ <https://hse.software/2024/01/04/estrategias-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-para-mejorar-la-reputacion-corporativa/>

En resumen, la seguridad y la salud en el empleo son pilares fundamentales no solo para el bienestar individual de los trabajadores, sino también para el éxito empresarial y el progreso social en general.

La cuestión es que hasta el mes de junio del año 2022, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), identificaba cuatro grupos de principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral. Estos incluyen: 1) la libertad para asociarse y el reconocimiento pleno del derecho a la negociación colectiva; 2) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la erradicación efectiva del trabajo infantil; 4) la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. Estos principios fueron establecidos en 1998, por conducto de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Según esta disposición, todos los miembros de la OIT, independientemente de si han ratificado o no los convenios específicos que abordan los derechos esenciales mencionados, tienen la responsabilidad de respetar, promover y garantizar de manera directa los principios y derechos fundamentales reconocidos en el ámbito laboral.

Así las cosas, en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT llevó a cabo un hito histórico al decretar la inclusión de la seguridad y la salud laboral como un principio y derecho fundamental en el ámbito del trabajo. En consecuencia, la seguridad y la salud en el trabajo pasaron a conformar la quinta categoría de derechos fundamentales. Cada uno de estos principios fundamentales está asociado con los convenios más relevantes de la OIT, siendo los nuevos convenios elevados a esta calidad, el convenio sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (1981, N° 155), y el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores (2006, N° 187).

II.- ¿Qué implica reconocer la seguridad y la salud como un derecho fundamental en la esfera laboral?

Los derechos fundamentales en el trabajo representan una categoría especial de derechos, universalmente reconocidos y protegidos, que son esenciales para todas las personas y, como tal, no pueden ser renunciados ni transferidos⁵. Estos derechos, que suelen estar consagrados en las distintas constituciones y respaldados por leyes y decisiones judiciales, están estrechamente vinculados a la actividad laboral de los individuos, independientemente del sector en el que trabajen. Por consiguiente, al considerar la seguridad y la salud como un derecho fundamental, se busca garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales seguras, saludables, dignas y libres de discriminación, así como el derecho a organizarse para proteger sus intereses. Este reconocimiento, eleva su importancia y les otorga un carácter transversal que atraviesa todas las esferas del ámbito laboral.

Por lo que, la naturaleza transversal de la seguridad y salud en el trabajo se manifiesta en su influencia en todas las facetas del trabajo, desde el inicio de la relación laboral hasta su culminación, incluyendo el régimen de trabajo y descanso, así como el disfrute de vacaciones⁶. Asimismo, se asegura de que las condiciones y los medios de trabajo no pongan en riesgo la salud y

⁵ Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajo decente y economía verde: políticas para la transición hacia una economía sostenible y un futuro con trabajo decente. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_724924.pdf

el bienestar del trabajador, evitando la fatiga extrema, los accidentes y las enfermedades, entre otros aspectos.

En contraste con las prácticas tradicionales, la seguridad y la salud en el trabajo no deben considerarse únicamente con el propósito de prevenir accidentes o enfermedades laborales, sino que deben integrar todos los aspectos que contribuyan a mejorar la gestión organizativa, la eficiencia laboral y la participación de los directivos y los trabajadores en los procesos laborales⁷.

III.- Regulación legal de la seguridad y salud laboral en Nicaragua

Si bien es cierto Nicaragua hasta el momento no ha ratificado los convenios 155 y 187 de la OIT, ahora con su calidad fundamental, la regulación legal en materia de seguridad y salud laboral en nuestro ordenamiento jurídico se basa de manera amplia en una serie de disposiciones con rango constitucional, leyes, reglamentos y normativas que establecen los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores en relación con la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. El marco jurídico principal que rige la seguridad y salud laboral incluye:

1.- Constitución Política de la República de Nicaragua: Nuestra carta magna en sus artículos 25 y 59 destaca el derecho de todos los nicaragüenses a la seguridad y salud. De igual manera en su artículo 82 numeral 4 garantiza el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como el deber del estado de promover políticas y medidas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

2.- Ley 185, Código del Trabajo: Regula las relaciones laborales en el país y establece a partir del artículo 100 disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la obligación de los empleadores de proporcionar condiciones seguras y saludables, así como la prohibición de realizar actividades que pongan en peligro la vida o la salud de los trabajadores.

3.- Ley N° 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo: Este cuerpo normativo, muy completo en su contexto, tiene como objetivo principal proteger la integridad física, la salud y la higiene de los trabajadores, así como reducir los riesgos laborales para garantizar su seguridad ocupacional. Define los requisitos que deben cumplir las empresas para asegurar un funcionamiento óptimo en cuanto a la disposición y cualidades de sus espacios de trabajo, anticipando condiciones adecuadas de higiene y seguridad. Asimismo, establece la obligación de constituir una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo en todos los centros laborales, la cual debe estar integrada por igual número de trabajadores y representantes del empleador.

Conforme a lo establecido en la resolución ministerial reformada sobre las comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo en las empresas, publicada en la gaceta, diario oficial N° 29 de febrero de 2007, la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo es un organismo paritario que participa en actividades de protección y prevención de riesgos laborales. Estas actividades son promovidas por la administración del centro de trabajo a través de la gestión del técnico encargado de la higiene y seguridad. Cada comisión mixta debe estar registrada ante el Ministerio de Trabajo (en adelante MITRAB), contar con un reglamento interno y un plan de trabajo anual. Este plan también debe ser presentado ante las autoridades administrativas correspondientes.

4.- Reglamento General de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo (Decreto ejecutivo N°. 96-2007): Establece normas específicas para la prevención de accidentes y enfermedades

⁷ Centro Internacional de Formación de la OIT. (2017). Introducción a la seguridad y salud en el trabajo. https://training.italo.org/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm

ocupacionales en diferentes sectores económicos. Incluye disposiciones sobre la identificación y evaluación de riesgos, el uso de equipos de protección personal, la capacitación de los trabajadores y la investigación de accidentes laborales.

5.- Ley N° 664, Ley General de Inspección del Trabajo: Regula el sistema de inspección del trabajo, su organización, facultades, y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Así mismo esta ley otorga la facultad al MITRAB, de sancionar el incumplimiento de las leyes laborales, pudiendo imponer multas económicas calculadas al salario mínimo del sector económico correspondiente al centro de trabajo sancionado, después de realizada una serie de procesos y etapas de comprobación.

6.- Normativas Específicas por Sector: Además de las normativas ya detalladas, existen regulaciones específicas para ciertas industrias o actividades económicas que contemplan riesgos laborales particulares. Por ejemplo, en el sector de la construcción, se pueden aplicar normas determinadas para el manejo seguro de maquinaria y materiales.

Las autoridades encargadas de supervisar el cumplimiento de estas reglas son el MITRAB y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). Estas instituciones tienen la facultad de inspeccionar los lugares de trabajo, imponer sanciones en caso de incumplimiento y promover programas de prevención y capacitación en materia de seguridad y salud laboral.

En síntesis, la normativa legal en Nicaragua sobre la seguridad y salud laboral se basa en un marco jurídico sólido y bien estructurado, que define claramente los derechos y deberes tanto de empleadores como de los trabajadores. Las directrices y regulaciones establecidas cubren ampliamente los estándares necesarios para proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el empleo tradicional, ampliada para cada sector económico. Incluso, respecto al contenido de la mencionada ley 618 y su reglamento, puedo afirmar que se detallan las pautas específicas establecidas en los convenios 155 y 187 de la OIT.

IV.- Desafíos en la era digital

Ahora bien, luego de tener a la vista aquel análisis normativo, en materia de seguridad y salud en el trabajo toca preguntarnos ¿Está nuestra legislación adaptada a los cambios que trae consigo la rápida era digital?

Es crucial resaltar que ninguno de los marcos normativos mencionados abarca de manera específica el empleo generado por las nuevas tecnologías vinculadas a la Industria 4.0 o la cuarta revolución industrial. Toda la regulación antedicha está dirigida a reglamentar el trabajo en su forma tradicional. Aunque en nuestro país se han logrado avances legislativos importantes para abordar la realidad digital en varios ámbitos, como la protección de datos personales (Ley N° 787), los ciberdelitos (Ley N° 1042), los servicios de seguridad privada que incluyen la seguridad electrónica (Ley N° 903), y la Ley de Justicia Constitucional que contempla el recurso de habeas data (Ley N° 983), nuestro marco jurídico aún carece de un mecanismo legal específico que proteja la seguridad y salud de los trabajadores en esta era digital acelerada. Figuras como el teletrabajo, la subcontratación a nivel nacional e internacional, el trabajo a través de plataformas digitales y el derecho a la desconexión digital, cada vez más comunes en nuestro contexto, carecen de regulación en nuestro sistema.

Y es que la adopción generalizada de tecnologías digitales, como la automatización, la inteligencia artificial y la robótica, han transformado profundamente la naturaleza del trabajo, que si bien ofrece oportunidades para mejorar la eficiencia y acceder a talento global, también plantea desafíos en

términos de seguridad y bienestar laboral, que deben ser afrontados. Por ejemplo, el aumento de la exposición a pantallas de ordenador puede causar problemas de salud visual y trastornos musculares debido a posturas inadecuadas; de la misma forma, la interacción con equipos automatizados conlleva riesgos de accidentes y lesiones si no se implementan medidas de seguridad y capacitación adecuadas⁸.

Otro aspecto crucial es el incremento de las jornadas laborales y la atenuación de los límites entre el trabajo y la vida personal debido a la constante conectividad digital⁹. Esto puede resultar en un aumento del estrés, la fatiga y los problemas de salud mental entre los trabajadores. Igualmente, la incapacidad para desconectar del trabajo debido a la disponibilidad constante de dispositivos digitales puede llevar a la desconexión social, el agotamiento y una disminución en la calidad del descanso, lo que a su vez puede afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores¹⁰.

Por tanto, es fundamental que en nuestro sistema nacional los distintos actores sociales implementen políticas y prácticas efectivas para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores para repeler los efectos de la era digital. Esto involucra realizar evaluaciones de riesgos específicos relacionados con las tecnologías digitales, proporcionar equipos ergonómicos adecuados, ofrecer capacitación en seguridad y salud, y fomentar una cultura organizacional que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, incluida la promoción de la desconexión digital cuando corresponda. Teniendo una tarea esencial el MITRAB en este particular, quien como órgano inspector del cumplimiento de las reglas de higiene y seguridad en el trabajo posee la facultad de evaluar, revisar, actualizar y ajustar los principios de políticas preventivas en base a la experiencia de su aplicación y a los avances del progreso tecnológico, tal y como se insta en los artículos 5, 6 y 334 de la aludida Ley N° 618.

También, nuestro sistema legal debe actualizarse para abordar los nuevos desafíos planteados por la digitalización del trabajo y garantizar la protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores. Y por supuesto, el papel de la jurisprudencia debe jugar un papel fundamental en la interpretación de los distintos escenarios que se vayan planteando en materia de seguridad y salud en el empleo digitalizado.

V.- Algunas conclusiones

1.- La adopción de la seguridad y salud laboral como un principio y derecho fundamental en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo representa un evento trascendental, promoviendo un entorno laboral más seguro y contribuyendo al bienestar general de la sociedad.

2.- Reconocer la seguridad y la salud como derechos fundamentales implica un compromiso integral con el bienestar de los trabajadores, abarcando todos los aspectos de la relación laboral. Haciendo énfasis en una estrategia integral que abarca todas las áreas y aspectos del lugar de trabajo para prevenir riesgos y proteger la salud de los empleados.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019.

⁹ Manzano Santamaría, N. (2017). Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y nuevas formas de organización del trabajo: Análisis psicosocial. Seguridad y Salud en el Trabajo, 92, 22-34.

¹⁰ Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. (2017). El teletrabajo desde la perspectiva de salud laboral. Madrid.

3.- La normativa legal en Nicaragua se fundamenta en un marco jurídico consistente para regular los riesgos acaecidos en el empleo habitual, sin embargo, requiere una actualización para enfrentar los desafíos que plantea la Industria 4.0. Siendo notable la exigencia de renovar y adaptar las normativas actuales para garantizar una protección adecuada a los trabajadores en la era digital.

Marlon Rubén Osejo Pineda
Máster en Derecho del Trabajo