

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS
DÉCIMO CUARTO PROCESO DE GRADO**



**“LA EFECTIVIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE
LA CIUDAD DE SANTA ANA.”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

BR. BARILLAS GUERRERO, ESTEBANA ORBELINA	BG98014
BR. MORALES HERNÁNDEZ, JOSUÉ ENOC ENGELBERTH	MH06047
BR. RODRÍGUEZ DE MARTÍNEZ, KARLA CRISTINA	RA04082
BR. SIFONTES SALAZAR, MARYURI YAMILETH	SS06037

COORDINADOR GENERAL DEL DÉCIMO CUARTO PROCESO DE GRADO:

LIC. JAVIER ORLANDO ALEMÁN ASCENCIO

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. ORLANDO ALFONSO ZEPEDA ARTERO

**DICIEMBRE DE 2011
SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA**



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

VICE-RECTORA ACADÉMICA:

MAESTRA ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO

SECRETARÍA GENERAL:

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA

FISCAL GENERAL:

LIC. NELSON BOANERGES LÓPEZ CARRILO



**AUTORIDADES DE LA
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

DECANO:

LIC. RAÚL ERNESTO AZUNAGA LÓPEZ

VICE-DECANO:

ING. WILLIAM VIRGILIO ZAMORA GIRÓN

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

LIC. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICDO. Ms. JAVIER ORLANDO ALEMÁN ASCENCIO



AGRADECIMIENTOS GENERALES

En primer lugar agradecemos infinitamente a Dios Todopoderoso, por las bendiciones que nos ha concedido y por permitirnos llegar a culminar con éxito nuestra carrera.

A nuestra Alma Mater, Universidad de El Salvador, por brindarnos la oportunidad de coronar nuestros estudios y al personal docente que en ella labora.

Al Departamento de Ciencias Jurídicas y a su planta Docente, representado por su Jefa de Departamento, Licdo. Máster Javier Orlando Alemán Ascencio.

A nuestro Docente Director, Licenciado Orlando Alfonso Zepeda Artero, a quien agradecemos profundamente su valiosa colaboración en la elaboración de nuestro Trabajo de Grado.

A nuestros amigos, que nos acompañaron día a día en el largo trayecto de nuestra carrera.



AGRADECIMIENTOS

- ❖ Gracias papito **JESUCRISTO**, mi Dios, por tu bondad infinita, se que eres mi salvación, por ser mi todo en mi vida y por ser la luz del amor de mi corazón, por demostrarme que en todo momento tú has estado conmigo, ayudándome en mi vida, así como en los momentos difíciles en que pensé que no había solución. Y a ti madre **Virgencita María**, gracias por cubrirme con tu manto, permitiéndome que se me acercaran todas las personas que durante la vida me han querido, apoyado, comprendido, soportado y más aún por aquellas personas que día a día me siguen dando alegría con su cariño incondicional. **Dios los bendiga a todos.**

- ❖ **A MIS PADRES: Pedro Domingo Barillas Avilés**, quien se que desde el cielo está pidiendo por mí, a quien sigo amando con todo mi corazón y **Orbelina Estebana Guerrero López**, madre abnegada, quien amo profundamente y agradezco que me haya traído al mundo; de quienes siempre me he sentido orgullosa, por los valores cristianos que me han enseñado con cariño, por su sacrificio, apoyo incondicional, cuidados de toda mi vida, por la sabiduría que me han transmitido, por sus consejos comprensión y sobre todo su amor, hoy les entrego una parte de lo que en mi han sembrado, este triunfo, es de ustedes.

- ❖ **A MI HIJA: Paola Julieta Mendoza Barillas**, a quien amo con todo mi corazón y con toda mi alma, quien me inspira seguir estudiando y preparando para un futuro mejor, quien me da alegría cada día de mi vida; por quien me esforzaré siempre para que sea una persona llena de éxitos; este logro es también tu logro mi amor.



❖ **MIS HERMANOS:** Agradezco el apoyo y amor incondicional de **Pedro Antonio, Domingo de Jesús, Ana Patricia, María Mercedes, José Amílcar, Juan José y Juan de Dios**, que ya está en el cielo; quienes admiro y quiero grandemente, por quienes me comprometo esforzarme, para que sigan obteniendo éxitos en sus vidas.

MI DEMÁS FAMILIA: quienes agradezco cada momento de la vida que hemos compartido, quienes siempre desean que todo me salga bien y me llevan en sus oraciones.

❖ **A MIS AMIGOS:** **Josué Enoc Engelberth Morales (Josh), Maryuri Yamileth Sifontes Salazar (Mar y Cielo), Ana Cristina Rodríguez Alemán (Cristy), Licenciada Ana Emilia Padilla, Licenciado López, Licenciado Gálvez, Licenciado Mauricio Rubén Delgado Parada, Licenciado Richard William y al Licdo. René Mauricio Corleto Valencia, Licenciada Mirna Chigüilla; Licenciado Roberto Reyes Guadrón, Licda. Iris del Cid**, y demás personas, que me brindan su amistad, les agradezco grandemente que sean parte de mi vida, por hacerme creer, que puedo seguir adelante, si me esfuerzo, por compartir conmigo cada logro, alegría, entusiasmo que he tenido en toda mi carrera y por el apoyo incondicional, que me han ofrecido incluso en mis momentos difíciles de mi carrera y todo momento.

❖ **A QUIEN FUE MI AMIGO ESPECIAL:** **Licdo. Ezequiel Jacobo Lima Ramos**, gracias por ser la inspiración y apoyo en mis estudios universitarios, quien estuvo en los momentos de alegría y en los momentos más difíciles de mi carrera.

❖ **A TODOS MIS DOCENTES:** agradezco grandemente a quienes a lo largo de mi carrera, me transmitieron en forma vocacional, la enseñanza integral en nuestra **“Alma Mater”** la llamada: **UES...**, cada cátedra que me impartieron, fue un peldaño de logro en mi carrera; conocimientos que guardo en mi mente y mi



corazón; los cuales seguiré fortaleciendo, primero Dios; en el ejercicio de mi profesión.

❖ **A MI DOCENTE ASESOR: Licdo. Orlando Alfonso Zepeda Artero**, gracias por brindarnos su apoyo, confianza, sus conocimientos y orientación, en el Proceso de Grado, quien con su paciencia, comprensión y entusiasmo, nos aportó enseñanza para que culmináramos satisfactoriamente, lo que tanto anhelábamos: nuestro Trabajo de Grado, para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

ESTEBANA ORBELINA BARRILLAS GUERRERO.



AGRADECIMIENTOS

- ✓ **Gracias a Dios**, por darme la sabiduría durante todos estos años de estudio y que a pesar de dificultades siempre estuvo a mi lado amándome, dándome fortaleza y ayudándome, llenándome de muchas bendiciones. En este momento tan especial, al alcanzar esta meta profesional, solo me queda darte infinitas gracias porque no lo hubiera logrado sin tu ayuda.

- ✓ **A mi mamá Rosa Elvira Hernández** por su apoyo incondicional durante toda mi vida, ya que siempre ha estado ahí conmigo cuidando y defendiéndome, gracias por creer en mí y hoy solo me queda decir que lo logramos. Usted, es mi soporte y orgullo ilimitado, mi gratitud infinita hasta siempre.

- ✓ **A mi Papa**, por su ayuda durante todo este tiempo, por su cariño y amor, y confiar siempre en Dios que con su ayuda culminaría mi carrera universitaria.

- ✓ **A mi Padrastro**, por su ayuda y por estar siempre en los momentos más difíciles, y creer en mí, y quererme como un hijo.

- ✓ **A mis hermano, Kevin, Marcela, Wilfredo** por darme ánimos y comprenderme siempre, por la fe y la confianza depositada en mi persona, sobre todo por amarme y darme su cariño.

- ✓ **A mis amigas y amigos** que durante mi vida he conocido y gracias por ser seres especiales en mi vida, por ser esa segunda familia que Dios me ha dado, que me brindaron su amistad y cariño incondicional.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

- ✓ **A mis maestros:** en especial a la Licda. Ana Emilia Padilla de Padilla por darme la comprensión en momentos en que creí que todo estaba perdido, así como al Licdo. Corleto por creer en el grupo, así como también al Licdo. Reyes por su confianza, y todos los Licenciados con lo que curse la carrera por transmitir sus conocimientos.

JOSUE ENOC ENGELBERTH MORALES HERNANDEZ



AGRADECIMIENTOS.

- **A Dios todo poderoso:** Por haberme regalado la sabiduría, fortaleza y constancia necesaria para alcanzar mis metas en especial por haber culminado con orgullo y esmero mis estudios superiores.
- **A mis Padres:** Carlos y Alcira, que con amor y esfuerzo me brindaron su apoyo incondicional durante todo el proceso de mi formación profesional y por infundirme siempre el deseo de superación.
- **A mi amado Esposo:** Carlos René por todo su amor y por brindarme siempre su apoyo incondicional en mi vida y por ayudarme en la culminación en mi proceso de grado.
- **A mi hijito:** que ha sido mi gran motivación en estos ocho meses de embarazo, por quien doy mi mayor esmero para superarme día a día y ser una persona de éxitos.
- **A mis Hermanos:** Crisly y Manuel por todo su cariño y por estar allí siempre a todo momento para apoyarme en mis decisiones.
- **A mi sobrinito:** Edgardito, quien llena de alegría mi vida por ser muy especial.
- **A la Familia Garza- Rodríguez:** por ser un gran apoyo en mi vida y a lo largo de mi carrera universitaria, gracias por estar allí siempre incondicionalmente a mis primas Sofy, Fátima y valentina por ser tan especiales y por sus muestras de cariño.
- **A mi demás familia:** que día a día me han mostrado su apoyo y me han dado su cariño, quienes son parte fundamental en todos los aspectos de mi vida; Papa meme, Mama tina, Carmencita, Tía k, Fam. Cabrera Torres, Gaby, tía Estela etc. Los quiero.



- **A mis amigos y compañeros(as) de Tesis:** Con quienes nos esforzamos tanto para alcanzar nuestro ideal y a la vez compartimos momentos agradables e inolvidables.

- **A mis maestros:** Por compartir sus conocimientos y contribuir a mi formación profesional.

KARLA CRISTINA RODRÍGUEZ DE MARTÍNEZ



AGRADECIMIENTOS

- ◆ **Gracias a Dios**, por darme la sabiduría durante todos estos años de estudio y que a pesar de dificultades siempre estuvo a mi lado amándome, dándome fortaleza y ayudándome. En este momento tan especial, al alcanzar esta meta profesional, infinitas gracias porque no lo hubiera logrado sin su ayuda. **También inmensas gracias a ti Virgen María**, por interceder y cuidar de mí siempre, por ser una dulce madre.
- ◆ **A mi mamá Hilda Salazar** por su apoyo incondicional durante toda mi vida, ya que siempre ha estado a mi lado a pesar de los problemas siendo una excelente madre, gracias por creer en mí hoy solo me queda decir que lo logramos.
- ◆ **A Mis abuelos Blanca Rivas y Salvador Salazar**, por su ayuda durante todo este tiempo, por su cariño y amor. Por confiar siempre en Dios que con su ayuda culminaría mi carrera universitaria.
- ◆ **A mis hermano, Ricardo y Wendy** por darme ánimos y comprenderme siempre, por la fe y la confianza depositada en mi persona, sobre todo por amarme y darme su cariño.
- ◆ **A mis demás familiares** que desde pequeña me mostraron su apoyo incondicional y ayuda cuando más lo necesite, en especial mis Tíos Mauricio, Mercedes y José Mauricio, y demás tíos; a mi prima Iris y demás familiares que con sus oraciones a Dios, su comprensión y cariño estuvieron ahí para mí.
- ◆ **A mis amigas y amigos:** En especial a mi grupo de amigos que conocí en la Universidad y que durante todo este tiempo hemos pasado muy bonitos momentos, también a mis amigos que durante mi vida he conocido y gracias por



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



ser seres especiales en mi vida, por ser esa segunda familia que Dios me ha dado, que me brindaron su amistad y cariño incondicional.

- ◆ **A mis maestros:** Por compartir sus conocimientos y contribuir a mi formación profesional. En especial al Licdo. Corleto por creer en el grupo, Licda. Padilla por su cariño y amistad y a nuestro docente asesor que a pesar que ya había iniciado el proceso de grado y no conocernos, acepto el reto de asesorarnos.

MARYURI YAMILETH SIFONTES SALAZAR



INDICE	PAG.
Introducción.	I
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.	8
1.2 Justificación	12
1.3Objetivos	15
1.4 Preguntas de Investigación.	16
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.0 MARCO HISTÓRICO	18
2.1. Historia de los Riesgos Profesionales	18
2.1.1 Antecedentes de los riesgos profesionales en América Latina	23
2.1.2 Génesis de los riesgos profesionales en la Legislación Salvadoreña	23
2.2 Marco Conceptual	27
2.2.1 Definición de Riesgo Profesional	27
2.2.2 Clasificación de los riesgos profesionales	28
2.2.2.1 Definición de Accidente de Trabajo	28
2.2.2.2 Accidente de trabajo Relación laboral.	30
2.2.2.3 Lugar de trabajo.	31



2.2.2.4 Accidente en el ejercicio del trabajo.	32
2.2.2.5 Diferencia entre accidente del trabajo y accidente en el trabajo.	33
2.2.2.6 Causas y efectos del accidente de trabajo	33
2.2.2.7 Accidente <i>in itinere</i> .	36
2.2.3 Enfermedades profesionales	37
2.2.3.1 Clasificación de las enfermedades profesionales	37
2.2.4 Medidas de Prevención (Seguridad Y Salud Ocupacional)	38
2.2.4.1 Definición de Seguridad y Salud	39
2.2.4.2 Definición del concepto de salud	40
2.2.4.3 Higiene Ocupacional	41
2.3 Marco Legal	42
2.3.1 Constitución De La República	42
2.3.2 Código de Trabajo	43
2.3.3 La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	46
2.3.4 Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.	52
2.3.5 Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo	53
2.3.6 Ley De Creación Del Instituto Salvadoreño Del Seguro Social.	54
2.3.7 Código De Salud.	55
2.3.8 Tratados Internacionales	56
2.3.8.1 Convenios OIT.	56



2.3.9 Instituciones con competencia en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional.	58
2.4 Sistema Nacional De Gestión De La SHO (Salud e Higiene Ocupacional)	59
2.4.1 Política nacional de seguridad y salud ocupacional	60
2.4.1.1 Plan Estratégico de País en seguridad y salud ocupacional.	60
2.4.2 Inspección de seguridad e higiene ocupacional	61
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.0 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 Tipo de Investigación.	64
3.1.1 Población y muestra	65
3.1.2 Técnicas e instrumentos a utilizar en el proceso de investigación.	67
3.1.3 Procedimiento para la organización de la investigación.	68
3.2 Procedimiento para la obtención de la información.	68
3.2.1 Concertación de la Entrevista.	68
3.2.2 Criterios de selección de informantes..	68
3.2.3 Descripción de la preparación.	69
3.2.4 Evaluación de los datos.	69
3.2.5 Edición de los datos.	69
3.2.6 Clasificación de los datos.	70



3.3 Consideraciones éticas.	71
------------------------------------	-----------

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	74
--	-----------

4.1.1 Sectores involucrados en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	74
--	----

4.1.2 Promoción de la Ley	75
---------------------------	----

4.1.3 Limitantes para difundir la Ley.	76
--	----

4.1.4 Prórroga de la Ley	76
--------------------------	----

4.1.5 Motivos o causas por las cuales se ha prorrogado la aplicación de la Ley	77
--	----

4.1.6 Papel de los sectores involucrados en la aplicación de la Ley	76
---	----

4.1.7 Avances de la Ley	79
-------------------------	----

4.2 Riesgos profesionales a los que están expuestos los trabajadores de la Alcaldía Municipal de esta ciudad	79
---	-----------

4.2.1 Proceso que se realiza cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo.	81
--	----

4.3 Innovaciones de la Ley.	82
------------------------------------	-----------

4.3.1 Dificultades para la aplicación de la Ley.	84
--	----

4.3.2 Consulta, capacitaciones y charlas.	85
---	----



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	88
Recomendaciones	90
Glosario	92
Bibliografía	97
ANEXOS	99



INTRODUCCIÓN.

La prevención de riesgos laborales, es considerada como el conjunto de actividades o medidas que son adoptadas para la disminución de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, estos aspectos pueden potencialmente causar un daño y a la vez dar origen a responsabilidad para el empleador, tal como lo establece el Art. 314 del C.T.; regulándose en esta normativa, las relaciones entre patrono y trabajadores, estableciéndose obligaciones para ambos, el primero de pagar un salario a cambio del servicio laboral prestado por el trabajador, y con esta prestación de servicio, el trabajador puede tener un riesgo laboral, que trae consecuencias jurídicas para el patrono, por eso se hace necesaria la prevención en materia laboral.

Es por ello, que al darle cumplimiento a la normativa en materia de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, se puede afirmar que de alguna manera las políticas empleadas referentes a la seguridad e higiene ocupacional, generan un ambiente de trabajo que permite una óptima productividad y competencia, para ir reduciendo los niveles de riesgos laborales, lo que permitirá consolidar una cultura de prevención.

Es de suma importancia retomar aspectos doctrinales, que permite un mejor desglose de los diferentes elementos de prevención de riesgos laborales, así como retomar los diferentes autores, que han desarrollado dicha temática y que en la actualidad todavía tienen incidencia, sin dejar de lado también los nuevos acontecimientos, los cuales se presentan como retos en materia de prevención con el desarrollo de la actividad laboral, que se ha venido presentando con las innovaciones tecnológicas.

Los diferentes enfoques doctrinales en materia preventiva, como por ejemplo las causas y efectos que se presentan al exponerse a un riesgo laboral, en este caso, el Estado, juega un papel importante en lo referente a dicha problemática, al remitirse a las disposiciones legales, así mismo, son importante las instituciones que intervienen, por lo



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



que de manera general se ha empleado tanto en el país como de manera internacional, adoptando nuevas modalidades para tratar de controlar dicha problemática.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se compromete a controlar dicha situación; bajo un enfoque integrado con el marco constitucional, internacional y demás legislación nacional vigente de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales, que se estarán aplicando tanto en instituciones privadas o del Estado y ninguna institución autónoma puede alegar un régimen especial.



Capítulo I

Planteamiento

Del

Problema



1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es de primordial importancia el abordar la temática en relación a una nueva normativa; en el caso en particular, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, ya que desde años remotos el hombre ha realizado diferentes actividades laborales para cubrir las necesidades, utilizando diferentes herramientas de trabajo; de igual forma se ha unido a otras personas para conformar grupos de trabajo, evitando que se generen riesgos laborales.

La regulación de los riesgos profesionales nace en el Derecho Civil, debido a que muchos trabajadores estaban siendo víctimas de accidentes y enfermedades en sus trabajos; luego con la expansión del empleo o utilización de máquinas, desde la segunda mitad del siglo XVIII, cobra fuerza la industria, provocando más riesgos para los trabajadores, porque al industrializarse la producción por el empleo de medios electrónicos, se da la limitante de poder intervenir directa e inmediatamente la maquinaria, cuando se da un desperfecto mecánico que pone en riesgo al trabajador, o en su defecto, que en un accidente no pueda ser efectivo su control y evitar mayores consecuencias; lo cual puede ser producto de la confianza, el descuido del trabajador, o lo fortuito del fallo de una máquina que origina más amenazas laborales.

A finales del mismo siglo, con la existencia de la producción en serie y la propagación de los accidentes y de las enfermedades ocasionadas por el desempeño del trabajo, se interesa el Estado por solucionar estos problemas, dictando normas contra los riesgos producidos por el uso de engranajes, poleas, cuchillas, motores, etc., en la búsqueda de sistemas técnicos que permitieron hacer menos peligrosa la maquinaria.

En El Salvador, fueron los movimientos sindicales los que primeramente movilizaron a la clase trabajadora y lucharon para que se le reconocieran sus derechos y así el gobierno dictara leyes, en la que se protegiera de forma justa al trabajador y su grupo familiar, ya que



la situación de exclusión en las que permanecían los trabajadores, no les garantizaba una vida digna.

En 1911, en momentos en que se encontraba en la presidencia el Dr. Manuel Enrique Araujo, se logró que se incluyera, por primera vez en el marco legal, la obligación del patrono de indemnizar al trabajador, cuando éste sufriera de lesiones derivadas de su actividad laboral. Fue así como se vinieron dando una serie de reformas; en el año de 1949, siendo una de éstas, la Ley del Seguro Social, que creó el Instituto del Seguro Social Salvadoreño (ISSS), como una institución autónoma, sin más limitaciones que las que se establecían en dicha Ley y este debería estar interrelacionado con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Salud y Asistencia Social; en este año se organizó el Departamento Nacional de Previsión Social, donde se comenzó a trabajar en un Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La Ley Sobre Seguridad e Higiene del Trabajo fue creada el 21 mayo de 1956, siendo publicada en ese mismo año; esta Ley regulaba las condiciones de seguridad e higiene en que deberían de ejecutar sus labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales.

En las últimas décadas han existido importantes avances tecnológicos en los lugares de trabajo, los cuales, junto con la rápida globalización, han transformado el trabajo para muchas personas en todo el mundo; los efectos de dichos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) también han sido notorios; en algunos casos, se han reducido o eliminado peligros y riesgos más tradicionales, por ejemplo, a través de la automatización industrial, pero las nuevas tecnologías también han creado nuevos riesgos. Muchos de los riesgos tradicionales del lugar de trabajo persisten y el número de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo siguen siendo elevados.

Al mismo tiempo, muchos trabajadores están expuestos a nuevos riesgos generados por las características cambiantes del trabajo, por ejemplo, debido a las condiciones derivadas del empleo precario y a la creciente presión para satisfacer las exigencias de la



vida laboral moderna. Los perfiles de edad de la fuerza de trabajo también están cambiando, al igual que el equilibrio de género en muchos lugares de trabajo, estos cambios en las características del empleo han creado riesgos notorios que anteriormente eran menos destacados o menos evidentes.

Por lo tanto, muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores han puesto mayor énfasis en la prevención, al reconocer que los riesgos tienen que ser anticipados y controlados; cada vez está más aceptada la opinión, que la adopción de medidas para la seguridad y la salud, redundan en beneficio de la productividad de la empresa y la calidad del empleo.

La prevención de Riesgos Laborales debe ser específica y relacionada siempre con su actividad laboral, y al realizar su tarea, debe hacerlo en un lugar que cuente con las medidas de seguridad y salud necesarias, en las que se proporcionen mayores aspectos técnicos, relacionados siempre con su tarea como el control de los riesgos de su entorno, que le procurarán mayor profesionalidad, interés y estímulo personal al sentirse integrado en la organización preventiva.

Siendo Santa Ana uno de los municipios más importantes del país -el segundo según muchos-, se hace necesario identificar y estudiar las expectativas de los sectores involucrados, en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y así coadyuvar con el conocimiento y difusión de la misma, tomado como campo de investigación la Alcaldía Municipal de dicha ciudad; contando con los antecedentes de la situación problemática, en la que se señala que los fenómenos socio jurídicos están referidos a la legislación primaria y secundaria pertinente, y a las instituciones encargadas de dar cumplimiento a la misma.

Se considera una situación problemática, ya que desde hace muchos años los trabajadores han sufrido accidentes y enfermedades, a consecuencia de actividades realizadas en el trabajo, es por ello que han venido luchando con el fin de que se le reconozcan y protejan sus derechos, creándose así esta nueva normativa, en la que se han



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



englobado todos los riesgos de trabajo conocidos hasta hoy, a los que están expuestos los trabajadores, y las medidas de seguridad y salud que deben cumplir los patronos en el lugar de trabajo.



1.2 JUSTIFICACIÓN

La relación laboral se da entre trabajador y patrono, en la cual el primero presta un servicio y el segundo lo recibe y remunera, producto de esta relación, nace la posibilidad de que los trabajadores, puedan sufrir un percance a causa de las actividades laborales; ante esta situación, se empezó a regular los riesgos laborales en el Derecho Civil; ya que para obtener resarcimiento, el trabajador víctima de algún accidente o enfermedad resultante de sus tareas, tenía que demostrar la culpa patronal, esto sucedió en el siglo XIX. Pero la improbabilidad de que prosperaran las acciones así intentadas y el aumento progresivo de trabajadores heridos, enfermos o muertos, a consecuencia de sus actividades laborales, fue que llevó a una legislación propia al margen de la legislación civil.

Ante esta situación se vinieron desarrollando una serie de Leyes, que han venido regulando los riesgos profesionales, de manera independiente de la Legislación Civil; una de ellas fue la Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional, esta solo regulaba las condiciones de seguridad e higiene, en que deberían ejecutar sus labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios, y de las Instituciones Oficiales Autónomas, en esta Ley, no se establecían medidas de prevención y de seguridad que debían cumplir los patronos en los lugares de trabajo, más que todo regulaba obligaciones para los trabajadores; por lo que tenía muchos vacíos y fue necesario crear una nueva Ley.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, fue aprobada en el año dos mil diez, sancionada mediante Decreto Legislativo número 254 y publicada en el Diario Oficial el 5 de mayo del 2010. Tiene como objetivo establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional, que deben de aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de derechos y responsabilidades, que garanticen un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo, de acuerdo a sus actitudes psicológicas y fisiológicas que posean.



Esta Ley, es el resultado de la constante lucha que han realizado los/las trabajadores/as para que se le reconozcan sus derechos laborales, y se les dé una protección más completa a la hora de realizar sus actividades laborales, al momento de sufrir algún riesgo laboral, para que el patrono tenga la obligación de indemnizar por el daño.

Con esta iniciativa se le dará cumplimiento a lo que se establece en la Constitución de la República en el artículo 44, y que de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por El Salvador, mediante Decreto Legislativo N° 30, de fecha 15 de junio de 2000, publicado en el Diario Oficial N° 348 del 19 de julio de 2000.

Producto de la aprobación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforman un papel muy importante en la aplicación de esta norma, ya que dicho Ministerio, está preparándose con diferentes capacitaciones, para después ir a las instituciones encomendadas, con protocolo de recomendaciones y asesoramientos, sobre la modernización de los diferentes ámbitos de trabajo, por lo que a la luz de esta nueva normativa, se capacita al personal de la misma, para garantizar por todos los medios, la mejora de las condiciones de trabajo con miras al desarrollo social, económico, tecnológico de la sociedad y de los lugares de trabajo.

El objeto de estudio de esta investigación, es identificar y estudiar las expectativas de los sectores involucrados en la aplicación de dicha Ley, en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, con el fin de coadyuvar con el conocimiento y difusión de la misma.

Asimismo se retomará información de campo en conjunto con los inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; también es necesaria la investigación, a fin que ayude a los trabajadores a conocer más sobre esta nueva normativa y que tomen conciencia de acatar las medidas de seguridad que se establecerán en su lugar de trabajo, ya que en la práctica muchos trabajadores sufren accidentes de trabajo.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Esperando que cuando los trabajadores estén expuestos a algún riesgo profesional, y se produzca, los patronos se responsabilicen e indemnicen al trabajador, ya que esta Ley es la que determina cuáles serán los riesgos y las consecuencias jurídicas, que deben de cumplir al no poner en práctica todas las medidas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.



1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General:

- Identificar y estudiar las expectativas de los sectores involucrados, en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para coadyuvar con el conocimiento y difusión.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Examinar si la no aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, genera inseguridad jurídica a los trabajadores de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.
- Establecer si mediante la difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, mejoraran las condiciones laborales de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.



1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 Pregunta General:

- ¿Cuáles son las expectativas de los sectores involucrados, en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y cómo coadyuvar con difusión de dicha Ley?

1.4.2 Preguntas Específicas:

- ¿Cuáles son los motivos o causas por las cuales no ha entrado en vigencia la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo?
- ¿Cuáles son las consecuencias que genera la no aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana?
- ¿Cuenta la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, con los recursos suficientes para la eficaz aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?
- ¿Existirá la voluntad política, económica y patronal en la que se eviten los riesgos profesionales y se garanticen los derechos a los trabajadores?



Capítulo II

Marco

Teórico



2.0 MARCO HISTÓRICO

2.1. Historia de los Riesgos Profesionales

Desde sus orígenes sobre la Tierra, el hombre ha tenido que trabajar, y esta actividad suya, ha originado accidentes como derivación directa de ese ejercicio; que puede ser arriesgado. El predominio de los trabajos manuales en las épocas antiguas y el empleo de escasas herramientas, con una reducida mano de obra, hizo que los accidentes fueran pocos y menos la tendencia de los mismos.

La idea de riesgos de trabajo dio inicio en el Derecho Civil, ya que los Abogados y Médicos no podían, ni querían continuar indiferentes ante el hecho inhumano de la miseria, a la que eran sometidos los trabajadores, que habían sufrido accidente de trabajo y fue como se puso el derecho al servicio de la vida. Siendo una de las limitantes que tenían los trabajadores, la de no poder demostrar la culpa del patrono y esto les dificultaba obtener resarcimiento, por parte de su patrono.

El Derecho Civil como regla tradicional establecía que: “Toda persona debía soportar los daños que sufría al menos que probara la culpa del autor del daño, en cambio en el caso de los trabajadores, estos estaban desamparados, por lo que desde mediados del siglo XIX se realizó un estudio, en el que se probó que las causas de los accidentes de trabajo eran cuatro”¹:

1. **La culpa del trabajador:** esta era una de las causas en las que el trabajador no atendía el deber del cuidado para la realización de la actividad laboral.
2. **La culpa del empleador:** en esta causa el empleador no brinda los medios de protección necesaria para prevenir riesgos laborales.
3. **El caso fortuito y la fuerza mayor:** en el caso fortuito puede ser previsible, ya que sucede, por causa de la falta del cuidado, así como el desgaste de una maquinaria, sin la previsión de hacer el cambio correspondiente en tiempo de vida de una pieza,

¹ Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, De la Cueva, Mario; (México 1991), Cap. XII, Pág. 110 , Tomo II,



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

como el hecho de no realizar los actos tendientes para la prevención de un accidente laboral. En cuanto a la fuerza mayor, el trabajador o la trabajadora que pueden ser perjudicados, por una situación ajena a su voluntad, así como el hecho de intervenir la majestuosa naturaleza, de la cual no se puede prever el riesgo de un accidente laboral.

4. Los actos de terceros: es el caso de distractores o personas ajenas en el sector laboral, que provocan se dé un accidente de trabajo.

El Derecho civil responsabilizaba al empleador, basándose únicamente en la hipótesis de la culpa de su parte, pero para que prosperara dicha acción era preciso que el trabajador probara dicho hecho, y según el Jurista llamado Ripert: “el trabajador debía probar: la relación de trabajo; haber sufrido un accidente debido a la culpa del patrono, es decir, debía probarse que el patrono conscientemente utilizaba maquinaria defectuosa o la había instalado sin el respeto debido a las normas legales”.²

A consecuencia de ello se instauró la inversión de la prueba, para favorecer al trabajador o a sus causahabientes y se fijó por el legislador un concepto de responsabilidad, donde el criterio de la culpa se escapaba considerablemente y hasta el resarcimiento se sujetó a una tarifa rígida. Dicha legislación consideró la producción como un último motivo determinante, que se ocupaba más de un hecho y que los accidentes y enfermedades profesionales resultaban de la ejecución de un contrato laboral.

A fines del siglo XVIII, por los altos índices de las enfermedades y accidentes profesionales que estaban sufriendo los trabajadores, se trató de cambiar por parte del Estado los trabajos más rudimentarios, para hacerlos más técnicos, para facilitar de alguna manera la actividad laboral y así proteger la salud de los trabajadores.

Estas modificaciones, se vinculaban con un enfoque más humanístico en el que se encontraba el Derecho Laboral, el cual incluyó factores como repercusiones sociales, en

² Ibíd. Pág. 111



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

donde se ubicó el concepto moderno de los riesgos profesionales; así como su prevención. En Alemania, después de algunas disposiciones parciales, se proclamó la idea de los seguros sociales, según la cual, la sociedad representada por el Estado y la economía representada por el trabajo y el capital, debían contribuir en proporción tripartita (aporte del Estado, patrono y trabajador), al aseguramiento contra los riesgos susceptibles de producir la disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo.

El Seguro Social reconoció que el principio básico, de la vida nacional, era el hecho de la seguridad social, que impone a la sociedad la obligación de procurar el bienestar de todos sus miembros, como el único camino para el fortalecimiento y el progreso de la comunidad.

En Francia pese a haberse decretado la Declaración de los Derechos de Hombre y Ciudadano, existía un individualismo, por lo que se realizó una modificación, es decir, una excepción a los principios clásicos de la responsabilidad civil, que se retomó en La Ley del 8 de abril de 1898 y surgió en ésta, la idea del riesgo profesional, cuyo antecedente legislativo se encontraba en la Ley Inglesa del 6 de agosto de 1892.

En el Parlamento Francés los debates duraron alrededor de diez años y el primer proyecto se presentó en 1888, pero este no fue aprobado; entonces en 1893 se presentó el segundo proyecto y al igual que el primero no fue aprobado; finalmente el 9 de abril de 1898, en dicho Parlamento, se aprobó la Ley cuyos principios e ideas se difundieron rápidamente a los pueblos latinos. Esta Ley resolvió en gran medida el problema que ocasionaba en las conciencias de los empleadores y repercutió favorablemente sobre la vida de los trabajadores; pero esto no pudo desligarse del individualismo tradicional de ese tiempo, a pesar de haber sido una norma conservadora fue extendiéndose por los demás países de Europa.

Los juristas de Francia se apoyaron en los debates parlamentarios y doctrinarios, en base a esto ofrecieron una explicación sencilla sobre los riesgos profesionales, que decía “Toda actividad humana está sujeta a riesgos, pero la producción industrial contemporánea mediante la utilización de la maquina es creadora de un riesgo particularmente peligroso,



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

que no existe en la naturaleza y que es desconocido en otras formas de producción y cuya consecuencia inmediata, ha sido el aumento de los accidentes, inevitables aun para los empleadores más cuidadosos. Los accidentes de trabajo son inevitables dentro del industrialismo moderno, por lo tanto, en la realización del fenómeno se habla de la culpa del empleador.”³

Por lo que los tratadistas y jueces aceptaron que la finalidad de esa Ley era proteger al trabajador, contra su propia culpa y evitarle la culpa del patrono; admitiendo igualmente el caso fortuito, pero negaron que la fuerza mayor pudiera dar origen a la responsabilidad del patrono.

Fue entonces cuando la jurisprudencia y la doctrina definieron estos dos conceptos de la manera siguiente: **la fuerza mayor y El caso fortuito**. La primera conocida como: “un fenómeno natural de origen físico o moral que escapa a toda prevención y cuya causa es extraña a la actividad laboral”, siendo estos acontecimientos en el orden físico los temblores de tierra, las inundaciones, el rayo, etc., y el orden moral: la invasión extranjera, el bandidaje, la guerra civil, etc., su principal característica radica en tener su causa en un hecho desligado totalmente de la empresa. El caso fortuito: se definió como “un acontecimiento que escapa provisionalmente del hombre, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, siendo esta la causa objetiva, es decir, la falta pero no del patrono, sino de la industria”.⁴

A partir del siglo XIX, época en la cual surgió la Teoría del Riesgo Profesional, se realizó una serie de transformaciones radicales al sistema inicialmente establecido, las cuales correspondían a los cambios que se han generado en la realidad económica y social mundial. Ya que los accidentes y enfermedades solían ser atendidos por instituciones de beneficencia, que si bien eran incompletas, cumplían un importante papel. Las prestaciones que obtenía la víctima del accidente no derivaban del hecho del accidente o la enfermedad, sino de la asistencia y ayuda a que todo integrante del gremio tenía derecho.

³Ibíd, Pág. 112

⁴Ibíd. Pág. 114



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

La investigación sobre las medidas de seguridad y prevención de accidentes de trabajo, sólo se inicia cuando la Revolución Industrial completa su desarrollo, cuando el maquinismo cobra una elevada contribución de víctimas, lo que se traduce en reducción de la producción, elevación de los costos de la misma e incremento de las tensiones sociales.

En la trascendente Conferencia de Berlín, celebrada en 1890, se adoptaron recomendaciones acerca del trabajo en las minas y en cuanto a la limitación de la jornada de mujeres y menores. En las conferencias de Berna de 1905 y 1906 se formuló la necesidad de prohibir el uso de fósforo blanco en la fabricación de cerillas. Asimismo en la capital Suiza, en la reunión de 1913, se propusieron reglas destinadas a evitar riesgos profesionales.

En los límites de 1911, en Inglaterra, país donde el sistema capitalista tuvo un gran impacto, se estableció el Seguro de Desempleo; tomando en consideración que producto de la primera guerra mundial, los índices de crecimiento demográfico, y la inexistencia de mano de obra, fue creado en Francia y Bélgica, el Programa de Asignaciones Familiares en el año de 1924, es así como los Programas de Seguro Social, adoptados en Europa aparecen en los demás Continentes del mundo.

Medio siglo después, en la constante lucha por la seguridad laboral en la Carta Social Europea de 1961, se condensa como aspiraciones permanentes, asegurar el ejercicio efectivo de la seguridad e higiene; dictando medidas de control de tales normas; consultando a empleadores y trabajadores sobre medidas tendientes a mejorar la prevención de riesgos en el trabajo.

2.1.1 Antecedentes de los riesgos profesionales en América Latina

En América Latina, fue México el país en donde se dictaron las primeras leyes sobre seguridad social, en la década de 1920, y después se fue expandiendo por los demás países latinoamericanos.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Entre las leyes que se crearon fueron: Las Leyes de Jubilaciones y Pensiones, Las de Accidentes de Trabajo y las de Protección de la Trabajadora en caso de Embarazo; luego esta legislación se transformó en la protección no contributiva (otorgamiento de sumas de dinero por el Estado), es decir, un verdadero Seguro Social.

Se realizó una conferencia Interamericana de Seguridad Social, reunida en Santiago de Chile en 1942, en la que se propugnó por la acción concertada en pro del resguardo del capital humano. Y en 1945 en la Conferencia de Chapultepec, México, se articuló la Declaración de Principios Sociales de América, y una de las principales recomendaciones fue que el Estado, tuviera la atención de los servicios de prevención y asistencia, en lo que se refiere a medicina preventiva y curativa, por lo que se da la aprobación de la legislación que establecía los medios adecuados de higiene y seguridad industrial y prevención de riesgos laborales.

2.1.2 Génesis de los riesgos profesionales en la Legislación Salvadoreña

En el país, la clase trabajadora se encontraba desprotegida, por lo que los trabajadores trataron de presionar al Gobierno, para que se le reconociera sus derechos y entre ellos la seguridad de riesgos profesionales, y así prevenir aún más los riesgos laborales.

Por lo que en el año de 1911, con la promulgación de La Ley Sobre Accidentes de Trabajo, se establecieron las obligaciones que debería tener el patrono cuando al obrero le sucedía un accidente de trabajo, en esta Ley no se regulaba sobre las enfermedades profesionales y solo era aplicable a los obreros, que estaban más propensos a sufrir estos. Posteriormente se dictó una nueva Ley que se llamó “Ley de Protección a Empleados de Comercio e industria” esta Ley lo que reguló fue: La jornada laboral de ocho horas, el despido injustificado, la indemnización por tiempo de servicio, primas anuales y derechos de indemnización.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

En 1935 se creó la Ley de Botiquines, esta fue de gran importancia, ya que todo patrono que tuviera más de 10 trabajadores bajo su dependencia, debería tener y proporcionar gratuitamente a los trabajadores medicamentos y artículos de primeros auxilios. En 1949 se reformó completamente la Ley del Seguro Social, quedando esta Ley más acorde a los propósitos del Plan de Gobierno, y se creó el Seguro Social Obligatorio, siendo esta una institución autónoma sin más limitaciones que las que se establecían en la misma Ley. Debiendo estar interrelacionado con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Salud y Asistencia Social. En ese año se organizó el Departamento Nacional de Previsión Social, donde se comenzó a trabajar en un Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El proceso de industrialización en el país marcó historia, debido a que el Presidente de ese tiempo el Coronel Oscar Osorio, se comprometió con los intereses del capital transnacional y se vio obligado a hacer concesiones, promoviendo reformas que se plasmaron en la Constitución promulgada en el mes de diciembre de 1950, donde el Estado fue obligado a velar por la salud, el bienestar económico y la justicia social de todos los habitantes (Art. 2). Asimismo, se estableció como servicio público obligatorio la seguridad social (art. 286). Una de las consecuencias del proceso denominado “La internacionalización de la Producción” y en su programa de gobierno viabilizó la infraestructura de varias instituciones públicas.

En 1956 entró en vigencia un cuerpo de Leyes y Reglamentos, sobre riesgos profesionales de aplicación en toda la República; incluyendo la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo y esta vino a sustituir a la Ley de Accidentes de trabajo; dentro del Régimen del ISSS (Instituto Salvadoreño del Seguro Social) en noviembre de ese año fue decretada la Ley Orgánica del Departamento Nacional de Previsión Social y en el año de 1971 fue creado el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad Industrial en los Centros de Trabajo; la promulgación de estas Leyes nació de la necesidad de dar cobertura a los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, y cesantías debido a vejez y salud, que de alguna manera,



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

comenzaron a disminuir la capacidad de ganancia de los trabajadores ante la ocurrencia de dichas contingencias.

Para el caso de los empleados públicos, se decretó hasta en el año de 1975, mediante Decreto Legislativo número 373 de fecha 16 de octubre que se creó el “Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos” (INPEP), como una institución autónoma destinada a otorgar prestaciones y beneficios a los servidores del Estado y sus beneficiarios.

El régimen de trabajadores o Patronos Independientes, fue creado en 1985, este estaba destinado a darles cobertura a los trabajadores o profesionales independientes, (este régimen estaba a cargo del ISSS); asimismo en 1989 se incorporó a la totalidad de los servidores públicos en prestación de salud y al régimen de invalidez, vejez y muerte al sector doméstico.

Por otra parte, al realizar el análisis en el contexto Constitucional, es necesario señalar que fue en la Constitución de 1931 que en su Art. 163 inc. 2º establecía el tema de riesgos profesionales, a pesar de estar vigente la Ley de Accidentes de Trabajo de 1911; ya en la Constitución de 1939 no se expresó nada sobre accidentes de trabajo y la enfermedad profesional. En la constitución de 1945 se estableció que los riesgos profesionales debían de desarrollarse en el Código de Trabajo; y luego en la Constitución de 1950 se expresó lo que establece actualmente el Art. 43 de la Constitución vigente, y fue aquí donde se puso de manifiesto el bienestar de los trabajadores; ya que los patronos tienen la obligación de indemnizar a los trabajadores que hayan sufrido algún riesgo, producto de la actividad laboral, asimismo prestar los servicios médicos y farmacéuticos.

En consideración a esta época, han surgido nuevas modalidades para el recurso laboral, en la que se inserta la Tecnología como avance cultural, producto de la evolución continua laboral; años después de crearse El Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, que se basaba en medidas de seguridad e higiene ocupacional, de las cuales sólo se les proporcionaban recomendaciones a los patronos y no se hacía de manera obligatoria las mismas, siendo innovación la Ley General de Prevención de Riesgos en los



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Lugares de Trabajo, al garantizar la prevención de riesgos laborales, a través de las Instituciones encargadas, con la aplicación de las multas.



2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Definición de Riesgo Profesional

El riesgo en si es la amenaza, la contingencia, probabilidad o proximidad de un mal, por más que suela aplicarse a la realidad del mismo, puede caracterizarse como un daño eventual ajeno al desempeño de la actividad propia de la profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la tarea, en la perspectiva que la víctima se refiere, así como la responsabilidad que origina reparar los males y perjuicios sufridos en el supuesto de concretarse la eventualidad desfavorable, en lo que al responsable atañe.

El riesgo profesional se presenta como el evento al que se encuentran expuestos los trabajadores por la actividad al servicio ajeno y por cuenta de otro, y a consecuencia de su prestación o en el ejercicio de sus tareas. De ahí que MARTIN CATHARINO lo haya definido como “todo aquel que causa accidente o enfermedad, directa o indirecta relacionados con la prestación del trabajo subordinado, y que tenga por efecto la imposibilidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar”.⁵

Otra definición de riesgos profesionales establece que: “Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas”.⁶ Al relacionar la definición doctrinal con la legal, que establece el Código de Trabajo en el Art. 316. Que literalmente dice “Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo”. Siendo la consecuencia personal, que afecta directamente al trabajador y la primordial, la que pesa sobre el empleador.

⁵ Infortunios del Trabajo, en “Gaceta del Trabajo”, pág. 147

⁶ Compendio de Derecho Laboral, De Torres, Guillermo Cabanelas, Tomo II, (Argentina) Pág. 690



2.2.2 Clasificación de los riesgos profesionales

Los riesgos profesionales se clasifican en: Riesgos Genéricos y Específicos; **los genéricos** son los riesgos a los que está expuesto el trabajador en su lugar de trabajo, independientemente de la actividad que realiza, además puede llegar a afectar a otras personas y no es indemnizable por parte del patrono. **Los específicos**, como su nombre lo indica, solo afecta al trabajador ya sea de forma directa o indirecta y son a causa de las actividades propias del trabajo que desempeña, por lo tanto estos si son indemnizables y son los que le interesan al Derecho Laboral.

El daño que se produce a consecuencia del riesgo puede ser de manera súbita o violenta, manifestándose en un lapso corto y con causa violenta, o que sus efectos se prolonguen por el tiempo. Estableciéndose por medio de la Medicina si dichas consecuencias son producidas a causa de un accidente o una enfermedad, asimismo si son genéricos o específicos.

Además se clasifican en: Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

2.2.2.1 Definición de Accidente de Trabajo

Accidente “Es todo suceso anormal no querido ni deseado que interrumpe la continuidad de una actividad en forma brusca e inesperada y que puede producir graves daños a la persona que lo sufre”.⁷

Este concepto es definido por MARESTAING, en 1889 en el Congreso Internacional de Accidente de Trabajo y que tuvo enorme repercusión siendo este “La lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior.”

Accidente, de directa etimología latina (*accidens, accidentis*), es unas veces un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad, en otras ocasiones significa una eventualidad más remota, que perturba o perjudica, sin dañar personalmente; pero en

⁷Ibíd., Pág. 691



Derecho Laboral, sin duda el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador.

Es necesario establecer en qué consiste *el accidente*, no siendo otra cosa más que un suceso anormal que le provoca una lesión orgánica, o una alteración funcional, sea permanente o pasajera a un persona producto de su trabajo; por lo que en base al enfoque laboral, el accidente constituye la exteriorización de la violencia externa o interna, provocada por un hecho anormal, relacionado con su actividad laboral y causante de un estado patológico. Se puede señalar además, que para otros autores el accidente de trabajo o laboral es “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobreviniendo por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales”.⁸

El concepto o definición legal, que se establece en el Art. 317 del Código de Trabajo literalmente señala “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

- 1º) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;
- 2º) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;
- 3º) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le

⁸Ibíd. Pág. 692



quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y

4º) Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

Por lo que se puede señalar en el Código de Trabajo el concepto de accidente de trabajo no va solo referido a una acción producto de la actividad laboral, si no que puede darse hasta en el trayecto que recorre el trabajador de su casa al trabajo, siempre y cuando cumpla con los requisitos que el mismo Código establece.

2.2.2.2 Accidente de Trabajo y la Relación Laboral

La relación laboral surge entre el trabajador que la ejecuta y el empleador que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, es decir, es el vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos. El contrato de trabajo se define como “Aquel por virtud del cual una o más personas que no sean funcionarios públicos en la prestación de sus servicios, se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, fuera de todo carácter familiar o de mutuos auxilios bajo la dependencia de aquel, sea cual fuere la forma de remuneración pactada por dicho servicio u obra”.⁹

El contrato en la legislación laboral se estipula por regla general de forma escrita y excepcionalmente de forma verbal, y que deben de cumplir todos los requisitos que establece el Código de Trabajo, y otras Leyes especiales, dependiendo de qué tipo de trabajo se trate. Algunos de los requisitos que debe contener el contrato de trabajo de forma escrita son: que se establezcan los datos personales del trabajador y el patrono, que trabajo realizará, el plazo, cuando iniciará sus labores, el lugar donde lo prestará, horario, salario.

⁹Cabanelas, Op. Cit. Pag. 379



Además de ser inscrito en el Ministerio de Trabajo y el contrato laboral verbal, la Ley establece que solo se dará por excepción en los trabajos agrícolas, agropecuarios y doméstico.

Entonces la relación que existe, es que debe de haber un contrato de trabajo que por lo menos cumpla con los elementos mínimos necesarios, como el de la subordinación entre el patrono y su trabajador, así como la dependencia económica que tiene el trabajador por parte de su patrono. Y así considerarse que el accidente es sufrido en la prestación de sus servicios laborales, naciéndole el derecho a ser indemnizado.

La doctrina Argentina señala tres elementos en los cuales se establece la responsabilidad que tiene un patrono ante un accidente de trabajo, siendo estos: a) Que realice un trabajo por cuenta ajena, es decir, se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario; b) La subordinación, este es un elemento muy esencial, ya que por su medio se configura el contrato de trabajo en el cual el trabajador está sometido a las órdenes de su patrono, y es el que ordena las tareas o actividades que debe realizar, ejerciendo su dominio o autoridad para con su trabajador; c) Estar ejecutando las actividades que su patrono le asigne, ejemplo de ello sería si el patrono le ordena a su trabajador a utilizar una determinada máquina y a consecuencia de ello este sufre un accidente.

2.2.2.3 Lugar de trabajo

Se hace necesario definir el concepto lugar de trabajo en virtud de que, es donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales y el empleador le ordene realizarlo, definiéndose como “Todo aquel en que el trabajador se encuentre por causa del servicio. Cuando aquel está esperando instrucciones para entrar al trabajo, cuando se dirige por orden del patrono al domicilio de un cliente, cuando está transportando mercadería del patrono y



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

utiliza diversos medios de locomoción, hasta totalmente ajeno a ella, cuando emprende un viaje por disposición del empleador”¹⁰

Entonces no solo se considera como lugar de trabajo el establecimiento de la empresa o las instalaciones de una institución pública, sino que dependerá de donde realice sus actividades laborales, por ejemplo, en La Alcaldía Municipal de esta ciudad, los trabajadores del tren de aseo, su actividad es recolectar basura por toda la zona urbana de la ciudad y este es considerado su lugar de trabajo

2.2.2.4 Accidente en el ejercicio del trabajo.

El Código de Trabajo establece diversas circunstancias por medio de las cuales se considera que un trabajador ha sufrido un accidente de trabajo, existiendo el nexo causal de que el trabajador ha sido designado a realizar determinada actividad o tarea por parte del patrono y a consecuencia de ello se produzca un infortunio, como por ejemplo si un trabajador fallece durante su labor pero esto sucede por causa ajena a las actividades que está realizando, entonces no es considerado un accidente de trabajo.

El trabajador está en el ejercicio de su trabajo desde el momento en que el patrono le ordena lo que debe realizar durante su jornada laboral y cesa desde que esta termina. Estando los actos iniciales o posteriores comprendidos en el ejercicio del mismo.

Siendo de gran importancia el hecho de que su jornada de trabajo haya iniciado y que el trabajador se encuentre a disposición del patrono. Si dicho accidente es durante el tiempo de trabajo se considera como una presunción *prima facie*, porque ha sucedido en su jornada laboral, a las órdenes de su patrono.

¹⁰Cabanelas, Op. Cit. Pag. 692



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Pero el riesgo que se deriva de la subordinación laboral se extiende cronológicamente si este llega antes a su lugar de trabajo o si el patrono lo comisiona a realizar determinada actividad fuera del lugar y en horas de trabajo.

Por lo tanto se considera indemnizable el accidente que sucede en el ejercicio de trabajo y es por ello que el patrono está obligado a resarcir el daño.

2.2.2.5 Diferencia entre accidente del trabajo y accidente en el trabajo.

El accidente del trabajo, establece el vínculo entre el daño ocasionado y la causa que lo produjo; configurándose como un suceso anormal que le provoca una lesión o alteración funcional al trabajador.

Sobre esto en la Legislación Francesa manifiesta que es el hecho que se da u ocasiona por una actividad o tarea realizada en el trabajo y esta es la que provoca infortunios; siendo una causa directa o remota que sufre el trabajador. Por ejemplo si al utilizar una maquina el trabajador se corta un dedo por un descuido de él, aquí sufre un accidente del trabajo. Pero al estar el trabajador en su lugar de trabajo y le cae del techo algún objeto, este accidente se da en el trabajo, aquí el accidente sobreviene por el hecho o en el transcurso del trabajo.

2.2.2.6 Causas y efectos del accidente de trabajo

Las Causas

La causa de los accidentes se encuentra en el trabajo y el efecto es lo que integra el accidente, es así como le nace al trabajador el derecho a ser indemnizado por los daños sufridos.



Las causas de un accidente de trabajo son clasificados por la doctrina en dos grupos:

Condiciones inseguras: estas tienen que ver con el lugar en donde realiza el trabajo, sus herramientas de trabajo y los puntos de operación, es decir, que el patrono no cumple con los requisitos de seguridad y esto ocasiona un peligro para los trabajadores.

Algunas condiciones inseguras son las siguientes:

1. Falta de medidas o prevención contra incendios
2. Estructura e instalaciones de los edificios o locales, diseñados, construidos o instalados de forma inadecuada o deteriorados.
3. Instalaciones en la maquinaria o equipo diseñado, construido o armado en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento.
4. Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.
5. Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.
6. Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
7. Falta de orden y limpieza.
8. Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.

Es por ello que la Ley establece las medidas de seguridad que se deben de cumplir en la infraestructura de los lugares de trabajo, señalando los requisitos para realizar los planos arquitectónicos, los edificios, paredes, en fin todo lo referente al ambiente del lugar de trabajo.

Todo lo anterior tiene que ver con los agentes externos o independientes del trabajador, son condiciones a las cuales en algún momento pueden estar expuestos y tienen que ver más bien con el patrono, porque es su obligación garantizarle al trabajador un ambiente de trabajo que cumpla con los requisitos esenciales de seguridad y salud ocupacional.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Actos inseguros: Éstos al contrario de lo anterior, es el trabajador el que realiza actos inseguros que le pueden provocar un accidente de trabajo.

- Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- Operar equipos sin autorización.
- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.

En este caso el trabajador no cumple con las medidas necesarias o lo hace de manera descuidada.

El acto inseguro puede ocasionarse por lo siguiente:

1. La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, esta no obstante ser propia del trabajador, el patrono puede evitarla ya que él es el encargado de capacitarlo o adiestrarlo para que realice mejor su trabajo.
2. El desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales.
3. La carencia de hábitos de seguridad en el trabajo.
4. Características personales: confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo de la habilidad para el trabajo.

Los efectos.

Estos son el resultado de los accidentes de trabajo que sufre el trabajador y pueden ser lesiones y daños. La lesión es la destrucción o alteración de la anatomía de un órgano y los daños son la disminución o destrucción del patrimonio, es decir, de parte o del conjunto de bienes que lo componen.



2.2.2.7 Accidente *in itinere*

La palabra *in itinere* viene del latín “*In itinere*” que significa en el camino, durante el trayecto o en el recorrido, y se utiliza para calificar al accidente que sufre un trabajador al dirigirse a su lugar de trabajo o viceversa. También es conocido como accidente en el trayecto, es decir, que los accidente no solo son llamados accidentes de trabajo los que se dan en el lugar de trabajo sino que esto se aplica aun cuando no están en el ejercicio de sus labores.

Así lo regula el Art. 317 No. 4 de Código de Trabajo que establece que se considera también accidente de trabajo el que le ocurre al trabajador que se dirige al lugar de trabajo o de regreso a su casa, pero esto dependerá del medio de transporte que utilice, el tiempo en que lo realice y la trayectoria. En este tipo de accidente no se establece el elemento topográfico laboral, pero si se debe probar el requisito cronológico de proximidad con las tareas.

Se da entonces una similitud entre el accidente *in itinere* y el accidente de tránsito ya que este último es muy común que se dé, ya que son muchas las personas que a diario son víctimas de este tipo de accidente, ya sean peatones o que se conduzcan en un autobús o en sus automóviles. Y si el trabajador que se dirige a su lugar de trabajo en un transporte colectivo o su carro y sufre un accidente, este es considerado como un accidente de trabajo.

Respecto a este accidente la doctrina se ha dividido, ya que en algunos países se dice que no se debe de indemnizar, otros que si deben de indemnizarlos y el tercero que debe ser condicionada a determinadas circunstancias (medios de transportes, caminos distantes o peligrosos).

En la legislación laboral Salvadoreña para que se configure como tal, debe de establecerse varias condiciones, siendo estas que suceda en el trayecto, del trabajo a la casa, es decir, que si el trabajador se desvía y primero pasa por ejemplo a dejar a sus hijos al colegio y ahí le ocurre un accidente, éste no será considerado un accidente de trabajo porque no se dio durante el trayecto del trabajo a la casa; durante el tiempo en este caso se



contabiliza un tiempo prudencial en el cual realiza el recorrido el trabajador de su casa al trabajo y viceversa, es decir, que si él sale más tarde de su casa o en el camino se detiene para realizar otras actividades, ya no cumple con este requisito y finalmente el medio de transporte, razonables, aquí si el trabajador viaja en su automóvil, que se encuentre en buenas condiciones.

2.2.3 Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales son definidas como “afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por la influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria”.¹¹ En este caso solo regula los obreros, ya que inicialmente estos eran más propensos a sufrir enfermedades a causa del trabajo pero en la actualidad las enfermedades profesionales la padecen todo tipo de trabajadores y va a depender de muchas circunstancias.

2.2.3.1 Clasificación de las enfermedades profesionales

En la actualidad de la doctrina establece tres géneros o categorías en cuanto a padecimientos de salud siendo estas:

1. Enfermedades profesionales: estas son a consecuencia del tipo de trabajo que realiza el trabajador, así como a las condiciones ambientales y seguridad a la que está expuesto.
2. Enfermedades del trabajo, contraídas durante las tareas laborales aunque no se originen de ella y que no provoca incapacidad para ejercer su oficio o profesión.

¹¹USAIN, Legislación del Trabajo, Buenos Aires, Tomo III, 1926, Pág. 85



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

3. Enfermedades no laborales, también llamadas enfermedades corrientes o comunes. Como por ejemplo que al trabajador le de Dengue.

El Código de Trabajo regula las enfermedades profesionales y en el Art. 332 se enumeran los tipos de enfermedades que puede sufrir un trabajador a consecuencia de su trabajo, pero no solo debe estar comprendida en el listado, sino que el trabajo que realice sea capaz de causar esta enfermedad y cuánto tiempo tiene de estar laborando ahí, es decir, que debe de tener un tiempo mínimo de la prestación de sus servicios para que se pueda comprobar por medio de peritos si existe enfermedad alguna.

2.2.4 Medidas De Prevención (Seguridad y Salud Ocupacional)

Los riesgos profesionales se previenen por medio de las medidas que adopten los patronos en el lugar de trabajo, y siendo en Derecho Laboral el encargado de regular las relaciones de trabajo este se encuentra unido a la seguridad y salud ocupacional que tiene como objetivo principal prevenir y proteger.

El patrono al cumplir con esta normativa y establecer políticas en seguridad y salud ocupacional genera un mejor ambiente de trabajo previniendo así los accidentes o enfermedades laborales.

Al definir la seguridad y salud ocupacional se debe de tomar en cuenta que la palabra ocupación se refiere a un trabajo, tarea, es decir Salud del trabajo. La organización Internacional de Trabajo (OIT) define la Seguridad e Higiene ocupacional como “La protección de vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación o control de los riesgos en el ambiente de trabajo o el sistema de trabajo en el que operan los trabajadores”¹². Esta definición hace referencia no solo al ambiente de trabajo sino al sistema de trabajo, detectándose que el entorno laboral en algunas oportunidades adolece de aspectos de seguridad y esto pone en peligro la salud del trabajador.

¹² Organización Internacional de Trabajo (OIT)



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

En cuanto al sistema de trabajo es el trabajador el que debe de tomar las medidas preventivas necesarias y respetar las normas o reglas de seguridad establecidas en su lugar de trabajo porque puede poner en peligro su salud o inclusive su vida.

Es por ello que la seguridad y salud ocupacional tiene como misión prevenir y evitar los riesgos profesionales, sin importar la razón que los ocasionen. Por medio de la prevención se identifican las causas que tienden a ocasionar un accidente, y la protección es la encargada de establecer la manera de cómo utilizar los equipos de Trabajo o la forma como los trabajadores se exponen a un riesgo y así disminuir un accidente o sus consecuencias.

Por tanto es el Estado el encargado con su poder superior el que debe marcar las líneas fundamentales de los derechos y obligaciones que deben de tener los trabajadores y patronos; es por ello que se incorpora primeramente en el Código de Trabajo las medidas de seguridad y salud que se debe de tener en el lugar de trabajo; las cuales posteriormente son retomadas y señaladas en leyes especiales o particulares como lo es la “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”.

2.2.4.1 Definición de Seguridad y Salud

La “seguridad e higiene en el trabajo” se refiere a la ausencia de riesgos para la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores en el medio de trabajo; derivándose de las condiciones materiales, personales y organizativas en que realiza su prestación laboral. Aunque en la actualidad lo que ha variado es la expresión, ya que hoy se habla de Seguridad y Salud Ocupacional, siendo un ejemplo de ello la “La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”, la cual tiene como objeto dictar las medidas de seguridad y salud ocupacional, lo que es mucho más amplio porque para que un trabajador no padezca una enfermedad a causa de su trabajo o por las condiciones del lugar. No basta con dictar medidas de higiene; sino que se debe prever la salud de éste, estando ya incluida en este concepto la higiene.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

La seguridad en el trabajo se define como “el conjunto de técnicas y procedimientos que tiene por objeto eliminar o disminuir el riesgo que produzcan los accidentes de trabajo” es decir, que para garantizar la seguridad, se deben establecer una serie de técnicas con las cuales se prevenga posibles riesgos.

Por medio de las medidas de seguridad se pueden prevenir accidentes laborales como: los riesgos eléctricos, falta de mecanismos de protección contra maquinarias, caída de objetos pesados, entre otros. Siendo el patrono el encargado de crear un programa en el que se apliquen medidas de seguridad adecuadas, al mismo tiempo estas deben ser cumplidas por el trabajador. Cada una de estas áreas tiene una gran importancia para el Derecho Laboral, pero lo que regula la Ley es la prevención de accidentes y es por eso que se establece una serie de requisitos que debe de cumplir el patrono en el lugar de trabajo.

2.2.4.2 Definición del concepto de salud.

La otra medida preventiva se establece por medio de la salud que es la encargada de promover y mantener el mayor grado posible de bienestar, ya sea físico, mental o social en los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud, define a la salud ocupacional como “La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante en el medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de trabajo”, esta definición es mucho más amplia ya que no solo tiene salud alguien que no padece una enfermedad, sino que deben de establecerse varias circunstancias como por ejemplo que el trabajador viva en armonía en su trabajo.

Por lo tanto los patronos tiene la obligación de proteger a sus trabajadores, no solo garantizando las medidas para la higiene y la seguridad del trabajo sino también dándoles cobertura por medio de un régimen de seguridad social, donde se incluye el seguro de riesgo



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

de trabajo. Así garantizar un nivel de protección para los trabajadores frente a los riesgos que se causen a consecuencia del trabajo.

2.2.4.3 Higiene Ocupacional

Al contar el lugar de trabajo con las medidas necesarias de higiene, son menores los riesgos a los que el trabajador está expuesto, ya que dependiendo de las condiciones del ambiente de trabajo, así será su competitividad y rendimiento, habiendo menos posibilidades para que sufra una enfermedad profesional.



2.3 Marco Legal

2.3.1 Constitución de la República.

El marco regulatorio se encuentra a partir de la Constitución de la República, la cual reconoce, entre otros derechos, el derecho a la vida, la seguridad, al trabajo y en base a esto se desarrolla la legislación secundaria, las prestaciones de servicios médicos o farmacéuticos para el trabajador.

El trabajo es considerado en función social, porque la actividad realizada por el trabajador va encaminada al provecho no sólo de él, sino, también de la sociedad. El Estado por mandato constitucional tiene la obligación de proteger y fomentar el trabajo, garantizar los intereses propios de la colectividad, promover la armonía entre ambas partes, darles seguridad jurídica a todos los trabajadores de la República y proteger su seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

En el Capítulo II de la Constitución de la República, denominado derechos sociales se desarrolla la sección segunda, nombrada trabajo y seguridad social la cual posee dieciséis artículos que regulan el trabajo como una función social y protegido por el Estado.

La existencia del Código de Trabajo se ve desarrollada ya en el artículo treinta y ocho donde se establece que deberá de regular las relaciones entre el capital y el trabajo. Y que además regirá los derechos y obligaciones de las partes involucradas en la relación laboral, buscando siempre mejorar las condiciones de vida de los trabajadores independientemente del ámbito en el cual desempeñen sus labores, sea éste público o privado, pues representa una de las condiciones mínimas de las cuales debe gozar el trabajador, ya que se constituye en una manifestación concreta del principio de igualdad consagrado en el art. 3 Cn.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Ante el desempeño de una misma actividad que requiere la exteriorización de la energía física y psíquica de una determinada persona, a fin de la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social, cualquiera otra que se encuentre desempeñando exactamente esa misma actividad, dentro de un mismo lugar de trabajo, en la empresa privada o en las entidades públicas, debe obtener idéntica remuneración independientemente de los rasgos que puedan diferenciarla de sus demás compañeros de trabajo a quienes se les haya asignado realizar exactamente la misma labor so pena de incurrir en una violación a este derecho de igualdad en la remuneración que expresamente establece la Constitución en el art. 3 como manifestación del principio de igualdad.

En el artículo cuarenta y cuatro, se establecen las características que deben reunir los lugares de trabajo, de los cuales el estado con la colaboración de organismos especializados mantendrá la tarea de realizar inspecciones por medio de las cuales se vigilará el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas, al mismo tiempo se emitirán sugerencias para mantener dichas condiciones en beneficio de los trabajadores.

2.3.2 Código de Trabajo.

En la legislación secundaria, específicamente en las disposiciones del Código de Trabajo se conoce cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores; así mismo establece claramente que el trabajador y trabajadora tiene la obligación de prestar auxilio a favor del empleador o de sus compañeros de trabajo por siniestro o riesgo inminente, igual obligación tiene de observar y aplicar todas las prescripciones referentes a la seguridad que establecen las diferentes normas legales o que éstas sean establecidas por el patrono o por disposiciones administrativas.

Lo que se considera como seguridad e higiene ocupacional en el desarrollo de la relación laboral; al estudiar la vinculación de la normativa se puede visualizar que el legislador previo a proteger al trabajador de un accidente o enfermedad ocupacional, estableciendo regulaciones que se encuentran basadas en la prevención de los riesgos



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

profesionales, tal es el caso de la jornada de trabajo en las labores insalubres o peligrosas, que por su propia naturaleza pueden ocasionar un grave perjuicio al trabajador, estipulándose que en dichas labores la jornada no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales en la jornada diurna y en la jornada nocturna tampoco debe exceder de siete horas diarias ni de treinta y nueve horas semanales art 161 CT.

Se puede mencionar también el caso en que se encuentran los menores de edad, ya que para éste, el trabajo debe ser adecuado a su estado físico y desarrollo, prohibiéndoles su contratación para realizar labores peligrosas o insalubres y su jornada laboral debe ser de seis horas diarias, y treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de labor; o en el caso de los aprendices los cuales no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato que se haya estipulado.

La legislación laboral atribuye a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyo objetivo es diseñar, coordinar y operar la función de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medios de trabajo; los derechos de los menores trabajadores y otros grupos vulnerables contando con tres departamentos: gestión de empleos, bienestar social y seguridad ocupacional.

En caso de duda sobre la insalubridad de una labor, dicha Dirección deberá calificar y dictaminar si se enmarca como tal la labor desempeñada; en los casos en que la empresa se dedique a actividades o circunstancias especiales que ponen en algún estado de peligro la salud, la integridad física o la propia vida de los trabajadores. La Dirección antes citada considera que el empleador está obligado a asegurar a los trabajadores, ya que se ven expuestos a situaciones peligrosas durante el desempeño de sus labores por lo que se exponen a riesgos profesionales.

En la parte normativa donde se ve vinculada la seguridad, en el tema de derechos y obligaciones, en el que los patronos tienen la obligación de adoptar y poner en práctica políticas de seguridad ocupacional para con sus trabajadores, es así como también obliga a



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

los trabajadores a cumplir con las normas de seguridad y las recomendaciones técnicas del equipo de protección, uso de maquinarias y las operaciones y procesos que deben seguir en el desarrollo de sus funciones laborales, sin dejar fuera toda indicación o instrucción proporcionada por su empleador.

En el artículo 314, el legislador estableció que es el patrono el encargado de poner en práctica medidas encaminadas a la protección y prevención de riesgos que pongan en peligro la vida, salud e integridad de los trabajadores

En los ámbitos que a continuación se señalan:

1. Las operaciones y procesos de trabajo.
2. El suministro uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
3. Las edificaciones instalaciones y condiciones ambientales.
4. La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Ya en el artículo 315, se detalla que todo trabajador está obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado a las operaciones y procesos de trabajo y el uso de las protecciones de maquinaria. En el artículo 316, señala claramente “se entiende por riesgos profesionales los accidentes profesionales y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa con ocasión, o por motivo de trabajo”

En los Capítulos II, III, IV, del referido Código de Trabajo se hace referencia a las consecuencias de los riesgos profesionales, responsabilidades y seguros respectivamente.

El Capítulo II, trata de las obligaciones del patrono para con el trabajador en lo relativo a la muerte e incapacidad, sean estas permanentes totales, permanentes parciales o temporales. El Capítulo III, se refiere a que el patrono está obligado a proporcionar en forma gratuita a los trabajadores todo en cuanto a servicios médicos. Aparatos de prótesis y



ortopedia, gastos referentes a traslado, hospedaje y alimentación de la víctima y un subsidio equivalente al 75% de su salario básico durante los primeros 60 días y el equivalente a un 45% del mismo, durante los días posteriores hasta un límite de 52 semanas.

El Capítulo VI, establece que los patronos están obligados a asegurar a todo trabajador que realice sus actividades en condiciones peligrosas y expuestas a sufrir accidentes.

2.3.3 La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

La presente Ley tiene como objeto el establecimiento de los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional que deben de cumplirse de manera coercitiva, en cada lugar de trabajo sin perjuicio de la creación de otras Leyes Especiales que regulen en particular cada actividad económica. Encontrándose como novedad la introducción de que los riesgos para los trabajadores y las trabajadoras también pueden originarse en actitudes psicológicas, entendiendo así la importancia de un clima laboral adecuado para el desarrollo del trabajador y para la mejora en la producción.

Esta Ley cuenta con tres principios rectores que le dan sustento y estos son:

1. **El Principio de Igualdad:** el cual se manifiesta en cuanto a la no discriminación de los trabajadores y las trabajadoras, que de estar en las mismas condiciones de trabajo se le debe de dar la misma protección de Seguridad y Salud Ocupacional; Por ejemplo el hecho de ser un trabajador en particular no se le puede dar privilegios sólo a esta persona si no que debe ser equitativo y proporcional a los riesgos de cada área en que se labore.
2. **El Principio del Respeto a la Dignidad:** la cual garantiza que todo trabajador y trabajadora tienen que ser tratados como ser humano, sin denigrarlo bajo ninguna circunstancia sino se estaría violentando este principio.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

- 3. El Principio de Prevención:** con este se implementarán medidas de seguridad e higiene para garantizar que el trabajador y trabajadora gocen de estabilidad laboral en cuanto a la prevención de los riesgos laborales y así evitar posibles consecuencias negativas.

Se establecen siete propósitos destinados a dar cumplimiento a la prevención de riesgos, control, planificación, protección colectiva; tomando en cuenta los factores ambientales y otras influencias que incidan en el ámbito de trabajo, así como el hecho de atenuar las situaciones de peligro al sustituirlas por otras que tengan poco o ningún peligro. Otro de los propósitos es el de la dignidad, que versa sobre la igualdad efectiva tomando en cuenta sus necesidades, les da el derecho a participar en los diferentes organismos que fueron creados para la aplicación de la misma, de esa manera participar activamente en las mejoras de sus propios beneficios.

Con respecto al campo de aplicación, es en todos los lugares de trabajo ya sean privados o el Estado, incluyendo las Entidades Autónomas, como la Alcaldía Municipal de esta ciudad, no pudiendo alegar la existencia de un Régimen Especial. Con respecto a la competencia deja muy claro que será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Dirección General Previsión Social, quienes trabajarán en conjunto para garantizar, asesorar y verificar si se cumple lo que se estipula en la misma Ley, facultando a esta institución la imposición de infracciones a los empleadores o trabajadores que incumplan.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las Secretarías y las Instituciones Autónomas que colaboran en el accionar para la Implementación de Medidas de Seguridad y Salud Ocupacional a beneficio de Trabajadores y Empleadores.

Con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, se debe de tener una organización donde se verifiquen una serie de responsabilidades para el empleador, y así lograr la participación efectiva; como contar con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales el cual debe existir en las empresas que laboren al



menos quince trabajadores y trabajadoras, a no ser que esta medida sea sustituida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Otra responsabilidad del empleador es la creación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que ellos deben de proporcionar los medios que permitan instruir y formar a los trabajadores y trabajadoras. El empleador nombrara también a los delegados de prevención, los cuales deben ser personas que previamente ya estén laborando en la empresa, quienes serán en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a una escala preestablecida en la presente Ley, los mismos cumplen con las funciones de colaborar, promover, fomentar, vigilar, controlar, proponer y prevenir los riesgos laborales; el empleador está obligado a dar aviso dentro de los ocho días siguientes a la Dirección General de Previsión Social una vez hayan sido creados los comités con los respectivos Delegados.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tiene funciones muy importantes, ya que tratan de la participación práctica y evaluación de la política y programa de gestión de la prevención de riesgos ocupacionales de la empresa, promueve iniciativas sobre la prevención de riesgos, también investiga de forma objetiva las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponer adopción de medidas de carácter preventivo a los empleadores; como la de instruir a los trabajadores y trabajadoras, pueden además vigilar e inspeccionar periódicamente el cumplimiento de la misma, así como elaborar su reglamento dentro de los sesenta días posteriores a su creación; los miembros de este comité serán *ad-honoren* y no gozarán de privilegios laborales dentro de la empresa.

Asimismo busca la seguridad en la infraestructura de todo lugar de trabajo, ocupándose de que los planos arquitectónicos que establece el reglamento de ejecución correspondiente, cuenten con los requisitos relativos a las condiciones de seguridad y salud ocupacional, ya que todo lugar de trabajo debe reunir garantías suficientes; en cuanto a los edificios deben de elaborarse los planos correspondientes, de forma clara, donde se verifique



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

el destino de cada local, con cada detalle de colindancias del predio, naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a la actividad que se realiza.

Regulando la especificación del color de paredes, los muebles incluso se hace mención de los espacios entre cada lugar de trabajo, porque deben ser adecuados a cada actividad productiva, es decir, que los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras las condiciones ergonómicas.

Se establecen también las condiciones de salubridad e higiene en el lugar donde los trabajadores y trabajadoras, que por causa de la naturaleza de su trabajo deben tomar sus alimentos dentro de las instalaciones, tomando en cuenta todas las medidas de prevención como señalización de seguridad, debe ser de manera visible y comprensible para todas las personas; debiendo de existir facilidad de evacuación.

En cuanto a la ropa de trabajo, debe de ser un equipo de protección personal, así como las herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva de acuerdo a las labores de trabajo que realizan, lo cual el empleador está obligado a proporcionarlo, todo este equipo debe de cumplir con las especificaciones y requerimientos establecidos en el Reglamento correspondiente.

La maquinaria que implique riesgos, está en la obligación el empleador de capacitar anticipadamente al personal, esas maquinarias deben de tener las garantías necesarias para que estas no constituyan peligro a los trabajadores y trabajadoras. Con respecto a la iluminación en los lugares de trabajo, deben ser de preferencia con luz natural y de no ser suficiente se debe de instalar iluminación artificial dependiendo de cada actividad de trabajo.

Se establece las medidas de seguridad con que debe de contar el ambiente en el trabajo, es decir, como debe ser la ventilación, humedad y si el nivel de temperatura representa un riesgo para la salud de los trabajadores se deberá de garantizar los medios de protección. Así como que no deberán estar expuestos a ruidos y vibraciones que puedan



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

afectar su salud y sobre este aspecto es la Dirección General de Previsión Social la encargada de dictar las medidas para prevenir los niveles de ruido y vibraciones en el Lugar de trabajo.

Se regula sobre las sustancias químicas que se utilizarán dependiendo de cada tipo de trabajo, teniendo que contar la empresa con un inventario de todas las sustancias químicas existentes en ella. Además este tipo de manejo de sustancias químicas está prohibido para las trabajadoras embarazadas.

Respecto a la salubridad se regula cuales deben de ser las medidas de higiene con las que se debe contar en el lugar de trabajo, así como se establece en el Código de Salud el título II, capítulo II sección dieciséis. Ya que se regulan otras medidas para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo.

Además se establecen los requisitos mínimos de limpieza con los que deben de contar como por ejemplo los servicios sanitarios, los locales e instalaciones del lugar de trabajo para la prevención de riesgos laborales.

Será la Dirección General de Previsión Social la institución encargada de velar para que al empleador según sean las actividades que impliquen un riesgo para la salud, la obligación de costear los exámenes médicos y de laboratorio de sus trabajadores.

En las disposiciones generales de esta Ley, se establece que todo lugar de trabajo debe contar con un plan de emergencia y evacuación en caso que se dé un accidente o desastre pero esto dependerá de la naturaleza de las labores y su entorno, teniendo la obligación los trabajadores de conocerlo, pero para ello deben de ser capacitados.

Cuando ocurra un accidente de trabajo este deberá ser notificado por escrito, no se hace distinción de quien será el que notificara, sobre lo sucedido a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurrido esto y si es un accidente mortal la notificación debe ser de inmediato.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Para garantizar la protección de los trabajadores el patrono deberá hacerlo de forma específica, es decir, tomando en cuenta las características personales o estado biológico conocido, incluyendo si se trata de discapacitados, para ello podrá contratar empresas asesoras en materia de prevención de riesgos ocupacionales debiendo acreditar esta su capacidad de brindarle el asesoramiento y apoyo en lo relativo al diseño, formulación e implementación del programa de gestión; debiendo contar con los peritos acreditados con título universitario, esta acreditación la otorgara el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, la que deberá de renovarse cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

Además los trabajadores tendrán la obligación de velar por su propia seguridad, debiendo cumplir las normas de prevención adoptadas en la empresa, utilizar la maquinaria y equipos de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador, entre otras.

La Dirección General de Inspección de trabajo es la encargada de vigilar y realizar inspecciones a las instituciones y empresas para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional. El inspector de trabajo podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos.

El empleador al incumplir u omitir lo estipulado en esta Ley, comete infracciones las que pueden clasificarse como leves, graves y muy graves, y dependiendo el tipo de infracción que comete así será la sanción, la institución encargada de lo anterior será la Dirección General de Inspección de Trabajo de su departamento respectivo que es el que determinará la cuantía de la multa que se le va a imponer.

Al mismo tiempo se establece las infracciones que pueden llegar a cometer los trabajadores y la sanción a la que serán sometidos dependerá del reglamento interno de trabajo de la empresa.



2.3.4 Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

En esta Ley se determina cual es el ámbito y composición del Sector Trabajo y Previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

En el Capítulo VII, sección segunda, de la referida Ley, se establece que la Dirección General de Inspección de Trabajo contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio, los cuales disponen de un cuerpo de supervisores e inspectores cuya atribución es verificar que las disposiciones laborales establecidas tengan cumplimiento. Se especifican en esta sección las funciones, alcance y prohibiciones del inspector.

Se establecen, además los tipos de inspecciones que pueden ser realizadas además de definir la obligatoriedad de inscribir al centro de trabajo en los registros de la Dirección General de Inspección y las Oficinas Regionales de Trabajo.

En la parte última de esta sección de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo se pueden distinguir las sanciones que pueden ser impuestas en los centros de trabajo y al mecanismo según el cual estas entrarán en vigencia.

En el Capítulo VII, sección tercera se hace referencia a la Dirección General de Previsión Social que según el artículo 61, tendrá a cargo regular las condiciones de Seguridad e Higiene en las empresas, establecimientos y demás centros de trabajo y las atribuciones que tiene son las siguientes:

1. Promover en los lugares de trabajo la adopción de medidas de Seguridad e Higiene que protejan la vida, la salud, la integridad física y la capacidad de trabajo del personal.
2. Elaborar y proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social anteproyectos de reglamentos en que se establezcan normas de Seguridad e Higiene que prevengan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

3. Dictar condiciones técnicas a fin de mejorar las condiciones de trabajo y de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades en determinados lugares de trabajo.
4. Prestar asesoría técnica en materia de Seguridad e Higiene, y Prevención de Riesgos Profesionales.
5. Proponer y evaluar políticas de Bienestar e Higiene Ocupacional.
6. Implantar programas o proyectos de divulgación de las normas de Seguridad e Higiene Ocupacional, así como promover la existencia de Comités de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo entre otras.

2.3.5 Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

Para la creación de este reglamento se tomó como base lo estipulado en los artículos 314 y 315 del código de trabajo y los artículos 53 y 54 literales b) y c) de la antigua Ley del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante Decreto Ejecutivo número 7 de fecha 2 de febrero de 1971, publicado en el D.O. N° 27, Tomo 230, del 9 de febrero de 1971.

En el Título I de este reglamento, denominado Disposiciones Preliminares, artículo 1 se expresa que el objetivo es establecer los requisitos mínimos de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse las labores y actividades en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular.

Como lo expresa el artículo 2, se establece que el reglamento se aplicará en todos los centros de trabajo privados y del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas.

El Título II trata de la Higiene en los centros de trabajo, en el que se detalla cómo debe de ser construidos los edificios, sobre la iluminación en cada lugar de trabajo en la que se debe dar preferencia a la luz solar difusa, asimismo de la ventilación, temperatura, servicios sanitarios que deben de cumplir con los requisitos que el mismo reglamento establece; El Título III, denominado de la Seguridad en los Centros de Trabajo, está



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

compuesto por dos Capítulos: I) Medidas de Prevención. Y II) De la Seguridad en las Ropas de Trabajo.

En este Reglamento se dejan fuera muchas de las situaciones y necesidades actuales de los trabajadores en materia de protección de su seguridad y salud dentro de su lugar de trabajo, por lo que se considera desactualizado e incompleto.

2.3.6 Ley de Creación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Esta Ley fue creada para velar por la seguridad social de todos los habitantes de la República de El Salvador, según el artículo 1 se fundamentó en el artículo 50 de la Constitución de la República, en la cual se establece el seguro social obligatorio como una institución de Derecho Público que realizará los fines de seguridad social que esta Ley determina.

Se establecen las funciones y competencias del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en las que se comprenden básicamente los riesgos que afectan a los trabajadores como: enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Delimitando con claridad el campo de acción del Seguro Social.

En el Capítulo V, denominado Beneficios, que incluye siete secciones y en la sección I y II se determinan los beneficios por enfermedad o accidente común y los beneficios por riesgo profesional; según el artículo 53, de la misma se estipula que “en caso de enfermedad o accidente común o enfermedad profesional, los asegurados tendrán derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 48, el cual establece que en caso de enfermedad, las personas cubiertas por el seguro social, tendrán derecho dentro de las limitaciones que fijan los reglamentos farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios, laboratorios y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios”.



2.3.7 Código De Salud.

El Código de Salud contempla en la sección dieciséis, Seguridad e Higiene en el Trabajo, los artículos del 107 al 117, del código de salud.

Aspectos relativos a la competencia del Ministerio de Salud.

En el campo de la Higiene y Seguridad Industrial, estableciendo puntualmente normativas en cuanto a los aspectos siguientes:

1. La declaración de carácter público de la implantación de servicios de seguridad e higiene en el trabajo.
2. El alcance del Ministerio de Salud en cuanto a la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
3. La promoción de campañas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como la clasificación de éstas.
4. La autorización del establecimiento de empresas mediante previa evaluación de las condiciones de trabajo.
5. Establecimientos de requisitos de importación y exportación de productos así como el manejo y disposición de productos que puedan ser nocivos para la salud de los trabajadores.
6. Establecer la relación interinstitucional que debe de existir para cumplir el objetivo de la prevención de riesgos profesionales.
7. Clasificación del tipo de establecimiento tomando en cuenta el riesgo potencial que estos puedan presentar para su comunidad.

Además es el encargado de emitir las normas para la fabricación, instalación y mantenimiento de artefactos sanitarios en general; debiendo establecer la coordinación conveniente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social a efecto, de coordinar con estos organismos, las funciones relativas a la protección del trabajador de la ciudad y del campo y las relativas a los problemas



económicos de la previsión y seguridad social. Asimismo fijará las condiciones para manejar y almacenar las materias nocivas y peligrosas, para protección del vecindario.

2.3.8 Tratados Internacionales

2.3.8.1 Convenios OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Es conocido en el mundo entero sobre la alta cantidad de trabajadores que mueren por causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo provocando que este problema aumente; por ello la seguridad y salud para el trabajador, ha sido una de las materias importantes para la OIT desde que se inició en el año 1919. La OIT, ha regulado convenios que en el momento de ser ratificados por los países miembros, se vuelven de carácter obligatorio, siendo algunos de estos los siguientes:

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, el cual fue ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo número 30 del 15 de junio de 2000; regulando aspectos importantes para su aplicación y facilitando conceptos básicos, por ejemplo que se debe entender por lugar de trabajo.

De igual forma, regula en su texto, que los Estados, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, deberán formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de Seguridad y Salud para los trabajadores, todo de acuerdo con la práctica nacional de cada país; teniendo como ámbito de aplicación todas las ramas de la actividad económica, incluida la administración pública, debiendo adoptar cada Estado que haya ratificado este Convenio las medidas necesarias para dar efecto a la política nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y que para el control de la aplicación de las leyes y reglamentos en el tema se deberá contar con un sistema de inspección apropiado y suficiente, previendo sanciones en caso de incumplimiento a la normativa.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

La seguridad ocupacional deberá ser del conocimiento de trabajadores y empleadores, siendo estos capacitados. Al respecto del convenio 155 en el que la OIT establece que los gobiernos deben tomar medidas a fin de promover la inclusión de temas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y formación, sin hacer distinción al nivel, llámese esta educación básica, universitaria, técnica, etc., sin dejar de lado que las medidas de seguridad e higiene en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Por otra parte, el Protocolo del Convenio 155, el cual fue ratificado por El Salvador en abril de 2005, y es uno de los tres países que lo ha adoptado hasta la fecha, regula principalmente el tema de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, pero a su vez introduce el término suceso peligroso; de igual forma, establece dicho protocolo que las empresas deben llevar registros de siniestralidad laboral, y que los países que lo han ratificado deben publicar cada año estadísticas sobre siniestralidad laboral.

El Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo regula que son servicios investidos de funciones preventivas, tanto relativas a requisitos para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo sano y seguro que favorezca a la salud de los trabajadores, como para adaptar el trabajo a la capacidad de los trabajadores; este convenio también norma que el Estado miembro debe comprometerse a establecer, desarrollando como funciones de los servicios de salud la identificación y evaluación de los riesgos ocupacionales, la vigilancia de los factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores y el fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.

2.3.9 Instituciones con competencia en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional

En cuanto a la seguridad de los trabajadores, existe actualmente un conjunto de esfuerzos encaminados a promover el tema, a fin de convertirlo en un valor primordial en la población trabajadora. Estos esfuerzos han cobrado mayor impulso desde el 2000, para el establecimiento de objetivos y planes de acción en el corto y mediano plazo. Se ha



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

establecido un Sistema Nacional de Enfoque de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, es un conjunto de elementos interrelacionados e interactivos que tienen por objeto la planificación de la prevención de riesgos laborales a fin de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores y disminuir los índices de siniestralidad a nivel nacional.

En relación a la inspección o verificación de cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, actuando de acuerdo a La Ley de Organización y Funciones de Sector Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su vinculación con otras instituciones; dicha Ley otorga al Ministerio de Trabajo las siguientes competencias:

1. Formular, ejecutar y supervisar las políticas de Seguridad e Higiene Ocupacional y medio ambiente de trabajo,
2. Impulsar las normativas sobre Seguridad e Higiene Ocupacional e implantar programas de divulgación de dichas normas.
3. Promover el funcionamiento de comités de Seguridad e Higiene Ocupacional en los lugares de trabajo,
4. Realizar inspecciones y estudios ambientales para verificar el cumplimiento de las normas básicas de Seguridad e Higiene Ocupacional, teniendo la facultad de apoyarse en las demás instituciones públicas con competencia en la materia.

Otra de las instituciones responsables de la verificación de la legislación es el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, teniendo dentro de sus responsabilidades la realización de programas de inmunización y control de enfermedades transmisibles, educación higiénica en general e higiene materno infantil, el saneamiento de medio ambiente y la autorización y clausura de fábricas y establecimientos, de tal forma que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por medio del Programa de Salud Ocupacional y sus delegaciones regionales; occidentales, metropolitanas, centrales y orientales; tiene el apoyo de educadores en salud, así como con doctores en medicina para



su mejor desempeño en cuanto a las labores para evitar accidentes y enfermedades profesionales para los trabajadores afiliados al ISSS. Además posee equipos técnicos de medición de contaminantes ambientales para monitorear factores de riesgos químicos, físicos y biológicos. Entre las actividades más importantes del Instituto están: la evaluación médica preventiva tanto en consulta como en los centros de trabajo, investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales.

2.4 Sistema Nacional de Gestión de la SHO (Salud e Higiene Ocupacional)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha coordinado esfuerzos para promover un Sistema Nacional de Gestión de Salud e Higiene Ocupacional, en el que se engloben los riesgos profesionales y las medidas preventivas, en cada lugar de trabajo.

En El Salvador, haciendo énfasis que las repercusiones e índices de los riesgos laborales se deben ir reduciendo y por lo tanto, consolidando una cultura de prevención laboral, que no debe ser producto de la casualidad, sino el resultado de una planificación coordinada y sistemática de acciones; para ello, de conformidad con el convenio sobre el marco promocional de la seguridad y de la salud ocupacional.

2.4.1 Política nacional de seguridad y salud ocupacional.

En el transcurso del 2005, la CONASSO (Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional), diseñó de forma tripartita la primera política nacional de seguridad y salud ocupacional, que constituye el fundamento de todas las acciones que realiza el Estado de El Salvador en esta materia, y que persigue que la seguridad y salud ocupacional se convierta en un valor primordial para la población trabajadora de un país. Este documento fue consensuado con entidades públicas y privadas a través de un taller de consulta pública y fue aprobado por el Órgano Ejecutivo mediante Acuerdo Ejecutivo número 93 del 5 de junio del



2006, en el ramo de trabajo y previsión social. Hasta la fecha no se ha creado otro plan estratégico sobre seguridad y salud ocupacional ni actualizado este.

2.4.1.1 Plan Estratégico de País en Seguridad y Salud Ocupacional

Constituye el principal instrumento de aplicación de seguridad y salud ocupacional; este plan es llamado también programa nacional. Es un instrumento que también ha sido elaborado tripartitamente, a través de la CONASSO, y contiene un diagnóstico completo y actualizado de la situación del país en la materia de seguridad e higiene ocupacional.

Partiendo de las necesidades identificadas, este plan estratégico, establece una planificación de acciones desarrolladas a corto y mediano plazo, en que deben desarrollarse los índices de siniestralidad laboral, por lo que constituye una guía que orienta a las autoridades nacionales en las estrategias para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, caracterizándose por ser un instrumento sumamente flexible al permitir adaptaciones y cambios de acuerdo a la realidad del país y que incluye metas e indicadores de progresos para garantizar su efectiva aplicación.

Desde octubre de 2006, se puso en marcha una campaña de difusión tanto de la política nacional como del plan estratégico a través de foros públicos desarrollados en la zona occidental, central y oriental del país, que ha tenido por objeto sensibilizar a empleadores y trabajadores sobre el sistema nacional de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

2.4.2 Inspección de seguridad e higiene ocupacional.

Las inspecciones en los lugares y establecimientos de trabajo son de vital importancia para el cumplimiento de las normas básicas de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, ya que poseen la finalidad de generar condiciones de trabajo, en las que los diferentes riesgos laborales estén debidamente controlados. El proceso de inspección que implementa el Ministerio de Trabajo, inicia con la visita de Inspección con la cual, a su vez, se realiza una



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

entrevista inicial con el empleador y el trabajador, todo con el objeto de describir la naturaleza de la inspección y del motivo que la origina. Posteriormente será la fase de evaluación, en la que se verifican los factores de riesgos ambientales y de condiciones de trabajo inseguro, recolectando información relacionada con los factores de riesgo determinando la magnitud e importancia de cualquier riesgo, así como la práctica de los diversos métodos de control.

Otra fase de la inspección es la de la recomendación caracterizándose en cada caso específico, para así determinar la recomendación y buscar la solución del riesgo, tomando como base la normativa vigente y estableciendo plazos para su cumplimiento. Al final de la inspección se realiza una entrevista, la cual persigue ser un resumen general del resultado de la visita, dando lectura de la misma a las partes para efecto de firma.

Durante el proceso de inspección se verifica el nivel de cumplimiento de todas y cada una de las recomendaciones, y es lo que se llama re-inspección, la cual se realiza por medio de una visita al centro de trabajo, siguiendo las reglas y fases de la visita de inspección; si se verifica el cumplimiento total de las recomendaciones el expediente se archiva y si, por el contrario, se da un incumplimiento se procede a una audiencia, por medio de la cual se manda a oír al empleador ante la Dirección General de Previsión Social, audiencia que es necesaria para convertir en exigibles las recomendaciones señaladas; si el empleador en dicha audiencia manifiesta que ha cumplido con todos los aspectos técnicos, se verifica su cumplimiento, en caso contrario, se da inicio al procedimiento sancionatorio.

En la actualidad en los países de esta subregión, fusiona el proyecto Centroamérica Cumple y Gana, el cual tiene entre sus principales componentes el fortalecimiento de la inspección de trabajo, incluyendo lo relativo a condiciones de salud ocupacional, por medio del cual se ha capacitado a los inspectores en la materia y se ha proporcionado equipo necesario para el desempeño de la función de inspección en salud e higiene ocupacional.

De igual forma el Ministerio de Trabajo ha obtenido un refuerzo presupuestario a través del cual se ha fortalecido prioritariamente la inspección de trabajo con recurso



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

humano, tecnológico y mecanismos novedosos y efectivo de seguimiento de casos. En el mismo contexto, en El Salvador se ha implementado un Sistema de Inspecciones Integrales, a través del cual se verifican por medio de un equipo interinstitucional y multidisciplinario las normas de trabajo, pensiones, seguridad social, seguridad y salud ocupacional.



Capítulo III

Metodología



3.0 Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación

Cada investigación científica, enmarca su objetivo principal en obtener el mayor conocimiento posible, en este caso particular se visualizó la búsqueda del conocimiento científico. Por ello, fue necesaria la elección de un método científico adecuado, que llevo a conocer la realidad del objeto a investigar. Para los efectos de la presente investigación, se utilizó la investigación cualitativa, como método sistemático, que dentro de sus técnicas incluye las reglas para el razonamiento y la predicción, los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos, la confrontación de leyes, y las entrevistas a profundidad. En la que se identificó y estudio las expectativas de los sectores involucrados, en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.

Aunado a ello, se consideró apropiado emplear el método hermenéutico inductivo, el cual consta del análisis e interpretación de textos, libros, revistas, informativos, y en especial La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en el que se buscó la verdad.

De ahí se desprende, que esta investigación es, el tipo de tesis jurídico-descriptivo, ya que retoma de la investigación científica, la aplicación de la normativa jurídica (Código de Trabajo, Ley General de Riesgos en los Lugares de Trabajo).

3.1.1 Población y muestra

Población es el conjunto de todos los elementos que son objeto de estudio, y la muestra se puede considerar como una fracción o segmento de la población; es decir, la población es el grupo del cual se desea saber algo y la muestra, es el grupo en el que se realiza el estudio.



Muestra

Es la reunión de las unidades de estudio, que conforman una parte representativa de la Población o Universo. Por lo que se afirma que cualquier grupo que cumple con el requisito de pertenecer a la Población, puede constituir una Muestra, siempre que el grupo sea una fracción de la Población total.

Partiendo de los postulados anteriores, se afirma que la Muestra y la Población son dos términos relativos, debido a que una Población es un todo y una Muestra es una fracción o segmento de ese todo; es decir, que la Población es el grupo del cual se desea saber algo y la Muestra, es el grupo seleccionado para la investigación y del cual se desea obtener datos que ilustren y colaboren en la realización del estudio.

El tipo de muestra que se utilizara será “de conveniencia”, puesto que es la más idónea y confiable en este tipo de investigación. Y además, la muestra constituirá lo que se llama “muestra no probabilística”, que es la muestra por expertos, según Hernández Sampieri, 1998, p.226: *“La elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador...”*

Las muestras de investigación se seleccionaron con el fin de indagar sobre la efectividad en la aplicación de la Ley General de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.

Entre la muestra se seleccionó a trabajadores, así como los representantes patronales, también el jefe y el Inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo, regional de Santa Ana.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

POBLACIÓN

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Código de Trabajo, Reglamento General De Seguridad E Higiene En Los Centros De Trabajo
Representantes patronales de las diferentes áreas de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana (Jefe de Recursos Humanos, Jefe del Departamento de Aseo y Desechos Sólidos y Jefe de la Gerencia de Mantenimiento).
Trabajadores de las diferentes áreas de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana
Jefe del Ministerio de Trabajo, Regional de Occidente

Con lo anterior se escogió como muestra a una serie de trabajadores de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, así como Inspectores de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo, quienes serán las personas claves de las que se obtendrán datos para la presente investigación:

OBTENCIÓN DE MUESTRA		
1	Jefe de Recursos Humanos de La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana	1 PERSONA
2	Jefe del Departamento de Aseo y Desechos Sólidos de La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana	1 PERSONA
3	Jefe de la Gerencia de Mantenimiento de La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.	1 PERSONA
4	Trabajadores del tren de aseo de La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana	2 PERSONAS
5	Secretarias de La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana	2 PERSONAS
6	Trabajadores de la Gerencia de Mantenimiento aseo de La Alcaldía Municipal de esta ciudad Santa Ana	2 PERSONAS



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

7	Jefe del Ministerio de Trabajo, Regional de Occidente	1 PERSONA
8	Inspectores de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Regional de Occidente.	2 PERSONAS
TOTAL DE LA MUESTRA	DOCE PERSONAS LAS CUALES SE CONSIDERAN CLAVES PARA LA OBTENCIÓN DE LOS DATOS MAS RELEVANTES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.	

3.1.2 Técnicas e instrumentos de obtención de datos investigación

En el proceso de la investigación, se hizo necesario utilizar las técnicas e instrumentos que aportaron el conocimiento de forma objetiva y veraz, del problema de investigación planteado.

La entrevista a profundidad: Fue una herramienta que sirvió para recolectar información relacionada directamente con la realidad, debido a que provino de experiencias de personas que viven a diario en su actividad laboral, expresando de esta forma sus opiniones, sentimientos y conocimientos.

Una vez recopilada la información proveniente de la muestra objeto de estudio, se hizo necesario el ordenamiento, sistematización y caracterización de todos los datos que se encontraron reflejados o que se obtuvieron por medio de las técnicas e instrumentos que se utilizaron; tomando como base para este fin los objetivos y las preguntas guías de la investigación.

El tema, objeto de esta Investigación, fue necesario estudiarlo desde un punto de vista teórico, y auxiliarse de las técnicas de Investigación Científica mencionadas en párrafos anteriores; con lo cual se obtuvo mucha información sobre la realidad que se investigaría, siendo estas las expectativas de los sectores involucrados en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.



3.1.3 Procedimiento para la organización de la investigación

1. Investigación diagnóstica preliminar:
2. Consultas bibliográficas
3. Consultas en Internet
4. Manejo de datos
5. Interpretación y análisis.
6. Elaboración de instrumentos de recolección de datos.
7. Análisis e interpretación de los resultados.
8. Formulación del documento de investigación diagnóstica.

3.2 Procedimiento

El Procedimiento implementado para obtener la información necesaria, mediante la recolección de los datos, se describe a continuación:

3.2.1 Concertación de la Entrevista.

Para la selección de los participantes y preparación de la guía de investigación, se procedió a contactar a los informantes claves, Personal del Ministerio de Trabajo (Jefe de la Oficina Regional de Occidente, Inspectores) Gerente General de la Alcaldía Municipal de esta ciudad y diferentes Jefes de las áreas en las que se divide y los trabajadores, a quienes se les dio a conocer los objetivos que se pretende alcanzar con la Investigación. Luego se procedió a fijar día, hora y lugar para toma de las entrevistas.

3.2.2 Criterios de Selección de Informantes

La selección de las personas que proporcionaron la información, se realizó de una manera objetiva, buscando a personas idóneas conocedoras del tema a investigar, así por ejemplo: Jefe del Ministerio de Trabajo, Regional de Occidente, Jefes de las diferentes áreas de trabajo de la Alcaldía Municipal de esta ciudad y trabajadores.



3.2.3 Descripción de la Preparación.

Después de haber sido obtenida la información, de la muestra elegida, se llevó a cabo el procesamiento de la información que se obtuvo y se procedió a efectuar el Análisis de los Resultados. Posteriormente se tabulo la información, diagramándola en Matrices, los cuales contendrán lo que se dijo en las entrevistas y análisis de cada una de las preguntas, se finalizó con un Análisis Global que derivo en las conclusiones y recomendaciones del tema objeto de la estudio. El procesamiento de los datos recolectados, se realizó con el objetivo de comprender los hechos estudiados y construir herramientas que permitan ejemplificar la información recolectada en la investigación y que ayuden al lector a tener una visión clara y comprender con mayor rapidez el tema estudiado.

3.2.4 Evaluación de los Datos.

Mediante la evaluación de los datos, se comprobó la calidad, cantidad y fuentes. Para realizar la evaluación de los datos, no se deben tomar en cuenta los datos no comprobados, o no significativos. Se tomaron en cuenta aquellas respuestas de los entrevistados que aportaron información importante y relevante a la investigación.

3.2.5 Edición de los Datos.

El equipo de trabajo obtuvo las respuestas de las diferentes entidades entrevistadas, siendo las mismas transcritas de una manera comprensible y coherente, sin dejar fuera ningún aspecto, ya que se pretendía obtener resultados objetivos acerca de su conocimientos y experiencias referentes a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, siendo agrupados y codificados en categorías de manera tal, que se facilitó su clasificación, tabulación en matrices.



3.2.6 Clasificación de los Datos.

Una vez finalizada la recolección de los datos, fue clasificada y tabulada en matrices, para mejor comprensión de los resultados obtenidos. En cuanto a la Interpretación y Análisis de los Datos, se realizó de forma concreta y objetiva de los resultados del proceso de la investigación.

Obteniendo las conclusiones y análisis e interpretación de los datos, se compararon los resultados con el Enunciado del Problema, dando respuesta para los Objetivos del Tema de Investigación, integrando así, un Juicio Global del Análisis con relación a las Conclusiones y Recomendaciones pertinentes.

- Presupuesto y Financiamiento

Los recursos que se emplearon dentro de la investigación son los siguientes:

A) Humanos

- a) Grupo de investigación
- b) Asesor de Trabajo
- c) Sujetos de Investigación
- d) Sujetos de la entrevista

B) Materiales

- a) Papel bond
- b) Libros
- c) Lápices
- d) Bolígrafos
- e) Grabadora de bolsillo
- f) Folders
- g) CDS
- h) Anillados y empastados
- i) Memoria USB de 4 Gb



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

- j) Libretas de apuntes
- k) Acceso a Internet
- l) Tinta
- m) Equipo de computadoras e impresoras
- n) Otros

a) Financieros

Setenta dólares de los Estados Unidos de América (\$70.00), mensuales, desde el once de Marzo de dos mil once hasta Noviembre del presente año.

3.3 Consideraciones Éticas

Según la serie de roles desempeñados por los sujetos de investigación, quienes fueron limitados únicamente por su disposición y capacidad, tales como presentación a los informantes, que son los asociados indispensables de una investigación cualitativa, asegurando que la información obtenida de estos sea confidencial y con valoraciones éticas.



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
1.Elecion del tema	■									
2. Justificación de la investigación.		■								
3.Plan de trabajo			■							
4.Presentacion y aprobacion del plan de trabajo			■							
5. Planteamiento del problema.		■	■	■	■					
6.Elaboracion de objetivos			■	■						
7. Elaboración del marco teórico.			■	■	■	■				
8. Elaboración de marco jurídico.			■	■	■	■				
9.Diseño metodológico				■	■					
10. Elaboración de instrumentos.					■	■				
11. Presentación del proyecto de investigación.					■					
12. Recolección de datos.		■	■	■	■	■	■	■	■	■
13. Análisis de datos.								■	■	■
14. Conclusiones.									■	■
15. Recomendaciones.									■	■
16. Anexos.									■	■
17. Presentación del informe de investigación.										■
19. Exposición de resultados de la investigación.										■
20.Reuniones con el asesor	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



Capítulo IV

Análisis

De los

Resultados.



4.1 Análisis e interpretación de la información

Es importante en esta investigación, conocer las expectativas de los sectores involucrados en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, por lo que de las preguntas que fundamentan las entrevistas a profundidad realizadas a estos sectores, surgen once categorías de análisis que serán desarrolladas con base a lo establecido en la Ley mencionada y lo manifestado por las fuentes de información.

4.1.1 Sectores involucrados en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

La institución encargada de velar por el cumplimiento de la Ley es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, por lo que se le conceden competencias concretas y obligaciones específicas; como promover la Ley a las empresas e instituciones del Estado para que conozcan y cumplan las obligaciones que en la misma se establece, debiendo acreditar a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, así como brindar las capacitaciones iniciales a los trabajadores y empleadores que lo conforman.

Estas son algunas de las obligaciones que actualmente está cumpliendo el Ministerio de Trabajo, ya que según el Jefe de la Oficina Regional de Occidente, la forma en que han promovido la Ley es a través de las capacitaciones y acreditaciones de los Comités.

Otro de los sectores involucrados es la Alcaldía Municipal de esta ciudad, porque esta Ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado, siendo ésta, una institución pública autónoma, que deberá cumplir con todos los requisitos que en la Ley se señala, como por ejemplo contar con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Finalmente el sector de los trabajadores y trabajadoras que están obligados a velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención que han adoptado las instituciones.

4.1.2 Promoción de la Ley

El Ministerio de Trabajo, en la Oficina Regional de Occidente, tiene como una de las funciones principales la promoción de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, y según las entrevistas, la han realizado a través de las capacitaciones que han estado impartiendo los inspectores de seguridad e higiene ocupacional a las empresas que lo solicitan, también cuando las empresas solicitan la acreditación de los comités de seguridad e higiene, que señala la Ley en su Art. 13.

A partir de la aprobación y entrada en vigencia de la Ley, se dio un plazo de un año para el cumplimiento de todo lo previsto en la misma; sin embargo, este plazo venció en mayo de este año, pero se creó el Decreto Legislativo Numero 679 de fecha miércoles 27 de abril del presente año, en el que estableció un plazo más, de seis meses, para que esta se aplicará; siendo el mismo para que todas las instituciones privadas y públicas se prepararan y conocieran de las disposiciones legales de esta Ley.

En todo este tiempo dicha promoción solo la han impartido a empresas privadas, mas no a las mismas instituciones públicas, ya que estas no la han solicitado; por lo que los trabajadores de la Alcaldía Municipal no conocen de la existencia de dicha Ley y cuando se dé la aplicación de la misma a un caso concreto, el trabajador no conocerá todo el procedimiento que va a realizar al momento de sufrir un accidente o enfermedad profesional, además se estaría vulnerando el art.6 de la Ley, también se ha verificado que la Alcaldía Municipal, no está capacitando a los trabajadores en el conocimiento de dicha ley, por lo que la limitante sería que no existe la voluntad política para su difusión.



4.1.3 Limitantes para difundir la Ley

La Ley no ha sido difundida a todos los sectores según el Ministerio de Trabajo, porque no cuentan con los recursos económicos suficientes para realizarlo, además alegan que como institución, no están obligados a promoverla, solo a aplicarla, no obstante lo han hecho a las empresas privadas que lo han solicitado. De parte de los trabajadores hay un desconocimiento total de la existencia de la Ley, ya que no han llegado de parte del Ministerio de Trabajo a darles una capacitación o charla, ni de parte de su empleador, incluso dos de los Jefes de las áreas de trabajo entrevistadas, no conocen el contenido de la Ley.

Al existir este desconocimiento de sus derechos y obligaciones en materia de riesgos profesionales, están expuestos a sufrir con más frecuencia accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, porque en su lugar de trabajo no se cuentan con las medidas de seguridad y salud ocupacional necesarios, el principal perjudicado es el trabajador, que es el que lo padece y muchas veces aunque sufra un accidente a causa de su actividad laboral, es considerado como un accidente común que no es indemnizado.

Ayudando a la difusión de esta normativa se mejorarán las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de esta ciudad, porque conociendo cuales son los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben de aplicarse en este lugar de trabajo, se garantizará un nivel de protección a través de estrategias preventivas y atenuantes, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal que el empleador le brindará.

4.1.4 Prórroga de la Ley

A los empleadores se les dio inicialmente un plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de la Ley, que luego fue de seis meses más; al no estar aplicándose esta Ley que tiene más garantías para los trabajadores, se está aplicando aún el Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, este Reglamento da pocas



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

facultades al Ministerio de Trabajo, ya que si un empleador incumple la medidas de seguridad que aquí se establece solo se le harán recomendaciones y si es demasiado grave la multa es de \$57.14, esto genera una inseguridad jurídica para los trabajadores, siendo ellos los más afectados de que no se dé la aplicación. Porque no existe una certeza de tranquilidad, confianza y estabilidad, que permita desarrollar a plenitud las actividades laborales, debido a que estará expuesto a riesgos laborales.

También se está aplicando normativa internacional como las Leyes Españolas, Chilenas y de Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluso empresas transnacionales están avanzados en materia de prevención de riesgos, porque aplican solo normativa internacional y cuando el inspector llega al lugar de trabajo, hasta debe de llevar el equipo de protección necesaria para realizar la inspección.

En la Alcaldía Municipal, no existe ningún tipo de Ordenanza o Reglamento sobre Seguridad y Salud Ocupacional, solo se han establecido algunas medidas según el Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, en el área de mantenimiento el Jefe de esa gerencia, es el que como conecedor de estas medidas ha implementado para que los trabajadores no sufran algún percance.

Por lo que es de gran importancia la aplicación de esta Ley, por el hecho de que es el Estado el encargado de reconocer y brindar protección de los trabajadores a través de esta normativa, pero también en todo lugar de trabajo se debe de contar con medidas de prevención establecidas por el empleador, ya que beneficia no solo a los trabajadores y trabajadoras, sino también al empleador.

4.1.5 Motivos o causas por los cuales se ha prorrogado la aplicación de la Ley

Solo se cuenta con la información que el Ministerio de Trabajo, considera que son las causas por las cuales se dio un plazo más, a los empleadores para que dieran fiel cumplimiento a lo previsto en la Ley, siendo una de éstas: la voluntad política (o de gobierno), en la que se pretende que cada patrono esté preparado y que cada lugar de



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

trabajo esté acondicionado a todas las medidas de seguridad y salud ocupacional, porque lo más importante es que los trabajadores y trabajadoras estén protegidos.

Por la falta de recursos económicos, es decir, que no se cuenta con los fondos suficientes que se destinarán para la promoción y aplicación de la un Ley; recursos materiales, porque aún no se cuenta con el equipo idóneo para realización de las inspecciones; y humanos, ya que no hay suficientes inspectores de Seguridad y Salud Ocupacional por parte del Estado.

Siendo la situación del sector patronal de la Alcaldía Municipal de esta ciudad, que al desconocer la Ley, no pueden opinar cuáles han sido los motivos de la no aplicación de la misma, como institución Autónoma, ya que no han recibido capacitación alguna sobre prevención de riesgos, medidas de seguridad y salud ocupacional, considerando que no ha existido voluntad política para promover y difundir la Ley a todas las instituciones tanto públicas como privadas.

Al mismo tiempo los trabajadores no se expresaron respecto a ello, ya que ignoran de la presente Ley, no obstante que es para su seguridad y protección en el trabajo, entonces no podrían brindar una colaboración activa para que se cumpla, ya que solo han adoptado medidas de conocimiento empírico.

4.1.6 Papel de los sectores involucrados en la aplicación

Según el Jefe de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, es el Ministerio de Trabajo el encargado de dar difusión a esta ley y de realizar las inspecciones en los diferentes centros, pero en esa área de trabajo no han tenido contacto alguno con esa institución.

También los trabajadores y trabajadoras, consideran que tanto el Ministerio como la Alcaldía Municipal no han realizado ningún tipo de proyecto para dar a conocer la Ley,



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

ni mucho menos han realizado lo que son las inspecciones de trabajo, ya que con ello se estudia las situaciones que acontecen relacionadas a la prevención de riesgos.-

4.1.7 Avances de la Ley

A pesar que la Ley no se está aplicando, El Ministerio de Trabajo, ha estado capacitando personal, para que luego, a través de los inspectores y capacitadores, difundan dicha Ley; en cuanto a la formación del comité de seguridad y salud ocupacional, sólo se están acreditando en las instituciones privadas, es decir que la Alcaldía Municipal, no cuenta con dicho comité.

Estos avances según el ente rector solo se han dado en las empresas privadas, porque han sido las únicas que han solicitado las capacitaciones para conocer acerca de la Ley, quedando las instituciones públicas sin el conocimiento necesario, por no solicitarlo; sin embargo, este ente rector, según la Ley en su artículo 76, es el que deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo, sin dicha petición los trabajadores quedan ante una situación jurídica incierta.

4.2 Riesgos profesionales a los que están expuestos los trabajadores de la Alcaldía Municipal de esta ciudad

La población trabajadora de esta institución es mucha, porque existen varias jefaturas, departamentos y gerencias en las que se divide la Alcaldía, como por Ejemplo la gerencia de mantenimiento, el departamento de aseo y desechos sólidos, gerencia de red vial, gerencia de recreación y deportes, jefatura de ornato, jefatura de recursos humanos, registro del estado familiar y tesorería, entre otras, tomando como muestra solo a los trabajadores de las áreas de mantenimiento, aseo y derechos sólidos, jefaturas de recursos humanos, del registro del estado familiar y tesorería (oficinas del plantel principal).

Estando más expuestos a riesgos laborales los trabajadores del departamento de aseo y desechos sólidos, ya que su trabajo es la recolección de la basura de toda la ciudad



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

en los camiones, no contando con los equipos de protección necesarias para la realización de sus actividades laborales, porque no se les ha dado un uniforme adecuado al tipo de trabajo que realizan, no cuentan con guantes, zapatos especiales y cascos; no se les garantizan los medios humanos, técnicos y materiales necesarios. Así como no conocen cuales son las medidas de seguridad que deben emplear al realizar su trabajo, ni mucho menos las medidas de salud ocupacional.

Muchos de estos trabajadores han sufrido algún accidente al realizar su actividad laboral, como por ejemplo uno de los peones entrevistados se ha herido varias veces con agujas o pedazos de vidrio que van en las bolsas de basura, y estos han sido considerados como accidentes comunes. Porque las medidas empleadas no son absolutamente las adecuadas, ya que solo se toman medidas para el manejo de máquinas, pero nunca se les explica el que hacer a la hora de sufrir un accidente y con esto queda claro que los trabajadores tienden a desconocer en materia preventiva, es por ello que todo trabajador debe de tener presente que tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que este derecho supone la existencia de un correlativo deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Estos trabajadores no saben definir que es un accidente de trabajo o enfermedad profesional y tienden a confundirlos con un accidente de tránsito (para el caso de los motoristas entrevistados); se pudo observar que las trabajadoras del área de oficina aunque no han sufrido un accidente o enfermedad profesional, no significa que no están expuestos a uno, ya que su equipo de trabajo (computadora) no cuenta ni con un protector de pantalla o está en mal estado. De igual modo no conocen cuales podrían ser las causas por los cuales se da un riesgo profesional.

Todo este desconocimiento ocasiona que un trabajador esté mucho más expuesto a tener un percance, ya que no sabrá cómo prevenirlos y al momento de sufrirlo no se le indemnizaría por el daño sufrido; violentándosele el marco básico de garantías y responsabilidades para que se le brinde un adecuado nivel de protección de su seguridad y salud.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Como lugar de trabajo los Jefes de las áreas de la Alcaldía, que tratan de brindar medidas de seguridad apropiadas para los trabajadores, siendo los encargados de la adecuada implementación de éstas. Existiendo discrepancia entre las opiniones por parte de los trabajadores y empleadores, porque los trabajadores manifiestan que no se les ha proporcionado un equipo de protección profesional adecuada, no se tienen capacitaciones ni charlas acerca de riesgos profesionales y no se han establecido requisitos de seguridad salud ocupacional.

Cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha realizado las inspecciones a través de los inspectores de seguridad y salud ocupacional en la Alcaldía Municipal de esta ciudad, que aproximadamente se realizó hace 2 años, en el que se verificó que no contaba con las medidas de seguridad y salud ocupacional, porque fue multada y dieron una serie de ejemplos de cómo en cada lugar de trabajo (secciones o departamentos en el que se divide) por lo que se denota que no cuentan con los equipos de protección necesarios.

Además de existir una inseguridad jurídica, hay violación de derechos laborales fundamentales como es el hecho de realizar sus actividades laborales en un ambiente adecuado que cuente con medidas de salud e higiene necesarias, para no sufrir alguna enfermedad o accidente de trabajo.

4.2.1 Proceso que se realiza cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Actualmente, si un trabajador sufre un accidente o enfermedad profesional, es enviado o llevado al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), siendo el encargado de verificar las causas que lo ocasionaron llevando los datos estadísticos de éstos. Asimismo, se establece las recomendaciones a los empleadores para que no vuelva a suceder, siendo obligación de ellos tomarlas en cuenta, y si no se les da la vigilancia y control de las mismas recomendaciones dadas por personas del ISSS, se puede crear una sintomatología permanente.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

El Ministerio de Trabajo solo podrá intervenir si un trabajador o trabajadora interpone la denuncia respectiva de que ha sufrido un accidente o enfermedad profesional, entonces el inspector va hasta el lugar de trabajo a verificar cuales han sido las causas de éste; teniendo la facultad de imponer una multa de \$ 57.14 como máxima, o si no, solo hacer recomendaciones.

Con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, cuando un trabajador sufra un accidente será notificado por escrito a la Dirección General de Previsión Social, dentro de las setenta y dos horas de ocurrido, todo en base al art. 66, aunque no se establece cual serán los pasos a seguir después de esta notificación, ya que aún no se cuenta con un Reglamento de esta Ley.

En la Alcaldía Municipal no se aplican sanciones propiamente dichas; es decir no hay un estipulado de sanciones que puedan ayudar a corregir el mal uso de los equipos; o más bien sería que ni siquiera cuentan con todo el equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, y es por ello que no tiene autorización de aplicar alguna sanción; desprotegiendo de esta manera a todos los a trabajadores en las áreas más vulnerables

4.3 Innovaciones de la Ley

Las innovaciones más relevantes son las sanciones, porque se establece en base a salario mínimo, y no como se hacía anteriormente que la multa más alta era la de \$57.14, es decir que conforme se vaya aumentando el salario mínimo, así aumentará también las multas oscilando entre cuatro a veintiocho salarios mínimos, según sean su gravedad, de conformidad, con lo establecido en el Título IX, capítulo I de la presente Ley.

Otras de las innovaciones que se señalan son: que cuando un trabajador sufre un accidente, se debe de notificar al Ministerio de Trabajo; así también los sistemas de gestión que comprende los riesgos y medidas de seguridad; además, en cada lugar de trabajo se debe de cumplir con todas las medidas de seguridad que señala la Ley, es decir, que si una empresa tiene varias sucursales, en cada una de ellas se debe de contar con un



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para darle cumplimiento a la Ley; otra novedad es el señalamiento de los factores psicológicos que pueden causar accidentes o enfermedades profesionales.

Se garantiza el principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, ya que se toma en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar un alto nivel de seguridad en el desempeño de sus labores. La creación de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, se hace de forma democrática porque está conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores, el cual se elige dependiendo de la cantidad del personal que labora en dicha institución, por ejemplo de uno a cuarenta y nueve trabajadores deben contar con un Delegado de prevención. Si hay un sindicato en el lugar de trabajo, al menos uno de sus afiliados deberá estar en este comité.

Si una actividad laboral implica, a juicio de la Dirección de Previsión Social, algún riesgo para la salud, integridad física o vida del trabajador, el empleador estará obligado a mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores, esto no implicará un gasto para los mismos.

Cada lugar de trabajo debe de contar con un plano arquitectónico de las instalaciones, el cual en su proceso de elaboración, se podrá contratar a una institución acreditada por el Ministerio Trabajo y Previsión Social.

Los trabajadores y las trabajadoras al no conocer la Ley, tampoco conocen sus innovaciones en relación con la anterior normativa, mencionando algunos que solo han escuchado del Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, porque cuando llegaron hace un aproximado de 2 años los Inspectores del Ministerio de Trabajo, se lo mencionaron.

De los Jefes entrevistados, solo el de recursos humanos conoce la Ley y señala que la principal innovación es: Que la Ley es garantista de derechos a los trabajadores, porque



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

se establecen medidas de seguridad importantes para que no sufran algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Teniéndose una la Ley muy completa, ya que no será necesario acudir a normativa internacional, porque tanto la Ley como los reglamentos, establecen las medidas de seguridad, que serán efectivas cuando se le dé cumplimiento por parte de cada empleador y así mismo, cada trabajador y trabajadora acate su responsabilidad de las mismas. Por lo tanto no es necesario sugerir mecanismos de protección para ser incorporados en la Ley, ya que los Reglamentos desarrollarán los procedimientos a seguir.

4.3.1 Dificultad para la aplicación de la Ley

Como se estableció al inicio, la Ley será aplicada a la empresa privada y a instituciones del Estado, y dentro del sector de la empresa privada este se subdivide en varias áreas como Industria, Multinacionales Micro y pequeñas empresas, etc., dificultándosele a la gran Industria la aplicación de la Ley, ya que si debe de cumplir con más mecanismos de seguridad y salud ocupacional por el tipo de trabajo que ahí se realizan; así mismo se les dificultará cumplir con los requisitos a la micro y pequeña empresa porque no cuentan con el recurso económico suficiente para dar cumplimiento a las medidas de seguridad que les corresponden.

En el caso de la Alcaldía Municipal, el Jefe de Recursos Humanos manifestó que si están preparados presupuestariamente, pero se dificultaría la aplicación debido a la falta del reglamento, a diferencia de los Jefes de Mantenimiento y el de Aseo y Desechos sólidos, estos manifiestan que se dificultaría por la falta de recursos económicos, pero en cuanto a la aplicación en esta área de trabajo ya se trabaja siguiendo algunos aspectos de la Ley.

Entonces, no es claro si cuenta con los recursos económicos, materiales y personales necesarios para darle fiel cumplimiento, aunque por la Jerarquía, es el Jefe de Recursos Humanos él que tiene más conocimiento de si cuentan con recursos



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

económicos, por ello que el manifiesta que si tiene conocimiento de la Ley pero no han acondicionado los requisitos de seguridad y salud ocupacional por el hecho de que no hay aún reglamento.

De igual forma, el hecho de ser un patrimonio cultural, el lugar donde funciona la Alcaldía Municipal, según el Ministerio de Trabajo no afectará el acondicionamiento de las medidas de seguridad y salud ocupacional sea realizada, porque se pedirá un permiso a CONCULTURA, de acuerdo a ello se realizará la modificación conforme a esa institución lo establezca, pero esto no debe de cambiar la infraestructura, ya que según la Ley Especial del Patrimonio Cultural según el art.1 relacionado con el art. 46 inc. 2 que en esencia establece los entes rectores para la conservación de la misma.

4.3.2 Consulta, capacitaciones y charlas

En la creación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es de suma importancia destacar que los derechos de consulta y participación que debían haber tenido los trabajadores y empleadores de la institución investigada, no se permitió analizar la situación actual que atraviesa la Alcaldía en cuanto a riesgos laborales se refiere, porque no se sometió a consulta; a pesar que en el considerando romanos II, menciona que serían tomadas en cuenta para consulta a las Organizaciones de Empleadores y de trabajadores, para dar aplicación y efecto a la política nacional existente en esta materia y es evidente que se necesita la aplicación de esta Ley de manera inmediata, en todas las instituciones Laborales, ya que las instituciones Estatales, son las que más deficiencias presentarían a la hora de aplicar la misma.

Además, desconocen el contenido de dicha Ley, por lo que fácilmente es vulnerado el trabajador, con esto se incumplen con los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben de aplicarse en los lugares de trabajo. Asimismo como empleadores de la Alcaldía Municipal, no fueron tomados en cuenta al momento de creación y aprobación de la Ley.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

Tampoco se les ha dado charlas o algún tipo de capacitación a los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos laborales, y medidas de seguridad y salud ocupacional, de igual forma los empleadores, han recibido estas capacitaciones para conocer los aspectos que regula la Ley.

Según el Ministerio de Trabajo, ellos si se han estado preparando como ente rector, ya que se les ha proporcionado el equipo de protección para la realización de las inspecciones, han recibido capacitaciones y diplomados sobre Seguridad y Prevención de Riesgos y en ser inspectores integrales.



Capítulo V

Conclusiones

Y

Recomendaciones



CONCLUSIONES

1. Por medio de la investigación se estableció que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, no se hará efectiva, ya que la mayor parte de las empresas e instituciones públicas no están aún preparadas para su implementación, pero se espera que sea aplicable a partir del mes de enero de dos mil doce, fecha en que vence el plazo de dos meses más que determino la Asamblea Legislativa, para dar cumplimiento a la misma.
2. Las expectativas generadas por la vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en su cumplimiento por los sectores abordados en esta investigación: Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana; hasta la fecha, no han sido cumplidas debido a que el primero ha estado promoviendo la Ley, pero únicamente al sector privado; mientras que en la Alcaldía Municipal de esta ciudad no se conoce de la existencia de esta Ley.
3. Existen muchas limitantes para difundir la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo porque el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para abarcar todos los sectores y así dar a conocer cuáles son las obligaciones que tiene tanto el empleador como para el trabajador.
4. El hecho que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo aún no se está aplicando ha generado que se continúe dando cumplimiento al Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, que aunque no esté acorde a las necesidades actuales, en cuanto a medidas de prevención y salud ocupacional con el que deben de contar cada lugar de trabajo, no se puede dejar desprotegidos totalmente a los trabajadores, aunque no sea lo ideal ya que se genera una inseguridad jurídica, debido a que sus derechos no son protegidos



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

de manera óptima, y como consecuencia, no cuentan en su lugar de trabajo con las medidas de seguridad y salud ocupacional que puedan evitar sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5. Las causas o motivos por los cuales no se está aplicando esta Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es debido a que el Estado por medio de la Asamblea Legislativa, el miércoles 27 de abril de 2011 se publicó en el Diario Oficial el decreto legislativo No. 679, en el que se decretó que se prorrogaría su aplicación por seis meses mas, porque no se trata solo de sancionar a las empresas, sino lograr los beneficios de contar con medidas de protección para los trabajadores.
6. Siendo la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana una institución autónoma, no es un motivo para que no se dé cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, ya que todas las instituciones públicas deben de aplicar lo señalado en la misma, y según entrevista realizada en el área de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de esta ciudad, cuentan con el presupuesto necesario para proteger por medio de las medidas de seguridad a los trabajadores, existiendo contradicción entre las opiniones de los jefes o representantes patronales y lo dicho por los trabajadores que no conocen la existencia de leyes que protejan sus derechos laborales.
7. El desconocimiento por parte de los empleados de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, de esta normativa, a pesar de haber sido aprobada el veintiuno de enero del año 2010, y entrado en vigencia desde el trece de mayo del mismo año, se debe a la falta de promoción y difusión; lo que ocasionar en gran medida limitantes por parte de los trabajadores al momento del reclamar de sus derechos laborales.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

RECOMENDACIONES

1. Fomentar la difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, a la población que será beneficiada, para su pronta implementación.
2. Que en cada lugar de trabajo público o privado y las instituciones autónomas, se asigne una persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.
3. Habiéndose declarado Patrimonio Cultural el edificio donde funciona la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, es necesario solicitar los permisos respectivos para adecuar las instalaciones a un lugar de trabajo que garantice la seguridad y prevención de riesgos profesionales.
4. Se debe priorizar la difusión de la Ley, a los sectores más vulnerables en cuanto a la prevención de Riesgos Laborales, como lo son el Departamento de Aseo y Desechos Sólidos y el Departamento de Mantenimiento de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.
5. Es indispensable que se apliquen las sanciones de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, a los trabajadores y a los empleadores que cometan infracciones, para que tomen conciencia de la situación de riesgos laborales; de esta manera se trabajaría de forma preventiva.
6. Que el Ministerio de Trabajo realice con mayor frecuencia inspecciones en la Alcaldía Municipal de esta ciudad, y no solo cuando un trabajador interponga la denuncia.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

7. Que el Gobierno dote de mayores recursos económicos, materiales y personales, al Ministerio de Trabajo, para que pueda implementar de mejor forma las capacitaciones e inspecciones que sean necesarias para la implementación.
8. Que el monto de las sanciones que se observa en la Ley, sea proporcional a los recursos económicos con los que cuenta cada tipo de empresa; ya que se observa que la micro y pequeña empresa muchas veces no cuentan con los suficientes recursos económicos para su subsistencia.
9. Una vez creado el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, se debe solicitar inmediatamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la capacitación inicial para los miembros de dicho Comité; debiendo el patrono mantener en constante capacitación a los empleados y jefes de unidades para que tengan mayor conocimiento sobre prevención de riesgos en su lugar de trabajo.
10. Que la capacitación sobre la ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que no solo sea a petición de los interesados, sino que también se estipule de oficio, por parte del Ministerio de Trabajo, a las instituciones ya sea Privada o Pública y a las instituciones autónomas, como lo es la Alcaldía Municipal de la ciudad Santa Ana.



GLOSARIO

- **ACCIDENTE DEL TRABAJO:** Suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. Puede originarse éste por culpa del mismo trabajador, por la del patrono, por la de ambos, por la de un tercero, por circunstancia o naturaleza del trabajo y por causas indeterminables.
- **ACCIÓN INSEGURA:** El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.
- **ACCIDENTE DEL TRABAJO EN EL TRAYECTO.** Conocido comúnmente como accidente *“in itinere”*, es el que ocurre al trabajador en el trayecto de ida o de regreso al.
- **CASO FORTUITO:** Lo que acontece casualmente. Lo que se produce sin premeditación ni previsión siquiera.
- **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.
- **CONDICIÓN INSEGURA:** Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

- **CONVENIO:** Convención. Pacto. Ajuste. Tratado. COLECTIVO DE TRABAJO. v. Contrato colectivo de trabajo, Pacto colectivo de condiciones de trabajo.

- **CLASE TRABAJADORA:** Políticamente, tiende a equipararse con clase obrera o la integrada por los trabajadores manuales. Socialmente, se ve en ella a los sometidos a la clase capitalista en la relación directa de la producción. Técnicamente, pertenecen a la clase trabajadora cuantos desempeñan sus tareas con dependencia de otro en la ejecución de su labor y por la remuneración que perciben como compensación mayor o menor, y más o menos legítima.

- **DELEGADO DE PREVENCIÓN:** Aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional según sea el caso, para encargarse de la gestión en seguridad y salud ocupacional.

- **EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

- **GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- **HIGIENE OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

- **LABORAL:** Concerniente a la labor o al trabajo. Como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

del trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social. (v. Derecho laboral.)”.

- **LUGAR DE TRABAJO:** Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.
- **MEDICINA DEL TRABAJO:** Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o a consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.
- **MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA:** Equipos o dispositivos técnicos utilizados para la protección colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
- **PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS:** Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.
- **PERITOS EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL:** Persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.
- **PLAN DE EMERGENCIA:** Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que sobre ellos y enseres se pudieran derivar.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

- **PLAN DE EVACUACIÓN:** Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentren en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.
- **PREVENCIÓN:** Preparación, disposición anticipada de lo necesario para un fin. Previsión. Anticipado conocimiento de un mal o perjuicio. Precaución. Advertencia, aviso. Inculcación de perjuicio o preocupación. Remedio o alivio de inconveniente o dificultad. Anticipación que en el conocimiento de una causa toma un juez con relación a otros competentes también. Práctica de las diligencias necesarias para evitar un riesgo.
- **RIESGO GRAVE E INMINENTE:** Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- **RIESGO PSICOSOCIAL:** Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.
- **SALUD OCUPACIONAL:** Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.



- **SEGURIDAD OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.
- **SERVICIO:** Acción o efecto de servir. Trabajo. Actividad. Provecho, utilidad, beneficio. Mérito. Tiempo dedicado a un cargo o profesión.
- **SEGURIDAD SOCIAL:** La O. I. T. presenta la seguridad social como la cobertura de los infortunios sociales de la población. En la Declaración de Santiago de Chile, de 1942, se proclama que la seguridad social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo; o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción y las rentas nacionales y distribuir las equitativamente y a mejorar la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias.
- **SINTOMATOLOGÍA PERMANENTE:** Conjunto de síntomas que se padecen por una enfermedad, forma permanente
- **SUCESO PELIGROSO:** Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- 1 Cabanellas de Torres, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral**, Argentina, 1991 Tomo II, Editorial Heliastra.
- 2 De la Cueva, Mario, **Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo**, Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, La Huelga, 6° Edición, Editorial Porrúa, 1949, tomo 2.
- 3 Cabanellas, Guillermo., et Al. Infortunios del Trabajo, en “Gaceta del Trabajo” Editorial Bibliográfica, Argentina., 1967

DICCIONARIOS

- 1 Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales.** 26° Edición. Editorial Heliastra, Buenos Aires, 1999.
- 2 Abellan H., et Al **Enciclopedia jurídica básica**, volumen IV, enciclopedias jurídicas Levitas.

FUENTES ELECTRÓNICAS CONSULTADAS

- 1 http://www.mtps.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=84:departamento-de-empleo&catid=84&Itemid=
- 2 www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/7/art/art7.pdf, Moran de Gómez Carolina, **El Derecho del trabajo y su vinculación la seguridad e higiene ocupacional.**
- 3 <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-general-de-prevencion-de-riesgo-en-lugares-de-trabajo/?searchterm=None>; Centro de Documentación Legislativa; Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.



LEGISLACIÓN

TRATADOS

- 1 Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo**, el cual fue ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo número 30 del 15 de junio de 2000.
- 2 Protocolo del Convenio 155**, el cual fue ratificado por El Salvador en abril de 2000.
- 3 Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo**

LEGISLACIÓN NACIONAL

- 1** Constitución de la República de El Salvador. Decreto 38 del 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo 281 del 16 de diciembre de 1983.
- 2** Código de Trabajo Decreto N° 15 del 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236 del 31 de julio del año 1972
- 3** Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto 254 del 21 de enero del 2010. Publicado en el Diario Oficial No. 82 Tomo 387, del 5 de mayo de 2010.
- 4** CODIGO DE SALUD, decreto N° 955 del 28 de abril de 1988, publicado en el Diario Oficial N°86, Tomo 299 del 11 de mayo de 1988.
- 5** Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social decreto N° 682 del 11 de abril de 1996, Tomo 331 del 03 de mayo de 1996.
- 6** Reglamento General De Seguridad E Higiene En Los Centros De Trabajo. Decreto No. 7. 1971.
- 7** Ley De Creación Del Instituto Salvadoreño Del Seguro Social, decreto N° 1263, del 3 de diciembre de 1953, Tomo 161 del 11 de diciembre de 1953.



Anexos



ANEXO No. 1

“Guía de Entrevista estructurada dirigida a Jefe e Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Regional Occidente”



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS
DÉCIMO CUARTO PROCESO DE GRADO

TEMA DE TESIS: “LA EFECTIVIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA.”

OBJETIVO: Identificar las expectativas del Ministerio de Trabajo en relación a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para coadyuvar con el conocimiento y difusión

INDICACIÓN: A continuación se le presenta una serie de interrogantes relacionadas a los Riesgos Profesionales y a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Se solicita con base a sus conocimientos y experiencia contestar cada una de ellas.

1. ¿De qué forma el Ministerio de Trabajo y previsión social ha promovido la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

2. ¿Cuáles son los avances que han observado hasta la fecha desde la aprobación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

3. ¿Cuáles son las limitantes que ha observado para la difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

4. ¿Cuáles son las innovaciones que contiene la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en relación a la Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional?



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

5. ¿Cuenta el Ministerio de Trabajo y previsión social con los recursos humanos, económicos y/o materiales para realizar el control de la futura aplicación de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

6. ¿Al no estar vigente la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, cual normativa están aplicando?

7. ¿Cuáles son los motivos o causas por las cuales considera que no se está aplicando la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

8. ¿A qué sector considera usted que se le dificultaría más la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

9. ¿Cree necesaria la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo o considera que en el tema de Riesgos es cada patrono el que debe establecer las medidas de seguridad?

10. ¿Al realizar las inspecciones en los lugares de trabajo, se ha verificado si cuenta la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana con el equipo necesario para la realización de las actividades laborales de sus trabajadores?



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

11. ¿Cuál es el proceso que se realiza cuando un trabajador, sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional?

12. ¿Cree que al ser el edificio donde funciona la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana un bien protegido(patrimonio cultural), esto interfiere con lo que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en cuanto a las medidas de seguridad, higiene y salud que debe de cumplir como lugar de trabajo?



ANEXO No. 2

“Guía de Entrevista estructurada dirigida a Jefes de las diferentes áreas de trabajo de la Alcaldía Municipal de Santa Ana”



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS
DÉCIMO CUARTO PROCESO DE GRADO

TEMA DE TESIS: “LA EFECTIVIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA.”

OBJETIVO: Identificar las expectativas del empleador de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana en relación a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para coadyuvar con el conocimiento y difusión

INDICACIÓN: A continuación se le presenta una serie de interrogantes relacionadas a los Riesgos Profesionales y a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Se solicita con base a sus conocimientos y experiencia contestar cada una de ellas.

- 1) ¿Qué medidas de prevención ha tomado la Alcaldía Municipal para evitar los riesgos laborales a los que está expuesto un trabajador a causa de su actividad laboral?

- 2) ¿Cuál es el proceso al que sigue el trabajador, cuando sufre algún accidente de trabajo o enfermedad profesional?

- 3) ¿Al ser el edificio donde funciona la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana un bien protegido(patrimonio cultural), considera que esto interfiere con lo que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en cuanto a las medidas de seguridad, higiene y salud que debe de cumplir como lugar de trabajo?



4) ¿Qué papel considera que ha desempeñado el Ministerio de Trabajo, a partir de la creación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

5) ¿Está aplicando algún tipo de sanción a sus trabajadores por el hecho de no cumplir con las medidas de seguridad?

6) ¿Cree necesaria la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo o considera que en el tema de Riesgos es cada patrono el que debe establecer las medidas de seguridad?

7) ¿Considera que como institución autónoma están preparados para aplicar la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo y cuáles cree que serían las circunstancias que más se les dificultarían?

8) ¿Por qué motivos considera usted que se ha prorrogado la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

9) ¿Cuentan con una Ordenanza o Reglamento que trate sobre la prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, si su respuesta es afirmativa cual es el nombre y su objeto de aplicación?



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

10) ¿Cuenta la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana con los recursos económicos, materiales y personales para poder aplicar la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

11) ¿Qué tipo de participación tuvieron como empleadores al momento de la creación de esta Ley?

12) Han recibido como empleadores alguna capacitación o charla por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión social sobre la Ley



ANEXO No. 3

“Guía de Entrevista estructurada dirigida a trabajadores de las diferentes áreas de trabajo de la Alcaldía Municipal de Santa Ana”



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS
DÉCIMO CUARTO PROCESO DE GRADO

TEMA DE TESIS: “LA EFECTIVIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA.”

OBJETIVO: Identificar las expectativas de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana en relación a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para coadyuvar con el conocimiento y difusión

INDICACIÓN: A continuación se le presenta una serie de interrogantes relacionadas a los Riesgos Profesionales y a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Se solicita con base a sus conocimientos y experiencia contestar cada una de ellas.

1. ¿Qué entiende usted por Riesgo Profesional?

2. ¿Para usted que son accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

3. ¿Qué tipo de percance ha sufrido a causa de su actividad laboral, si ha sufrido alguno que prestación recibió por esa causa?

4. ¿De qué forma la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana ha prevenido los Riesgos Laborales?



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

5. ¿Qué clase de equipo de protección profesional ha recibido por parte de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, para la realización de su actividad laboral?

6. ¿Qué papel considera usted que está desempeñando el Ministerio de Trabajo en cuanto a la Prevención de Riesgos en su lugar de trabajo?

7. ¿Qué conocimiento tiene sobre la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y si la conoce cuales son las innovaciones que ha identificado?

8. ¿Por qué motivos considera usted que se ha prorrogado la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

9. ¿Qué tipo de charlas informativas o capacitaciones ha recibido acerca de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo?

10. ¿A qué sanción considera que se encuentra expuesto por el hecho de no someterse a las medidas de seguridad y prevención de riesgos en los lugares de trabajo?

11. ¿Fue sometida a consulta esta Ley y cuál fue la participación que tuvieron como trabajadores al momento de la creación de la misma?



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”

12. ¿Cuáles son las limitantes que ha observado para la difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?



ANEXO No. 4

Matrices de Entrevista estructurada dirigida a Jefe e Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Regional Occidente



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



	INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	<p>la ciudad y se les dio a conocer la Ley y cuáles eran las obligaciones que se establecen, aunque todo esto se ha hecho a nivel nacional</p> <p>El Ministerio de Trabajo llega al lugar de trabajo y se le da a conocer al empleador y trabajadores de lo que trata la Ley, y todo esto se hace a través de las capacitaciones que realizan los inspectores.</p>		
--	---	--	--	--



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis e Interpretación	Conclusión
<p>2 ¿Cuáles son los avances que han observado hasta la fecha desde la aprobación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?</p> <p>Categoría</p> <p>Avances a partir de la aprobación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</p>	<p>JEFE DEL MINISTERIO DE TRABAJO REGIONAL OCCIDENTE</p> <p>JEFE DE LA SECCIÓN DE INSPECTORES</p> <p>INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>No hay avances, lo único que se ha hecho, es acreditar los comités, ya que existían antes de la aprobación de esta Ley, pero estos se han dejado sin validez y los que se han creado hasta la fecha tendrán un periodo de un año de vigencia; la acreditación de estos comités se ha realizado en base a esta Ley, y hoy trae la nueva figura del delegado que va a ayudar a determinar cuando hayan riesgos; estos comités deben de tener una representación patronal, de los trabajadores y si hay sindicato también tiene que haber participación.</p> <p>Los avances más relevantes han sido con la acreditación de los comités de seguridad e higiene, ya que son muchas las empresas que lo han solicitado, también muchas empresas más que todo, transnacionales ya están preparadas para cuando se dé el banderillazo y entre a aplicarse la Ley porque estas por ser empresas de talla internacional ya sus clientes les piden que cuenten con medidas de seguridad e higiene avanzadas, pues trabajan con normativas internacionales.</p> <p>Los avances que se tienen son en cuanto a la acreditación de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.</p>	<p>A pesar que la Ley no se está aplicando por el decreto en que se prorrogó, las empresas e instituciones del Estado deben estarse preparando para que a la hora en que el Ministerio de Trabajo realice las inspecciones estas cuenten con las medidas de seguridad y salud que deben establecerse en los lugares de trabajo, y la forma en que lo están haciendo es formando los comité de seguridad y salud ocupacional que esta institución rectora ha acreditado, para que se de esta acreditación al crearse deben de escogerse los trabajadores de forma democrática y a estos se les debe dar una formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales</p>	<p>Según los entrevistados, el avance más significativo que han observado, ha sido la acreditación de los comités de seguridad e higiene, porque las empresas los han llamado, que ya cuentan con estos y ellos van al lugar de trabajo y verifican si los miembros del mismo han sido escogidos de una forma democrático, estos comités tendrán una vigencia de un año a partir de su acreditación. Y son las empresas transnacionales las que han solicitado esta acreditación.</p>



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



	INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	<p>sanción máxima de \$57.14, quedando esto obsoleto con la realidad.</p> <p>Una de las innovaciones se tienen son las multas, ya que antes solo se hacía una recomendación, como por ejemplo que el trabajador usara mascarillas y guantes; pero hoy si no cumple con esto hasta el trabajador incurrirá en sanciones</p>		
--	---	--	--	--



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis e Interpretación	Conclusión
<p>6 ¿Al no estar aplicándose la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, cual normativa están utilizando?</p> <p>Categoría</p> <p>La no aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.</p>	<p>JEFE DEL MINISTERIO DE TRABAJO REGIONAL OCCIDENTE</p> <p>JEFE DE LA SECCIÓN DE INSPECTORES</p> <p>INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>Se aplica el Reglamento General De Seguridad E Higiene en Los Centros De Trabajo de 1972, que es un reglamento obsoleto donde sus regulaciones ya no están acordes con la modernización que tiene el desarrollo de la seguridad, entonces a raíz de esto se están normas internacionales como las españolas, chilenas OIT, USA</p> <p>Con el Reglamento General De Seguridad E Higiene En Los Centros De Trabajo ya que aún está vigente y les da la facultad de realizar las inspecciones en las empresas e instituciones públicas y autónomas, pero esta facultad solo es de inspecciones de seguridad e higiene y no tienen tanta vinculación como la tendrán con la Ley, también utilizan normativa internacional.</p> <p>Como esta Ley no deroga el Reglamento General De Seguridad e Higiene en Los Centros de Trabajo este es el que actualmente estamos aplicando, pero a partir de la vigencia de la Ley y los reglamentos de la misma estos derogaran este Reglamento, también lo que aplicamos son Normativa Internacional, ya que muchas empresas están avanzadas en este aspecto.</p>	<p>La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo fue aprobada en el año dos mil diez y publicada en el Diario Oficial el 5 de mayo del 2010 , estableciéndose en el Art. 89 un plazo de un año a partir de la entrada en vigencia, para darle cumplimiento, venciéndose este plazo en mayo de este año, pero se creó el Decreto el miércoles 27 de abril de 2011 se publicó en el Diario Oficial el decreto legislativo No. 679, en el donde se le da un plazo de seis meses más para que pueda aplicarse; entonces esto no significa que los trabajadores quedan desprotegidos, por lo que el Ministerio está aplicando el Reglamento General De Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, este Reglamento da pocas facultades a esta institución, ya que si un empleador incumple la medidas de seguridad que aquí se establece solo se le harán recomendaciones y si es demasiado grave la multa más grave es de \$57.14, esto genera una inseguridad jurídica para los trabajadores, ya que ellos son los más afectados el que no se esté aplicando la Ley, porque en esta se les da mayor protección. La normativa internacional se aplica más cuando es la gran industria ya que muchas veces estos trabajan con estos estándares internacionales.</p>	<p>Manifiestan los entrevistados, que a pesar que no está vigente la Ley General de Prevención de Riesgos, lo que ellos están aplicando es el Reglamento General De Seguridad E Higiene En Los Centros De Trabajo, que a pesar de ser obsoleto es el que aplican y que este solo les da la facultad de hacer inspecciones de seguridad e higiene pero no tienen tanta vinculación. Asimismo aplican normativa internacional.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis e Interpretación	Conclusión
<p>9 ¿Cree necesaria la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo o considera que en el tema de Riesgos es cada patrono el que debe establecer las medidas de seguridad?</p> <p>Categoría</p> <p>Aplicación Ley la General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</p>	<p>JEFE DEL MINISTERIO DE TRABAJO REGIONAL OCCIDENTE</p> <p>JEFE DE LA SECCIÓN DE INSPECTORES</p> <p>INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>Es necesario, porque si una Ley no coacciona no se da cumplimiento y como saben una Ley debe de contar con dos elementos esenciales; ser coercitiva y obligatoria; y es por eso que es de gran importancia la aplicación de esta, ya que si el empleador no cumple será sancionado.</p> <p>Cada empleador debe de contar con medidas de prevención, ya que esto le va ayudar más a él, porque se ha comprobado que, cuando alguien sufre algún accidente a causa de una actividad laboral y que sea por una condición insegura, entonces este pierde horas laborales, ya que tiene que ser atendido por el accidente que sufrió y cuando los compañeros ven que se ha accidentado con una maquinaria quedan con miedo de utilizarla ellos, además de que lo auxiliaran a él. Y genera más costos indirectos de los que genera la prevención ya que le darán una incapacidad al trabajador que incluso puede generar perder contratos internacionales porque perderá su prestigio.</p> <p>Serían bueno las dos cosas, ya que el patrono debe de tener sus propios reglamentos, pero siempre el Ministerio debe de fiscalizarlo para que los trabajadores estén protegidos.</p>	<p>Es importante la aplicación de esta Ley, por el hecho de que es el Estado el encargado de reconocer y brindar protección de los trabajadores a través de esta normativa, pero también en todo lugar de trabajo se debe de contar con medidas de prevención establecidas por el empleador, esta normativa surgió en base a la firma del convenio de la OIT que el país realizó, ya que se establece en este, que es el Estado el encargado de establecer los principios generales en cuanto a la prevención de riesgos ocupacionales; por lo tanto es muy necesaria la aplicación de esta Ley que beneficia no solo a los trabajadores y trabajadoras, sino también al empleador.</p>	<p>Se considera necesaria la aplicación de esta normativa, porque según el Jefe del Ministerio de Trabajo es muy importante que se cumpla, ya que si no hay Ley el empleador no estaría obligado a establecer medidas de seguridad; en cambio los dos inspectores coinciden en cuanto que es necesario que en cada lugar de Exista una Ley o Reglamento en el que se establezcan estas medidas de seguridad y salud ocupacional, porque al final el beneficiado será el patrono ya que le generaría menos costos la prevención; al mismo tiempo siempre tiene que ser fiscalizado por el Ministerio de Trabajo.</p>



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis e Interpretación	Conclusión
<p>10 ¿Al realizar las inspecciones en los lugares de trabajo, se ha verificado si cuenta la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana con el equipo necesario para la realización de las actividades laborales de sus trabajadores?</p> <p>Categoría</p> <p>Inspecciones en la Alcaldía Municipal de esta ciudad.</p>	<p>JEFE DEL MINISTERIO DE TRABAJO REGIONAL OCCIDENTE</p> <p>JEFE DE LA SECCIÓN DE INSPECTORES</p> <p>INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>Lo primero que se hace en una inspección es que se identifican los riesgos y se hace un recorrido en todo el lugar de trabajo. Esta Alcaldía ha sido multada en el 2008, 2009 por no cumplir con las medidas de seguridad, ni contar con el equipo de protección necesaria, por ejemplo los que trabajan en el rastro, el cementerio, ahí los trabajadores no tenían guantes, mascarillas ni botas o zapatos de protección. Se revisaron todas las oficinas centrales, el plantel de los camiones recolectores de basura, en fin todas las áreas de la Alcaldía y a todas les cayó multa porque no estaban cumpliendo.</p> <p>En la Alcaldía de esta ciudad, fue hace como dos años que se realizó una inspección y no contaba con los equipos de seguridad necesaria para los trabajadores, por lo que fue multada en su momento, también se han recibido varias denuncias de sus trabajadores ,que no se les brindas las medidas de seguridad mínimas con las que debe de contar los lugares de trabajo</p> <p>Ya desde hace como dos años que no se realiza una inspección en la Alcaldía, pero cuando se hizo se identificaron varios riesgos y por eso recibió varias multas</p>	<p>Las inspecciones las realiza el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, por ser una Oficina Regional la de esta ciudad, es el Jefe el encargado de verificar el cumplimiento de estas mismas, ya que se subdivide en áreas como la de Inspectoría, que son los encargados realizar estas inspecciones, para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud ocupacional en cada lugar de trabajo.</p>	<p>La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, según los entrevistados no se ha inspeccionado desde los años 2008 y 2009. Al realizar esta inspección se verifico que no contaba con las medidas de seguridad y salud ocupacional, porque fue multada y dieron una serie de ejemplos de cómo en cada lugar de trabajo (secciones o departamentos en el que se divide) no cuentan con los equipos de protección necesarios que el Reglamento que hasta la fecha están aplicando como ente rector.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis e Interpretación	Conclusión
<p>11 ¿Cuál es el proceso que se realiza cuando un trabajador, sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional?</p> <p>Categoría</p> <p>Proceso a seguir al sufrir un accidente o enfermedad profesional</p>	<p>JEFE DEL MINISTERIO DE TRABAJO REGIONAL OCCIDENTE</p> <p>JEFE DE LA SECCIÓN DE INSPECTORES</p> <p>INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>Se recibe la denuncia en Ministerio y este debe de garantizar que se le cumplan los derechos, y si no tiene seguro que o pague el patrono, ya que el Seguro es el encargado de chequear las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>Cuando el trabajador realiza la denuncia, como Ministerio van a realizar la inspección a identificar si esto ha sucedido por condiciones inseguras, es decir que la maquinaria o equipo diseñado, está construido o armado en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento o actos inseguros que el trabajador Limpie la maquinaria cuando se encuentra en movimiento, de ahí se hacen las recomendaciones para evitar estos. Ya que el encargado de verificar las causas es el Seguro Social</p> <p>Hasta el momento con el Reglamento que se está aplicando no es Ministerio el encargado de ver todo el proceso que se debe realizar cuando pasa algún accidente o enfermedad profesional, sino que es el Seguro Social el que lleva estadísticas del mismo, lo que se hace es que al recibir una denuncia se va a realizar al lugar de trabajo una inspección y se identifican los riesgos y se le dan recomendaciones para que ya no suceda.</p>	<p>Al realizar una comparación del Reglamento General De Seguridad e Higiene en Los Centros de Trabajo, que le da competencia al ISSS, para que sean los encargados de atender a un trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad profesional, siendo ellos los que lleven los datos estadísticos de estos e investigar las causas y del accidente o enfermedad profesional y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo cuando un trabajador ha sufrido un accidente se le debe de notificar al Ministerio de Trabajo ya que será el encargado de llevar estas estadísticas y verificar las causas que lo generaron para posibles sanciones.</p>	<p>Cuando un trabajador sufre un accidente o enfermedad profesional, con la actual normativa el Reglamento General De Seguridad e Higiene en Los Centros de Trabajo, no son los encargados de conocer sobre los mismos, sino que es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) el encargado de verificar las causas de este, pero si un trabajador llega hasta las Oficinas a denunciar entonces lo primero que hacen es, realizar una inspección para ellos verificar, si lo que sucedió ha sido por condiciones inseguras o actos inseguros.</p>



ANEXO No. 5

**Matrices de Entrevista estructurada
dirigida a Jefes de las diferentes áreas de
trabajo de la Alcaldía Municipal de Santa
Ana**



MATRICES DE JEFES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTA ANA

Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis e Interpretación	Conclusión
<p>1. ¿Qué medidas de prevención ha tomado la Alcaldía Municipal para evitar los riesgos laborales a los que está expuesto un trabajador a causa de su actividad laboral?</p> <p>Categoría</p> <p>Medidas para prevenir los riesgos laborales</p>	<p>JEFE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL AREA DEMANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>La alcaldía trata de brindar medidas de seguridad apropiadas para los trabajadores, pero son los jefes de las diferentes áreas de trabajo los encargados de la adecuada implementación de estas.</p> <p>Los trabajos que se realizan en el área de red eléctrica son de las más peligrosas, por lo que a cada trabajador se le da equipo de seguridad, y mantenimiento al equipo hidráulico, además de las normas de seguridad que exige el ISSS.</p> <p>Por las labores que se realizan en este departamento los trabajadores están expuestos a muchos peligros al momento de recolectar la basura ya que sufren desde heridas hasta pinchones con agujas de jeringas por lo cual se les provee de guantes, botas y mascarillas para evitar accidentes laborales.</p>	<p>En la Ley se menciona la imperiosa necesidad de la seguridad y salud ocupacional, siendo esta una Ley vigente, es necesario implementarla de acuerdo a cada necesidad, de cada trabajador en su área de trabajo; siendo de gran utilidad El comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría; de forma ad-honorem, para la prevención de riesgos ocupacionales. Art. 7, 8 N° 8, , 13, 15, 16, 17, 18,75, 78, 79, y 87; todos de la Ley en comento</p>	<p>Se observa que los jefes de las diferentes áreas, son los responsables de cada sector; pero para prevenir los accidentes laborales, no basta con una sola opinión, es necesario que haya alguien que controle y evalúe la prevención de los accidentes laborales, para que cada trabajador sea abastecido de equipo idóneo de acuerdo a sus necesidades.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>2 ¿Cuál es el proceso al que se somete el trabajador, cuando sufre algún accidente de trabajo o enfermedad profesional en su área de trabajo?</p> <p>Categoría</p> <p>Proceso al que se somete el trabajador, al sufrir un accidente o enfermedad profesional</p>	<p>JEFE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL AREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>Ante cualquier accidente de trabajo que sufre cada trabajador inmediatamente tiene que recurrir al ISSS, internamente es decir en la Alcaldía no hay ningún proceso.</p> <p>Desde el año 2009 en el que ejerzo este cargo, no se ha dado en esta área un accidente de trabajo que sea grave, pero con los pocos y leves que han surgido se manda al trabajador al ISSS.</p> <p>Los trabajadores tienen que ir al ISSS para que les den incapacidad si lo requieren. Y el ISSS hace recomendaciones para que se hable con el trabajador para tratar de evitar accidentes de trabajo.</p>	<p>Es necesario que se cumplan los requisitos de seguridad y salud ocupacional, que la Ley establece para ello, es importante que se tengan acreditados peritos en seguridad e higiene ocupacional, para que identifique y prevenga los riesgos laborales en los lugares de trabajo, garantizando de esta manera un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, según Art. 7, Inc. 18, 69, 70 de la Ley.</p>	<p>De acuerdo a las respuestas de los empleadores, siendo jefes de las diferentes áreas se conforman con enviar al trabajador al ISSS y con las recomendaciones dadas por el ISSS, de las cuales poco o nada tomaran en cuenta si no se les da la vigilancia y control de las mismas; recomendaciones dadas por personas del ISSS, quienes no tienen el conocimiento del área especializada de cada sector de trabajo.</p>



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>3 ¿Al ser el edificio donde funciona la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana un bien protegido (patrimonio cultural), considera que esto interfiere con lo que establece la Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de Trabajo, en cuanto a las medidas de seguridad, higiene y salud que debe de cumplir como lugar de trabajo?</p> <p>Categoría</p> <p>Conflicto entre la protección del patrimonio cultural y medidas de seguridad.</p>	<p>JEFE DEL REA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL AREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>De alguna forma sí, pero se buscan las formas de darle mantenimiento a la infraestructura sin dañar el bien protegido.</p> <p>Si interfiere ya que no pueden realizarse cambios bruscos en la infraestructura, por lo que se han descargado la parte de arriba de la alcaldía colocando allí las oficinas que son menos concurridas para que haya menos tránsito de personas en esa área.</p> <p>El ex alcalde Orlando Mena intentó hacer algo más para beneficio de la infraestructura de la alcaldía, pero no le permitieron hacer nada más por ser este patrimonio cultural.</p>	<p>Es necesario el cumplimiento de los requisitos referentes a condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales deberán estar basados en la ley y su reglamento de ejecución correspondiente, para evitar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; reglamentos que se crearan dentro de los sesenta días, para adecuar las instalaciones de cada área de trabajo; los cuales serán inspeccionados por la Dirección General de Previsión Social.</p>	<p>Los entrevistados coinciden en que interfiere el hecho de ser patrimonio Cultural, la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, pero no dan opción de que sus instalaciones sean sustituidas, por una ubicación que garantice la salud y seguridad ocupacional, protegiendo también de esta manera, éste bien Cultural o que se garantice la seguridad y prevención de riesgos profesionales.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>4. ¿Qué papel considera que ha desempeñado el Ministerio de Trabajo, a partir de la creación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?</p> <p>Categoría</p> <p>Rol que desempeña el Ministerio de trabajo en la creación de la Ley.</p>	<p>JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL AREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>El ministerio de trabajo se ha encargado de dar difusión a esta ley y de realizar las inspecciones en los diferentes centros de trabajo.</p> <p>En esta área de trabajo no se ha tenido contacto alguno con el ministerio de trabajo, nunca se han acercado a querer implementar algún plan por ser un área de trabajo más desprotegida y peligrosa.</p> <p>A las instalaciones de este departamento nunca se ha acercado el ministerio de trabajo y mucho menos a darnos capacitaciones por lo que aquí se desconoce en su totalidad esta ley.</p>	<p>Según la jefatura de recursos humanos se ha empezado la difusión de la ley, pero en el área de mantenimiento y el área del dpto. de aseo y desechos sólidos al parecer los han dejado de lado, se debe de incrementar la difusión de la ley a estos sectores según lo establece los arts. 3 Ord. 4°; 7 Ord. 5°, 19° y 20°; 39; 65; 79 Ord. 23.</p>	<p>En las respuestas se verifica una total discrepancia de ideas y coinciden nada más las respuestas desfavorables para el ministerio de trabajo ya que se puede notar que no existe una adecuada difusión de la ley lo que se puede comprobar con las respuestas de los dos jefes de áreas de trabajo que desconocen en su totalidad la ley.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
5 ¿Está aplicando algún tipo de sanción a sus trabajadores por el hecho de no cumplir con las medidas de seguridad? Categoría Sanciones por no cumplir con las medidas de seguridad	JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA GERENTE DEL AREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA	<p>No se aplican sanciones en esta área de trabajo, nunca se ha implementado a menos que las leyes lo manden.</p> <p>En esta área se sanciona solo llamándole la atención al trabajador aunque puede sancionarse hasta suspendiéndole cinco días sin goce de sueldo, pero nada más se le sanciona verbalmente ya sea porque no uso los guantes, lentes etc.</p> <p>No se aplica ninguna sanción no tenemos autorización para hacerlo, por alguna circunstancia que se da solo se les llama la atención.</p>	<p>Según la ley en estudio debe ser necesario que se apliquen las sanciones y multas, para asegurar el cumplimiento de las medidas de seguridad para poder prevenir los riesgos en los lugares de trabajo, art. 81, 82, 85, 86 de la ley.</p>	<p>Al parecer las respuestas coinciden, en que no se aplican sanciones propiamente dichas; es decir no hay un estipulado de sanciones que puedan ayudar a corregir el mal uso de los equipos; o más bien sería que ni siquiera cuentan con todo el equipo necesario de prevención de riesgos laborales y por ello no tiene autorización de aplicar alguna sanción; desprotegiendo de esta manera a todos los trabajadores de las áreas más vulnerables.</p>



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>6 ¿Cree necesaria la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo o considera que en el tema de Riesgos es cada patrono el que debe establecer las medidas de seguridad?</p> <p>Categoría Aplicación de la Ley</p>	<p>JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>Es necesario que se aplique la ley para brindar más protección laboral a los trabajadores.</p> <p>En esta área de trabajo se desconoce por completo esta ley por lo que como patrono he tratado de implementar las medidas de seguridad necesaria para tratar de disminuir los riesgos laborales de los trabajadores.</p> <p>Considero que los patronos tienen que conocer esta ley para poder brindar las medidas de seguridad idóneas para cada trabajador.</p>	<p>De acuerdo al objeto de la Ley en su Art. 1, dice que es importante establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, así como en los propósitos de la Ley, en el Artículo 3 N° 1 y 4, donde se ve la necesidad de prevención de los mismos, así mismo en el Artículo 17, dice que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de otras funciones están el prevenir, recomendar al patrono de las medidas de seguridad, si no atiende a ello, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social; garantizándose el bienestar de los trabajadores</p>	<p>Los entrevistados manifiestan la necesidad de que se empleen las medidas de seguridad, es por ello que es importante que todo empleador conozca de la Ley, sino se quedaría al arbitrio del empleador la aplicación de medidas de seguridad en los lugares de trabajo.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
7 ¿Considera que como institución autónoma están preparados para aplicar la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo? Categoría Están preparados para la aplicación de la Ley	JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA GERENTE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA	<p>Si estamos preparados presupuestariamente, pero se dificultaría la aplicación debido a la falta del reglamento de esta ley.</p> <p>Se dificultaría por la falta de recursos económicos, pero en cuanto a la aplicación en esta área de trabajo ya trabajamos siguiendo algunos aspectos de la ley</p> <p>No puedo contestar certeramente si como alcaldía se está preparada para aplicar esta ley pero considero que no hay voluntad ni recursos para que se dé su efectiva aplicación.</p>	<p>Para la Aplicación de la Ley, es necesario remitirnos al Art. 4 de la Ley, donde dice que: se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones, Así como en el Art. 7 se debe de conocer los diferentes conceptos de la Ley; también se deberá estar a lo dispuesto al Art. 14 donde se verifica dentro de las funciones de los delegados de prevención, están Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas; en cuanto al Reglamento de la Ley según el Art. 88 dice que es, el Presidente de la República decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente ley.</p>	<p>Es de considerarse que para la Aplicación de la Ley, siendo que es vigente, es importante que se dé la aplicación la Ley, pues los Reglamentos según el Ministerio de Trabajo ya están creados, pero según los entrevistados no tiene el conocimiento de que estén creados, también hacen referencia en forma discordante, en que por falta de recursos económicos; mientras que el primero dice que están preparados presupuestariamente; sin embargo el último entrevistado hace referencia a la consideración de que no hay voluntad, ni recursos para la efectiva aplicación; concluyendo en disparidad de ideas por parte de los mismos. Por lo que, se denota que debe de dárseles a conocer los Reglamentos que ya están creados; para que se dé la efectiva aplicación de la Ley.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
8 ¿Cuentan con una Ordenanza o Reglamento que trate sobre la prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo? Categoría Reglamento u Ordenanza sobre prevención de riesgos	JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA GERENTE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA	<p>Por el momento no pero si existe a futuro la disposición de realizar por lo menos un reglamento, pero dentro de la alcaldía municipal ya existe un comité de seguridad e higiene.</p> <p>Pues la alcaldía municipal no cuenta con ninguna ordenanza o reglamento para la prevención de riesgos.</p> <p>Nunca me he dado cuenta que exista alguna ordenanza o reglamento que trate sobre esto hay reglamentos internos pero ninguno que sea para tratar los riesgos.</p>	<p>Según lo estipula la Ley todo es importante que se realice a través de Reglamentos que se desglosan del Reglamento General, siendo el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente entre otras funciones: la de Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emitan. Según el Art. 17, Lit.g) y h) Así como de crear su propio Reglamento en relación a los Arts. 18, 19, 20, 23,24, 35, 37, 38, 42, 52, 56, 57, 59, 69, 79 N° 4 y 13, 85 Inc. Último, 86 parte final, 88 y 89 de la Ley.</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe, ningún Reglamento que trate de la Prevención de riesgos; pero uno de ellos hace alusión a que existe un Comité de Seguridad e Higiene, pero no deja establecido nada en concreto, el último manifiesta que si hay Reglamentos internos; pero que ninguno trata sobre los Riesgos en los Lugares de Trabajo.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>9 ¿Cuenta la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana con los recursos económicos, materiales y personales para poder aplicar la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</p> <p>Categoría</p> <p>Recursos Económicos, materiales y personales, para la aplicación de la Ley.</p>	<p>JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>Si cuenta la alcaldía con todos estos recursos, es más existe dentro de la alcaldía un comité encargado de esto y además tenemos la disposición de aplicar esta ley.</p> <p>Pues en esta área se desconoce esa situación, pero al parecer no se está preparado por que la alcaldía no tiene recursos para ese fin.</p> <p>Como de los recursos económicos dependen los recursos materiales y que se cuente con el personal idóneo por lo que veo el problema en lo económico ya que hay muchas personas que no pagan los impuestos.</p>	<p>Según el Art. 8 de la Ley dice que: Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución, en el caso de esta institución por ser autónoma se sabe que depende de cada impuesto que pague la población de la ciudad de Santa Ana. Así mismo el Art. 76 de la Ley dice que: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo. Lo cual depende del Presupuesto General de la Nación.</p>	<p>En estas respuestas se encuentra, que la Implementación de La ley, es de difícil aplicación por el hecho que son fondos impredecibles, de saber cuándo entrarán en fondos de la Tesorería de la Alcaldía Municipal, para hacer una gestión efectiva, de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Y en cuanto al Fondo General de la Nación es necesario, que haya voluntad política de inversión para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p>



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>10 ¿Qué tipo de participación tuvieron como empleadores al momento de la creación de esta Ley?</p> <p>Categoría</p> <p>Participación de empleadores, en la Creación de la Ley.</p>	<p>JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>No tuvimos participación alguna, nos dimos cuenta por el contacto que como jefe de recursos humanos tuve en determinada ocasión con el ministerio de trabajo.</p> <p>Pues en realidad ninguna es más me gustaría que el ministerio de trabajo tomara alguna acción a implementar con el objetivo de darnos a conocer la ley.</p> <p>No nos han hecho partícipes para la creación de esta ley ni con jefes ni trabajadores e incluso el ministerio de trabajo ni siquiera a la alcaldía ha informado de esto</p>	<p>En el considerando II Y IV de la presente Ley, De acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo dice: que todo Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para APLICAR Y DAR EFECTO A LA POLÍTICA NACIONAL EXISTENTE EN ESTA MATERIA. Es por ello que no se tomaron en cuenta para la creación; pero queda la salvedad de que deben estar comprometidos en la participación activa, en coordinación con las instituciones que velarán por <u>la aplicación de dicha Ley</u>; así como lo establecen los Arts. 6, 7 Inc. 3°, 13, 16, 30 y 89 de la Ley, respetando no cometer infracciones como lo establece el Título IX, del Capítulo I, es decir los Arts. 79 al 84 de la Ley.</p>	<p>En vista que todos coinciden en que no tuvieron participación, porque la Ley así lo establece, pero es necesario que participen en la aplicación de la misma, pero según lo expresan no se les ha informado y no tienen conocimiento ni de cómo implementar la misma; no se cumplen lo estipulado en el considerando IV y los artículos, referidos a la aplicación y coordinación de la misma Ley.</p>



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Pregunta de la entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis Interpretación	Conclusión
<p>11 ¿Han recibido como empleadores alguna capacitación o charla por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión social sobre la Ley?</p> <p>Categoría</p> <p>Capacitaciones o Charlas, para los empleadores</p>	<p>JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>GERENTE DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p> <p>JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASEO Y DESECHOS SÓLIDOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA ANA</p>	<p>No tuvimos participación alguna, nos dimos cuenta por el contacto que como jefe de recursos humanos tuve en determinada ocasión con el ministerio de trabajo.</p> <p>Pues en realidad ninguna es más me gustaría que el ministerio de trabajo tomara alguna acción a implementar con el objetivo de darnos a conocer la ley.</p> <p>No nos han avisado de ninguna capacitación</p>	<p>Según lo establece el Art. 15 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; asimismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa lo requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador. Delo cual no se ha dado cumplimiento a esto.</p>	<p>No han recibido charlas, ni capacitaciones, es decir, aún no se ha cumplido lo estipulado por la Ley. Y si no conocen no podrían darle cumplimiento a la misma.</p>



NEXO No. 6

**Matrices de Entrevista estructurada
dirigida a trabajadores de las diferentes
áreas de trabajo de la Alcaldía Municipal
de Santa Ana**



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
<p>1 ¿Qué entiende usted por Riesgo Profesional?</p> <p>Categoría Los Riesgos Profesionales</p>	<p>Motorista del Camión De Basura</p> <p>Peón del Camión De Basura</p> <p>Auxiliar de personal</p> <p>Auxiliar de Registro del familiar</p> <p>Electricista</p> <p>Peón de área de bacheo</p>	<p>Entiendo que es algo al que estoy expuesto si no tengo cuidado al manejar el camión, como que me suceda un accidente en la carretera.</p> <p>Es a lo que estoy propenso en mi lugar de trabajo</p> <p>Entiendo que es un percance al que todo trabajador puede sucederle en su lugar de trabajo a consecuencia de su actividad laboral.</p> <p>Se refiere a los accidentes que podrían tener los trabajadores en el momento de realizar sus actividades y las enfermedades las que se pueden adquirir</p> <p>En este lugar de trabajo al realizar las instalaciones eléctricas o reparar las luces de las calles, sino tengo cuidado puedo tener un riesgo.</p> <p>Un riesgo es algún accidente que podemos sufrir cuando realizamos un trabajo, por ejemplo cuando andamos en la calle arreglándolas.</p>	<p>Se destaca, que por parte de los trabajadores, la mayoría tiende a relacionar Riesgo Profesional con un accidente no tienen un concepto claro del mismo, ya que un Riesgo Profesional se divide en Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de igual forma en cuanto a accidente relacionan con un accidente común por ejemplo un accidente de tránsito, hay que destacar que es similar en todas las respuestas es el cuidado que todos deben de tener a la hora de realizar su trabajo.-Según el art. 5 de la referida ley hace mención de la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones</p>	<p>En cuanto a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es claro que el ministerio de Trabajo y Previsión Social no está asumiendo su Rol en cuanto a que ni con la Ley anterior se está realizado promoción de la misma, previo a la aplicación de la Ley General.- La ley determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades por lo que es de vital importancia establecer un adecuado nivel de concientización por parte de los trabajadores, como del empleador, uno de los propósitos principales que persigue la ley es fomentar una autentica cultura preventiva mediante la promoción de la misma, es evidente que los trabajadores entrevistados no conocen de los riesgos profesionales por falta de promoción de la ley por parte de las instituciones encargadas de promoverlas para garantizar la seguridad y la salud.-</p>



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
<p>2 ¿Para usted que son accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?</p> <p>Categoría Accidentes De Trabajo Y Enfermedades Profesionales</p>	<p>Motorista del Camión De Basura</p> <p>Peón del Camión De Basura</p> <p>Auxiliar de personal</p> <p>Auxiliar de Registro del familiar</p> <p>Electricista</p> <p>Peón de área de bacheo</p>	<p>Accidente es cuando al ir manejando el camión de la basura choco o me pasa algo y hasta puedo llegar a quedar inválido. Pero no sé qué es una enfermedad profesional</p> <p>Accidente es hacerse una herida, una quebradura o caerse del camión de la basura, la enfermedad profesional no sé qué es.</p> <p>Accidente es que en mi lugar de trabajo me suceda un percance o mientras son mis horas laborales haciendo el trabajo respectivo. Enfermedad laboral yo digo que a causa de mi trabajo me enferme de algo, como por ejemplo yo que solo paso en la computadora me enferme de los ojos.</p> <p>Son las que pueden sobrevenir a causa de los riesgos al realizar el trabajo</p> <p>Accidente viene siendo cuando un trabajador por no tener cuidado le pasa algo en su lugar de trabajo o que por un caso de que este mala la maquinaria sufra un accidente sin poder evitarlo él; pero enfermedad profesional no sé qué es.</p> <p>Si no se tiene cuidado cuando ando realizando el bacheo puedo tener un accidente, la enfermedad profesional si nunca había escuchado eso.</p>	<p>La minoría tienden a tener una idea de las enfermedades profesionales, mientras que los demás entrevistados solo relacionan a los accidentes de trabajo, es claro que los trabajadores de la alcaldía municipal no están debidamente capacitados por las instituciones que deberían de hacerlo ya que al no tener conocimiento de ello no podrán exigir las prestaciones correspondientes.-</p>	<p>La mayoría de los trabajadores desconocen de las enfermedades profesionales y los que tienen conocimiento tienden a no cuestionar sobre la protección de su salud en el lugar de trabajo ya que con los altos niveles de desempleo en el país están propenso de ser despedidos, por la necesidades económicas, esto con lleva a que el empleador no está acatando con las medidas preventivas ya que con este resultado es necesario de que las instituciones en cargas de Promover la Ley se encarguen de Promocionar la ley mediante capacitaciones.-</p> <p>La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana debe garantizar que cada trabajador recibe información teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, la información debe de estar centrada específicamente en los riesgos laborales ya sea por parte de las instituciones como por ejemplo el Ministerio de Trabajo como lo establece el Art. 6 de la Ley general de prevención de riesgos en el cual debe de promover y evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.</p>



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
3 ¿Qué tipo de percance ha sufrido a causa de su actividad laboral, si ha sufrido alguno que prestación recibió por esa causa? Categoría prestaciones frente a los percances sufrido por su actividad laboral	Motorista del Camión De Basura	Nunca he tenido algún accidente cuando ando trabajando, porque he tenido cuidado, así que no se si dan alguna prestación por esto.	Los trabajadores es común verificar que si han sufrido un accidente pero no se toman las precauciones ya que la mayoría entiende que al sufrir un accidente de trabajo es lo mismo que sufrir un accidente común, a igual por falta de conocimiento de los riesgos profesionales no pueden exigir sus derechos.-	No se está realizando el cumplimiento de todas las obligaciones en materia preventiva por parte de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, ya que es claro que la mayoría de los trabajadores que realizan los trabajos peligrosos como son los peones de los camiones de Basura, deben de brindárseles el equipo necesario para resguardar su seguridad así para que se cumplan las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, se deben garantizar los medios humanos, técnicos y materiales
	Peón del Camión De Basura	A causa de mi trabajo he sufrido de heridas, porque hay huiste, agujas en las bolsas de basura que echamos al camión de la basura, y una vez me incruste en el pie un electrodo que me traspaso el pie, cuando son agujas que me meto no voy al Seguro, solo eso del pie que si fui pero solo al Seguro Social me mandaron.		
	Auxiliar de personal	No he sufrido ningún percance a causa de mi trabajo como al estar solo en la computadora no tengo mayor riesgo.		
	Auxiliar de Registro del familiar	Ninguno		
	Electricista	Lo más que me ha pasado es que me agarre la corriente, pero ha sido leve, por eso es que tengo q andar con camisa manga larga, pero de ahí he tenido cuidado.		
Peón de área de bacheo	Lo que me ha pasado es que como nos toca andar a pura mediodía en la calle, que mucho se quema uno, pero			



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
4 ¿De qué forma la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana ha prevenido los Riesgos Laborales? Categoría Prevención de los riesgos laborales	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	<p>La administración nos ayuda cuando alguno de mis compañeros sufren algún accidente, ya que se investiga si es culpa del trabajador o por los camiones que están malos y si están así los mandan a reparar.</p> <p>Lo único que nos han dado son uniformes y capas, pero estos no son adecuados al tipo de trabajo que realizamos ya que no nos protege de la contaminación de la basura, y si nos dan botas estas cuando uno corre para ir recogiendo la basura se le queman los pies así que es bien incomodo usarlas.</p> <p>No he visto ningún tipo de medidas preventivas que de parte de la Alcaldía se realice para que no tengamos riesgos.</p> <p>Equipando adecuadamente a los trabajadores que ejecutan trabajos de campo: mantenimientos, aseo, ornato etc.</p> <p>Solo charlas de cómo usar las maquinas</p> <p>Solo cuando nos explican cómo hacer el bacheo y las mezclas para que todo quede bien.</p>	<p>La Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana no brinda a los trabajadores las medidas necesarias para el desempeño de su actividad laboral es común que los trabajadores desconocen de medidas preventivas implementadas por parte de la alcaldía, lo cual esto genera inseguridad.</p>	<p>Las medidas empleadas no son absolutamente las adecuadas ya que solo se toman medidas para el manejo de máquinas pero nunca se les explica el que hacer a la hora de sufrir un riesgo laboral ya que con ello queda claro que los trabajadores tienden a desconocer en materia preventiva , es por ello todo trabajador debe de tener claro que tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, este derecho supone la existencia de un correlativo deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.-</p>



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
5 ¿Qué clase de equipo de protección profesional ha recibido por parte de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, para la realización de su actividad laboral? Categoría Equipo De Protección Profesional	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	Nos han dado uniformes y capas, botas de hule, solo una vez me han dado en los 36 años que tengo de trabajar acá y hace como 15 me dieron las botas. Han dado uniforme pero ese solo nos lo ponemos cuando nos toca ir a recoger la basura de las bodegas, nos han dado botas de hule pero cómo andamos siempre en el sol nos recose los pies, no nos han dado guantes ni desinfectantes para las manos y aquí donde vienen los camiones solo agua nos dan para bañarnos. Como trabajamos en oficina no nos han dado ningún tipo de equipo de protección. Ninguno tal vez por la clase de trabajo que desempeño, eminentemente administrativo. Equipos de protección como cascos, uniformes y botas. Solo me han dado uniforme.	La Alcaldía debe de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores atreves de un serie de actuaciones, como por ejemplo brindar los medios necesarios, lo cual deberá de analizar las posibles situaciones de emergencia para adoptar las medidas necesarias en materia de equipamiento por ejemplo el brindar herramientas, uniformes, mascarillas etc. Para trabajos que presente un riesgo eminente y así contribuir en el desarrollo del trabajador.-	Los entrevistados expresan que la Alcaldía no ha destinado los medios necesarios para el equipamiento de los trabajadores que realizan trabajos que presenten un riesgo, por lo que la alcaldía debe de velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.-



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
6 ¿Qué papel considera usted que está desempeñando el Ministerio de Trabajo en cuanto a la Prevención de Riesgos en su lugar de trabajo? Categoría El Ministerio De Trabajo En La Prevención De Los Riesgos Laborales	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	Pues nunca han venido a visitarlos ni darnos apoyo en nada. Por lo menos a este departamento no han venido, no tengo conocimiento si haya en las oficinas centrales han llegado, así que no veo que realice ningún papel. Lo único que he sabido es que cuando un trabajador va a denunciar algún tipo de violación de sus derechos laborales vienen pero no han hecho nada para que se prevengan los accidentes laborales. Desconozco la intención del ministerio de trabajo. considero que no están jugando un buen papel ya que nos han abandonado a los trabajadores de la Alcaldía por completo Ninguno porque yo no he visto que vengán a ayudarnos o darnos a conocer nuestros derechos.	Es claro que el ministerio de trabajo y previsión social a través de la Dirección general es la encargada de promover la ley y las consecuencias que acontecen es decir que no existe una cultura preventiva, en cuanto al derecho a la información en materia de salud laboral le corresponden al ministerio de trabajo así como el empleador, es por ello que los trabajadores tienden a no tomarle importancia a la ley general de prevención de riesgos, por la falta de voluntad política, así como también falta de compromiso.-	Según los trabajadores El ministerio de trabajo y previsión social no ha realizado ningún tipo de proyecto para dar a conocer la ley general de prevención de riesgos mucho menos ha realizado lo que son las inspecciones de trabajo ya que con ello se estudia las situaciones que acontecen relacionado en la prevención de riesgos.-



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
7 ¿Qué tipo de charlas informativas o capacitación ha recibido acerca de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo? Categoría CAPACITACION SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	Nunca he recibido charlas ni mucho menos capacitaciones para saber cómo prevenir los riesgos. Ninguna, me he dado cuenta No nos han dado charla alguna ni de parte de la Alcaldía ni del Ministerio de Trabajo. ninguna No he recibido ningún tipo de charla o capacitación. Nunca nos han dado este tipo de charla o capacitación solo dicen cómo hacer las cosas pero hasta ahí.	La Alcaldía municipal debe de velar por el cumplimiento la ley para que se capaciten los trabajadores ya que con esto estaría aparte de brindar seguridad no tendría sanciones, de igual forma el ministerio de trabajo como la institución del Estado debe de vigilar y controlar todas las medidas de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo así como brindar información que permita el conocimiento de legislación relacionado a la prevención de riesgo.	Es de resultado general que el ministerio de trabajo así como la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, no están realizando o brindando información necesaria para que los trabajadores sepan a qué riesgos se encuentran expuestos y esto originaria que los accidente o enfermedades profesionales no se desarrollen como tal sino que pasarían como una enfermedad común o accidente ya que los trabajadores no tienen conocimiento acerca de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
8 ¿A qué sanción considera que se encuentra expuesto por el hecho de no someterse a las medidas de seguridad y prevención de riesgos en los lugares de trabajo? Categoría SANCIONES ANTE EL NO SOMETIMIENTO A LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	Aquí no nos imponen sanciones, lo más son regaños o llamadas de atención si no hacemos las cosas bien. No tengo conocimiento si ponen sanciones aquí. No se A multas No sé a qué sanción, porque nunca me han sancionado. Solo si no hacemos bien algo nos llaman la atención o si es grave algo que cometemos nos suspenden por dos o a cinco días para no venir a trabajar y sin goce de salario.	La ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo no es debidamente conocida por parte de los trabajadores y esto con lleva el desconocimiento de que si existe un tipo de procedimiento a la hora de aplicar las sanciones, ley maneja tanto sanciones para los trabajadores regulado en el art. 85 así como también las sanciones para los empleadores regulado en el art.77, en la pronta aplicación de la ley existirá problemas en cuanto a que ni el trabajador ni empleado restarán consientes cuando incurran en las sanciones ya que ante el desconocimiento de la ley podrían caer en cualquiera de ellas y no se resolverá mediante lo estipulado, porque la ley no ha sido lo suficientemente promovida.	Solo si no hacemos bien algo nos llaman la atención o si es grave algo que cometemos nos suspenden por dos o a cinco días para no venir a trabajar y sin goce de salario.



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
9 ¿Qué conocimiento tiene sobre la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y si la conoce cuales son las innovaciones que ha identificado? Categoría CONOCIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SUS INNOVACIONES	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	No conozco esa Ley, nadie nos ha informado de su existencia. No conozco esa Ley Ningún conocimiento de la Ley Realmente es una ley desconocida en este medio laboral. No la conozco No la conozco	El objetivo de la ley es establecer requisitos de seguridad, es un grave problema ya que el Estado debe establecer los principio generales a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar que se adopten medidas que garanticen un adecuado desarrollo de su actividad laboral, es por ello que el Estado atreves de las instituciones encargadas de velar y promover la ley no asumen su rol en materia preventiva por lo que estarían vulnerando los convenios rectificadas en el País, así como también la constitución de la Republica.-	Todos los trabajadores de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, desconocen de la ley y esto genera falta de cultura preventiva así como también vulnera la ley y los trabajadores quedan sin protección alguna en materia formación en materia preventiva, por lo que no se acataría las medidas de protección



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
10 ¿Fue sometida a consulta esta Ley y cuál fue la participación que tuvieron como trabajadores al momento de la creación de la misma? Categoría PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA CREACIÓN DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	Motorista del Camión De Basura Peón del Camión De Basura Auxiliar de personal Auxiliar de Registro del familiar Electricista Peón de área de bacheo	A nosotros no nos comentaron nada acerca de esta Ley y es hasta ahora que conozco de la existencia de la misma, como ve no tuvimos ninguna participación No sé nada acerca de esta Ley porque ni de parte de la Alcaldía ni del Ministerio de Trabajo nos hemos dado cuenta de que existe. No hemos participado en nada. No creo porque ni los empleadores la conocen Quizás porque trabajamos en la Alcaldía no nos han informado de nada porque aquí algunas medidas de seguridad porque el Jefe de Mantenimiento las implementa y nunca vinieron a preguntarnos acerca de esto. No hemos participado en nada.	los trabajadores de la Alcaldía Municipal desconocen del contenido de dicha ley, por lo que fácilmente es vulnerado el trabajador con esto se incumplen con los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben de aplicarse en los lugares de trabajo.- es de suma importancia destacar que los derechos como por ejemplo de consulta y participación que deberían de haber tenido los trabajadores para poder analizar la situación actual que atraviesa la Alcaldía en cuanto a riesgos se refiere, además no fue sometida a consulta y es evidente que la mayoría de las instituciones del Estado serían las que tendrían que comenzar a aplicar la ley lo cual es lo contrario, son las que más deficiencias presentarían.-	Los entrevistados además de no conocer la ley no fue consultado la creación de la misma, por lo que tienden a rechazar dicha ley además la mayoría de instituciones no están preparadas para la aplicación de la misma.-



“La Efectividad de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana.”



Pregunta De La Entrevista	Entrevistados	Respuesta	Análisis E Interpretación	Conclusión
<p>11 ¿Cuáles son las limitantes que ha observado para la difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?</p> <p>Categoría</p> <p>Limitantes para la difusión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</p>	<p>Motorista del Camión De Basura</p> <p>Peón del Camión De Basura</p> <p>Auxiliar de personal</p> <p>Auxiliar de Registro del familiar</p> <p>Electricista</p> <p>Peón de área de bacheo</p>	<p>Si como dice es una Ley que viene a proteger a los trabajadores, entonces nosotros por lo menos deberíamos saber que existe y ninguno de mis compañeros saben que hay esta Ley porque no le han dado publicidad.</p> <p>La limitante que veo es que no la han difundido porque yo ni siquiera sabía que existía.</p> <p>No la han difundido a todos los trabajadores, no existe esa voluntad política para que nosotros como trabajadores conozcamos más nuestros.</p> <p>No se ha difundido ni se han realizado charlas.-</p> <p>Muchas limitantes porque no la conocemos hasta hoy que se cómo se llama la Ley, pero en sí no sé de qué trata, si viene a favorecernos a nosotros o solo a los patronos.</p> <p>Pienso que no ha existido la voluntad para que nosotros conozcamos la Ley, porque yo que estoy afiliado en el sindicato luchamos siempre por nuestros compañeros cuando se le violentan sus derechos.</p>	<p>En definitiva la ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo no es conocida por los Trabajadores de la Alcaldía Municipal de la ciudad de Santa Ana, por lo que no hay voluntad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que es la que tendría que impartir capacitaciones a los trabajadores.</p>	<p>La mayoría de los trabajadores no conocen la ley por lo que a la hora de la aplicación de la misma a un caso concreto, el trabajador no conocerá todo el procedimiento en el momento de sufrir un accidente o enfermedad profesional, además se estaría vulnerando el art.6 de la ley ya que es atreves del ministerio de trabajo y previsión social la institución encargada de promover la ley.- Quien es la que da el pase a las demás direcciones a que se promueva dicha ley es claro que la Alcaldía no está tomando las medidas para que sus trabajadores conozcan de la ley, por lo que la limitante seria que no existe la voluntad política para la difusión de la ley.-</p>