

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

TEMA DE INVESTIGACION:

**“EXPECTATIVAS QUE EN EL AMBITO LABORAL SE TIENEN ACERCA DE LA
NUEVA LEY GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE
TRABAJO EN SANTA ANA”**

PRESENTADO POR:

**ALVARADO LOPEZ, RONALD MAURICIO
LOPEZ DE RODRIGUEZ, EVELYN ELIZABETH**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURIDICAS

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. Y MASTER NAPOLEON HUMBERTO ZAMBRANO

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:

LIC. Y Med. MIRNA ELIZABETH CHIGUILA BARRIENTOS DE MACAL

JUNIO DE 2012

AGRADECIMIENTOS.

Primeramente a Papito Dios, por darme la oportunidad de superarme en la vida, por regalarme un triunfo que trae alegría y felicidad en mi vida y en la de mi familia; por ser tan dulce y bueno conmigo, por escucharme siempre que lo necesité y por perdonarme cuando hice algo sin recordarme de él. Te amo papito DIOS por ser tan bueno conmigo, por regalarme paciencia y sabiduría para superar los obstáculos en mi vida. GRACIAS DIOS.

A mi mami Maritza Nilda López por ser uno de los motivos mas inspiradores para estudiar e intentar graduarme de la universidad, por el apoyo incondicional desde sus sabios consejos, su comprensión, su tiempo, su paciencia, sus regaños y hasta su apoyo económico que mas de alguna vez me lo dio, GRACIAS MAMI.

A mi esposa e hija (cocoy) que me aguantaron tantos desvelos y amarguras por el estrés en el estudio y principalmente en la investigación del proceso de grado. Gracias por quererme y motivarme a seguir adelante, las QUIERO MUCHO y gracias por el cariño y apoyo que recibo a diario de ustedes, GRACIAS.

A mi demás familia como mis hermanos el Gordo y Mario que tanto me ayudaron en el estudio en la universidad como en la investigación del proceso de Grado, los quiero hermanos; a mis suegros que más de alguna vez me apoyaron en mis estudios. GRACIAS.

Al Lic. Zambrano por asesorarnos de la mejor manera en el desarrollo de nuestro proceso de grado y aportarnos tan valiosos conocimientos que fueron fundamento vital para el culmen del mismo, por mostrarse más que un docente un amigo de una forma personal GRACIAS.

A jefes y compañeros en el trabajo que tantas veces me llamaron la atención por no llegar a trabajar y pensar que no venia a la U si no que me iba a molestar a otras partes, por el permiso que me concedieron de estudio, GRACIAS.

A mis amigos que sin pensarlo me ayudaron en el desarrollo de mi investigación, Gracias Yeny Marroquín Canales que aunque te hayas ido a pasear y te hayas olvidado de mi yo si no me olvido de vos, GRACIAS. A Karla por comenzar con nosotros la investigación y abrimos las puertas dela mejor fuente que tuvimos en la investigación e igual gracias al Lic. Hernán que siempre cuando tenía tiempo nos atendió en nuestras entrevistas y si no lo tenia procuraba tenerlo para atendernos. GRACIAS.

Gracias UES FMO por recibirme en sus aulas y regalarme tantos conocimientos que espero no defraudar y poner en practica para bien de la sociedad.

Ronald Mauricio Alvarado López.

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

LICDO. FRANCISCO CRUZ LETONA

Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DECANO

LICDO. RAUL ERNESTO AZCÚNAGA LOPEZ

VICE- DECANO

ING. WILLIAM VIRGILIO ZAMORA GIRON

SECRETARIO

LICDO. VICTOR HUGO MERINO QUEZADA

**JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS Y COORDINADORA
DEL PROCESO DE GRADO:**

LIC. Y MED. MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA DE MACALL ZOMETA

Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

INDICE

INTRODUCCION.....	IV
CAPITULO I.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Justificación de la Investigación.....	3
1.3. Objetivo General.....	9
1.4. Objetivos Específicos.....	9
1.5. Preguntas de Investigación.....	10
CAPITULO II.....	11
2.1. Antecedentes Históricos.....	12
2.2. Marco Jurídico.....	17
2.2.1. LEGISLACION NACIONAL.....	17
2.2.1.1. Constitución.....	17
2.2.1.2. Código de trabajo.....	19
2.2.1.3. Código de Salud.....	23
2.2.1.4. Ley de Organizaciones y Funciones del Sector trabajo y Previsión Social.....	26
2.2.1.5. Reglamento General Sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.....	31

2.2.1.6. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.....	33
2.2.2. LEGISLACION INTERNACIONAL.....	43
2.2.2.1. Convenio 155 de la OIT.....	43
2.2.2.2. Protocolo del convenio 155 de la OIT.....	45
2.2.2.3. Convenio 81 de la OIT.....	46
2.2.2.4. Convenio 129 de la OIT.....	47
CAPITULO III.....	50
3. Metodología de la investigación.....	51
3.1. Método de Estudio.....	51
3.2. Población y Muestra.....	53
3.3. Plan de Análisis.....	54
3.4. Resultados Esperados.....	55
3.5. Supuestos y Riesgos.....	55
3.6. Presupuestos y Financiamiento.....	56
CAPITULO IV.....	58
4.1. Integración de los Resultados.....	60
4.2. Análisis e Interpretación de los Datos.....	71
CONCLUSIONES.....	82

RECOMENDACIONES.....	84
Anexo I	86
Anexo II	87
Anexo III	88
Anexo IV	89
Anexo V.....	91
Anexo VI.....	93
Anexo VII	94
Cronograma.....	96

INTRODUCCION

Desde principios de la humanidad, el hombre ha desarrollado acciones diversas para obtener el sustento de cada día, a dichas acciones con el tiempo se le dio la categoría de trabajo; con el devenir de los años se fue formalizando y llenando de características, requisitos, etc. Hasta ser algo complejo y necesario para obtener un salario digno para poder subsistir.

A sabiendas que un accidente es algo imprevisto, y una acción realizada de manera inconsciente y por fuerza mayor o caso fortuito, sería difícil evitar este imprevisto pero no imposible; en relación a los accidentes que ocurren en un lugar de trabajo, la Constitución de la República estipula las obligaciones de los patronos de pagar indemnizaciones a sus empleados en caso de que sucediera algún accidente al momento de encontrarse realizando su labor para su patrono, pero una de las desventajas de la indemnización es que con ella no se puede deshacer lo que está hecho, dejando secuelas en algunas ocasiones en los trabajadores que tendrán que tener de por vida.

La investigación a realizarse, va encaminada a hacer conciencia a todas las personas que intervienen dentro de una empresa, a tener medidas de seguridad para evitar este tipo de infortunios laborales, el Estado como ente encargado de proteger todos los derechos de las personas sin excluir los de los trabajadores, reconoce y protege sus derechos creando un Código de Trabajo que sería el encargado de velar

que las relaciones laborales se den en armonía; importantísimo es destacar la participación activa que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente representante del Estado, encargado de velar por la protección de los derechos de los trabajadores y así también de los patronos.

El Ministerio de Trabajo en su afán de proteger los derechos en su totalidad de los trabajadores basado en el Reglamento General Sobre seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, al momento de realizar las inspecciones de trabajo en las empresas, se hacían recomendaciones para realizar cambios o mejoras dentro de las instalaciones para evitar cualquier tipo de accidentes; el Ministerio de Trabajo se apoyaba, además del Reglamento, también ocupaba legislación internacional que se apegara a la coyuntura del país, pero aún así solo eran recomendaciones que quedaban a discreción del empleador ponerlas en práctica o no.

Con todo esto, era necesario la creación de una ley que obligara al patrono a someterse a las normas jurídicas establecidas y así cumplir de una manera obligatoria a realizar cualquier tipo de cambios o modificaciones dentro de las instalaciones ya sean en medidas de seguridad o infraestructura para el bienestar de los trabajadores todo con el fin de evitar accidentes con las medidas de seguridad o prevenir cualquier tipo de enfermedad profesional adquirida en su trabajo.

Por tal motivo el presente trabajo de investigación pretende dar a conocer las expectativas de aplicación que se tienen en el ámbito laboral acerca de la nueva Ley

General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, mediante la explicación de la normativa jurídica nacional que tiene relación con la seguridad e higiene ocupacional en los lugares de trabajo, en unión con la legislación internacional de igual contenido.

En el Primer Capítulo se ve la necesidad de realizar un planteamiento del problema que será la motivación del trabajo de investigación, de igual manera su justificación para conocer la importancia y relevancia en la sociedad; se plantean además objetivos que se pretenden alcanzar y esto se verá al final de la investigación motivada y orientada con una serie de interrogantes que serán guía en la investigación.

En el Capítulo Segundo se describe lo que son los antecedentes históricos refiriéndose estos a una reseña histórica de los accidentes de trabajo y una serie de leyes que se antepusieron al Reglamento general de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo y a la Ley en estudio; además se enmarca la normativa jurídica tanto nacional como internacional que interactúan en la protección de los derechos de los trabajadores, al igual se pretende explicar algunas de las novedades que trae consigo la ley en investigación y una serie de procedimientos estipulados en ella y relacionados con leyes nacionales como el Código de Trabajo y la ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.

En el Capítulo Tercero se manifiesta el método de investigación que se adopta siendo el CUALITATIVO, con el cual se elabora un diseño metodológico en el que se desarrolla un plan de análisis que se enmarca desde el método de estudio a utilizar hasta el plan de análisis de información con el cual se obtendrá un mejor análisis e interpretación de los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación y desarrollados dentro del Capítulo Cuatro.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo en El Salvador presenta una serie de problemas para el Estado en su implementación de programas de ayuda para el sector trabajador, debido a que actualmente existe una nueva legislación en cuanto a riesgos laborales, que no podrá ser aplicada en su totalidad hasta la debida creación y aprobación de un reglamento que la haga efectiva. La nueva normativa en lo relativo a su aplicación es insuficiente para el ámbito jurídico nacional, ya que se ve la necesidad de hacer uso de normativa laboral internacional tales como: Convenio ciento cincuenta y cinco de la OIT, Protocolo del Convenio ciento cincuenta y cinco de la OIT, Convenio ciento veintinueve y ochenta y uno de la OIT, para poder complementar el desarrollo de la misma.

La realidad nacional en lo que a legislación sobre trabajo se refiere, presenta la necesidad de la aplicación de una ley especial en este rubro, debido a que si no se comienza a utilizar la ley en referencia, se continuará con las violaciones en los lugares de trabajo en contra de los trabajadores, tomando en cuenta que en la mayoría de casos los patronos tratan de evitar el cumplimiento de la ley; esto por la falta de cultura de cumplimiento, principalmente en el ámbito laboral que existe en El Salvador para la adecuación de medidas de seguridad en el ámbito de la legislación en comento.

Desde la aprobación el día 22 de Enero de 2010 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, toma gran importancia el hecho de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contará con un proceso sancionatorio diferente al actual, porque presenta la innovación de poder efectuar la sanción administrativa que se hace a los centros de trabajo que infringen la ley, al trabajador y al patrono.

El problema Jurídico hasta ahora descrito permite para el proceso de investigación formular las siguientes interrogantes: ¿Qué expectativas de aplicación se tienen en el ámbito laboral acerca de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo? ; ¿Será la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo el instrumento jurídico idóneo para resolver la relación patrono-trabajador?

En consecuencia, el enunciado del problema que constituye la investigación es: LA NUEVA NORMATIVA DE RIESGOS LABORALES, EN LO CONCERNIENTE A SU APLICACIÓN ES INSUFICIENTE, POR LO QUE TIENE QUE HACER USO DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL, LO CUAL PRODUCE UN BINOMIO JURÍDICO QUE PUEDE AFECTAR Y PRODUCIR RESULTADOS NEGATIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL NACIONAL

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Al presentar a consideración el tema denominado "Expectativas que se tienen en el ámbito laboral acerca de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de

Trabajo”, la cual está inmersa en el ámbito social, se pretende evidenciar la importancia, valor y trascendencia jurídica que generaría la incorporación de una nueva normativa en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo dentro de la actual legislación laboral.

Lo novedoso de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, genera una serie de expectativas; en donde el Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promueve la mejoría en la seguridad tanto del Patrono como del trabajador en los centros de trabajo, mediante asesoría técnica especializada sobre medidas de seguridad, que al ser acatada, éstos últimos resultarían beneficiados; tanto el trabajador por su bienestar en el lugar de trabajo como el empleador al tener un trabajador acatando las medidas de seguridad; y con esto evitar posibles riesgos o accidentes y contribuir a la buena salud y así obtener un rendimiento al cien por ciento en el desempeño de su labor.

Todos los procedimientos dentro del Ministerio de Trabajo son meramente administrativos y para hacer efectivo el pago de una multa que no ha sido cancelada en el período determinado, debe interrelacionarse con otras instancia como lo son el Ministerio de Hacienda y la Fiscalía General de la República para hacer efectivo el pago de la deuda, proceso que se desarrollará más adelante en el presente trabajo de investigación.

El Estado como ente encargado de darle aplicabilidad a la ley y divulgarla, o de hacer del conocimiento de todas las personas dicha normativa, ha impulsado

diversos mecanismos para capacitar tanto al patrono como a los trabajadores; atendiendo a tres finalidades fundamentales: capacitar, reforzar y obtener el recurso humano idóneo para lograr consolidar una nueva cultura de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo y garantizar el respeto de la dignidad de las persona. Cabe mencionar que las capacitaciones a que hace referencia la ley en comento, son requisitos para la acreditación de los comités, de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales que exige la misma.

A consecuencia de la necesidad de que existan empresas que asesoren al personal de los lugares de trabajo, sobre el cumplimiento de la nueva normativa, es conveniente que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social avale sus operaciones y de esta manera llevar un control más riguroso, permitiendo en conjunto con las empresas asesoras, el cumplimiento de la normativa bajo el esquema de coordinación.

Es importante aclarar que no es obligatorio que los lugares de trabajo que ya posean técnicas avanzadas, implementadas y orientadas a la prevención de riesgos laborales y de salud ocupacional, contraten a estas empresas asesoras; es decir, que si estos lugares de trabajo poseen técnicas apegadas a la ley, no será necesario que se sometan a las disposiciones de la nueva normativa; siendo el ente encargado de calificar estas técnicas avanzadas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de las inspecciones realizadas.

En esta investigación será necesario conocer las expectativas que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, debido a que previamente se contaba con una legislación inadecuada, ineficaz e insuficiente, la cual no generaba los mecanismos necesarios para evitar el incumplimiento de una norma. Lo anterior se refleja en la realización de inspecciones de trabajo, al igual que otras deficiencias causadas por la desactualización de la ley.

De igual forma, el ente encargado de la aplicación de dicha ley, sólo contaba con un reglamento y una serie de convenios y tratados basados en normativa internacional, los cuales se analizarán en el desarrollo de la investigación; que no aseguraban su total cumplimiento dejando a criterio del patrono, el tipo de reglas a las que se iba a someter; es decir, el inspector delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social solamente daba una serie de observaciones y recomendaciones no vinculantes a los lugares de trabajo, con el fin de garantizar la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores, pero no podían sancionar al patrono si éste incumplía con las recomendaciones.

Con el anterior escenario extraído de la realidad nacional en el campo laboral resulta oportuno establecer un estudio analítico crítico sobre las acciones que deben emprender los lugares de trabajo para reducir los accidentes y enfermedades profesionales, además de construir los mecanismos de protección de la salud de los trabajadores a través de la nueva normativa en cuanto a higiene y seguridad se

refiere. Para comprender la situación problemática y su posible mejoría al ser aplicada la nueva normativa, será necesario analizar los beneficios a corto y largo plazo de la implementación de apoyo técnico gratuito altamente especializado, la organización de comités de seguridad, formulación de planes de prevención de accidente y enfermedades profesionales, elaboración de mapas de riesgo, adaptaciones técnicas y la elaboración de un registro de accidentes como parámetros para diagnosticar su eficacia en la solución de la problemática.

El Estado delega al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la potestad Administrativa de vigilar que la normativa sea desarrollada a través de la Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Inspección de Trabajo; de igual forma otorga la facultad de imponer multas, definida como “la pena pecuniaria impuesta por la autoridad policial, judicial o gubernativa al autor de un delito o falta”(1), entendida como una sanción de tipo económico, que afecta la situación patrimonial de la persona a la que ha sido impuesta; ante el incumplimiento de la normativa por parte de los patronos o empleados en los centros de trabajo”.

Dentro de la problemática jurídica planteada existe un verdadero desconocimiento y una falta de cultura laboral por parte del empleador y el empleado, con respecto a la seguridad y salud ocupacional que debe existir en el desarrollo de las actividades laborales, por lo que se dan situaciones como: multas, negligencias, accidentes y a veces hasta muertes de los trabajadores, por no contar con medidas de seguridad adecuadas.

La situación problemática refleja que los trabajadores desconocen que hay medidas de seguridad que los protegen para el mejor desenvolvimiento de sus actividades laborales; además es notorio el incumplimiento por parte del patrono al dar seguridad a sus empleados, aduciendo que al evadir esta obligación no tendrán gastos extras, pero realmente el empleador se beneficiaría, debido a que sometándose a una normativa que garantice mejores condiciones de trabajo, en un entorno de seguridad y salud ocupacional, obtendría mayor rendimiento en las actividades productivas, como lo demuestran distintos estudios sobre la rentabilidad que proporciona la aplicación o implementación de las medidas preventivas en relación al descenso de los accidentes laborales.

La normativa en estudio entro en vigencia el cinco de mayo de dos mil diez (05/05/ 2010), pero en el artículo ochenta y nueve de la misma, otorga un término de un año a partir de su vigencia, para que los lugares de trabajo adecuen sus actividades y el entorno de ellas a las nuevas disposiciones, pero ante la imposibilidad de ejecutar dicha ley en dicho período se aprobó un decreto de reforma en donde se le da un prórroga de seis meses más para darle cumplimiento, según decreto aprobado el siete de abril de dos mil once (07/04/2011), es decir, que será a partir del mes de noviembre de dos mil once que se comenzará a sancionar a quienes la incumplan.

La ley es un instrumento legal completo en lo referente a seguridad e higiene ocupacional dentro de los lugares de trabajo, no dejando nada fuera,

incluyendo entre sus novedades, la creación de los Comités de Seguridad y empresas asesoras, las cuales serán garantes de vigilar que las normas establecidas en la ley sean cumplidas por el patrono y que el trabajador se someta a estas reglas pues de no hacerlo incurriría en sanciones ambas partes.

Estas empresas estarían obligadas a dar asesoría y apoyo en lo relativo a diseño de medidas de seguridad y salud ocupacional, en la formulación e implementación del programa de gestión de prevención de riesgos laborales entre otros, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; La ley por si sola no puede hacer efectivo el cumplimiento de las disposiciones, por eso es el apego a normativas internacionales, convenios o tratados, además del desarrollo de proyectos de creación de reglamentos los cuales contendrán los lineamientos para la aplicación de los procedimientos establecidos en la ley.

1.3 OBJETIVO GENERAL

Analizar las expectativas de aplicación que en el ámbito laboral se tienen acerca de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Analizar en qué medida la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo va a mejorar las condiciones de seguridad e higiene ocupacional en los lugares de trabajo tanto públicos como privados.

- ✓ Determinar cómo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizará y promocionará la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, tanto en los lugares públicos como privados.
- ✓ Verificar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo a través de los procedimientos de inspecciones laborales realizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ✓ ¿En qué medida la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo va a mejorar las condiciones de seguridad e higiene ocupacional en los lugares de trabajo tanto públicos como privados?
- ✓ ¿Hasta qué punto son vinculantes las observaciones hechas por los inspectores de trabajo en base a la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo?

CAPITULO II

MARCO TEORICO - JURIDICO

2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Desde principios de la humanidad el hombre en su necesidad de sobrevivir ha desarrollado acciones que reúnen las condiciones de un trabajo y esto provoca riesgos de sufrir accidentes en el desarrollo de las mismas; por consiguiente el trabajo y los riesgos de sufrir un accidente en la realización de éste, es tan antigua como el hombre mismo. En los siglos XI Y XII ya existían grupos llamados “GREMIOS O CORPORACIONES DE OFICIOS” que estaban conformados por artesanos, y era de obligatorio cumplimiento ejercer la misma labor para pertenecer al gremio; el Gremio era una sociedad de socorro mutuo y además un grupo religioso; al unírsele el elemento religioso en la Edad Media surgen las COFRADIAS Y LAS HERMANDADES, éstas constituyeron las formas primarias de seguridad social.

Entre los siglos XII Y XVIII se da en Europa un desarrollo comercial, industrial, social y político, en consecuencia los trabajos eran pesados e innovadores cada vez más, por lo cual aumentaron los riesgos de sufrir un accidente en el trabajo; con la Revolución Industrial (siglo XVIII) las personas se trasladaron de sus talleres artesanales a las grandes fábricas para aumentar la producción y así impulsar el desarrollo del país, pero a consecuencia de esto aumentaron los accidentes de trabajo y las enfermedades producidas por éste.

En 1970 el italiano *Bernardino Ramazini* publicó su tratado llamado “*De morbis artificum Diatriba*” él era el precursor de la medicina moderna y en su obra analiza los riesgos de sufrir accidentes en el trabajo y las enfermedades producidas por el mismo, llegó a establecer normas de higiene y prevención. La Organización Internacional del Trabajo, ha recopilado una serie de estadísticas de lesiones profesionales, cuyo objetivo principal consiste en proporcionar toda la información global necesaria para prevenir accidentes; los datos deben identificar las ocupaciones y actividades económicas en las que se producen las lesiones profesionales, y su frecuencia y gravedad, así como la forma en que se producen los accidentes y las lesiones.

Los datos sobre las lesiones profesionales de unos 113 países, zonas y territorios fueron publicados en 1997 en el Anuario de Estadísticas del Trabajo (OIT); la función de estas estadísticas consiste en mostrar las áreas importantes a las que habría que prestar atención, y luego estas áreas serían objeto de una investigación más detallada, para la que se reuniría información relativa al curso de circunstancias que provocan un accidente o lesión, las fuentes más comunes de las estadísticas ponen claramente de manifiesto la necesidad de una legislación laboral nacional.

Los trabajadores han desarrollado las actividades encomendadas por sus patronos, y por ello se veían inmersos en múltiples dificultades que les ocasionaban accidentes en sus labores; hecho por el cual estos trabajadores se veían obligados a

soportar y a hacer a un lado sus quejas por la necesidad de mantener su empleo; ante tal situación el Estado mismo en su papel de protector de la dignidad de las personas fue impulsando medidas necesarias y a la vez coercitivas para el patrón las cuales consistían en darles las medidas de seguridad necesarias para mantener la integridad física de los empleados en sus trabajos; y es así que: En 1911 al ver estas necesidades se incluyó en el marco legal, las compensaciones por lesiones derivadas de accidentes de trabajo, por medio de la Ley sobre Accidentes de Trabajo, según Decreto Legislativo del 11 de mayo del mismo año, y que hacía responsable a jueces y alcaldes de vigilar su cumplimiento.

En El Salvador se creó la Ley de Botiquines en el año 1935, la cual fue derogada y ampliada por una nueva ley en 1950, y para el año de 1953, se organiza el Departamento Nacional de Previsión Social, en donde comenzaron a trabajar en un Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y en la formulación de algunas normas sanitarias y de Seguridad, seis años más tarde se pone en vigencia un cuerpo de leyes y reglamentos sobre riesgos ocupacionales de aplicación en toda la república y dentro del régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y es entonces cuando fue decretada la Ley Orgánica del Departamento Nacional de Previsión Social; estas leyes y reglamentos quedaron enmarcadas en el Código de Trabajo de El Salvador en el año de 1963.

El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad Industrial en los Centros de Trabajo es decretado en 1971 y se pone de manifiesto en la Constitución de la

República de 1983; y es hasta el año de 1994 que fue creado el Consejo Superior del Trabajo encargado de promover el diálogo y la concertación en temas económicos y sociales. En 1999 a iniciativa de Asamblea de Ministros de Trabajo dentro de la SIECA fue impulsado un proyecto de creación de El Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSSO), y gracias al apoyo y financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América fue una realidad.

A comienzos del nuevo siglo El Salvador ratificó el Convenio ciento cincuenta y cinco de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, el cual es utilizado hasta la época actual, y el 16 de octubre del año 2001 (Día Nacional de la Seguridad y Salud Ocupacional en el país), se juramentó la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO); FUNDACERSSO obtuvo personalidad jurídica como una Fundación de utilidad pública de nacionalidad salvadoreña que opera en todos los países de Centroamérica y República Dominicana hasta el año 2004, esta fue creada a petición del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana como una instancia de carácter subregional.

Ese mismo año (2004) El Salvador fue el país sede del Primer Taller Hemisférico sobre Seguridad y Salud en el trabajo denominado CERSSO una experiencia subregional, llevado a cabo del 29 al 30 de abril, dos años más tarde a través de un Taller de Consulta Pública fue aprobado por el Órgano ejecutivo mediante Acuerdo Ejecutivo No. 93 de fecha 05 de junio de 2006, en el Ramo de

Trabajo y Previsión Social, la primera Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), este mismo año en septiembre se impulsó el Plan de acción estratégico del país.

Al principio, ninguna empresa se dedicaba a prevenir los accidentes de trabajo, siempre con el pensamiento salvadoreño que era un gasto innecesario de dinero y esto afectaría sus ganancias; pero con el pasar del tiempo y al revisar muchas estadísticas realizadas se produjo la idea que la inversión en la prevención de riesgos en los lugares de trabajo era una inversión positiva para el empleador, ya que mientras más sano y saludable esté un trabajador y se desarrolle al cien por ciento en un ambiente de seguridad e higiene en su trabajo, este mejoraría su rendimiento y esto provocaría menos pérdidas para el patrono; ya que un trabajador lesionado trae como consecuencias: costo de las lesiones profesionales en días perdidos o en días de ausencia del trabajo, pérdidas de producción, etc.

Existen con todo esto planes estratégicos promovidos por los distintos gobiernos que han estado en el poder, así en agosto de 2005 fue impulsada la Primera Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual tiene como objetivo prevenir los accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo y perseguir que la Prevención de Riesgos Laborales se convierta en un valor primordial para la población trabajadora del País; Plan en base a la idea de país seguro que tenía el gobierno en funciones de ese año, en unión con los sectores Empleador y Trabajador provenientes del Consejo Superior del Trabajo, a través de

la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y con ayuda de distintas organizaciones internacionales.

Luego en el año 2010, según Decreto Legislativo número doscientos cincuenta y cuatro, de fecha veintiuno de enero de dos mil diez (21/01/2010), entró en vigencia la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la cual se pondría en práctica a partir del trece de mayo de dos mil once (13/05/2011), y sería de carácter obligatorio su cumplimiento, pero esto no fue posible ya que se hizo una ampliación de plazo que vendría a darle otros seis meses de prórroga con el objetivo de que los lugares de trabajo estén preparados lo suficiente para poder aplicarla; quiere decir que dicha ley será de carácter obligatorio a partir de noviembre de dos mil once.

2.2. MARCO JURIDICO

Tomando en consideración que la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, nace en atención a la desprotección que existe en los centros laborales, por la falta de una normativa jurídica que regule con exactitud el trato o la interrelación entre Patrono y Trabajador, y además, especificar las atribuciones legales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como por ejemplo la facultad sancionatoria para con los infractores de las normas jurídicas implementadas por el Ministerio de Trabajo (que posteriormente se desarrollará)

2.2.1. LEGISLACION NACIONAL

2.2.1.1. CONSTITUCIÓN

En la Constitución de la Republica como ley primaria, en su artículo 2, el Estado reconoce todos aquellos derechos fundamentales de las personas; entre los cuales se encuentra el Derecho al Trabajo y es así que la constitución es la primera en proteger el trabajo en todas sus dimensiones, esto ya sea al trabajador como al patrono mismo en su deseo de superación.

Toda la Sección Segunda de la Constitución de la República (artículos del 37 al 52), tienen relación directa con la investigación a desarrollar porque estas son las normas jurídicas primordiales en las que se basa toda normativa. Desde un primer momento se entiende que el encargado de velar por los Derechos de las personas y que estos sean respetados, es el Estado por medio de su normativa jurídica y primordialmente en la Constitución de la República.

Importante es señalar que en el artículo 43 de la Constitución de la República que en adelante se abreviara Cn. se establece una de las obligaciones del patrón en un lugar de trabajo, la cual es pagarle al trabajador su indemnización y prestar servicios médicos en caso de cualquier accidente ocurrido dentro del centro de trabajo o cualquier tipo de enfermedad profesional; es de subrayar que la ley en investigación es creada con el fin de evitar este tipo de situaciones graves como lo

son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que son adquiridas dentro del lugar en donde el empleado desarrolla su labor o ya sea por la realización del mismo trabajo.

En el art. 44 Cn. hace referencia que debe existir condiciones mínimas que deben reunir los lugares de trabajo para poder desarrollar las actividades de una manera segura, evitando cualquier tipo de accidentes o enfermedades de trabajo; además menciona algunas facultades que se le son asignadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargado de velar para que la normativa laboral sea cumplida, y por medio de estas verificaciones hacer comparaciones de resultados y así sugerir reformas o cambios en beneficio de los trabajadores.

2.2.1.2. CODIGO DE TRABAJO

En este mismo orden de criterios en el ámbito laboral la Constitución en el Art. 38 establece que habrá una normativa jurídica en la que regule la relación entre patrono y trabajador, y que esta relación será de una forma cordial y armónica; en el mismo artículo puntualiza una serie de Derechos los cuales serán desarrollados en esta normativa jurídica. Por estos factores de la realidad nacional en el rubro del trabajo nace el Código de Trabajo siendo su función principal armonizar las relaciones entre el empleado y empleador.

Los artículos del Código de Trabajo que están íntimamente relacionados a la seguridad y salud ocupacional se encuentran regulados desde el libro tercero, a

partir del Art. 314, en el cual exige al patrono crear planes estratégicos en relación al tipo de labor que realizan sus trabajadores; estos como medida principal y obligatoria de cumplir para el trabajador para así proteger su vida, salud e integridad corporal; además, en el artículo enumera una serie de elementos necesarios en los que se deben hacer énfasis para la creación de los planes estratégicos siendo estos :

- ✓ Las operaciones y procesos de trabajo;
- ✓ El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- ✓ Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales;
- ✓ La colocación y mantenimiento de resguardo y protecciones que aisle o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y todo género de instalaciones.

En el Art. 315 del mismo cuerpo legal especifica las obligaciones de los trabajadores, al cuidado del equipo que se le ha asignado, el fiel cumplimiento a las medidas de seguridad establecidas en los planes estratégicos y el uso de dicho equipo mientras sea necesario, todo con la finalidad de resguardar su integridad física y hasta su vida. Así como una medida de protección a la inversión realizada por el empleador. El Título Tercero se refiere a los Riesgos Profesionales y en su Capítulo uno se encuentran las Disposiciones Generales empezando del Art. 316 que da un concepto de riesgos profesionales, definiéndolo como la exposición de un

trabajador a un accidente o enfermedad profesional con motivo o por ocasión del trabajo, y en el Art. 7 de la Ley los delimita un poco más y da un concepto de Riesgo Grave e Inminente y Riesgo Psicosocial.

En el Art. 317 del Código de Trabajo se encuentra el concepto de accidente de trabajo, entendido como una lesión orgánica, perturbación funcional o muerte ocasionada al trabajador en la jornada laboral y por motivo del trabajo; y en el Art. 318 del mismo cuerpo legal, amplía el concepto abarcando también en la anterior definición a los trabajadores que posean miembros artificiales. En el Art. 319 se desarrolla el concepto de Enfermedad Profesional se hace énfasis, que tanto una enfermedad como la muerte misma de un trabajador, debe de ser consecuencia directa de la acción que este realiza para el desempeño de su labor dentro de la empresa.

Y como no se puede dejar a un lado de que el trabajador en su afán de sufragar un gasto propio quiera responsabilizar a su patrono en todo tipo de accidente que tenga en su vida, el Código de Trabajo en su art. 321 exonera al patrono de responsabilidad en los casos siguientes:

- ✓ Aquel accidente o enfermedad producida por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo.
- ✓ Los provocados intencionalmente por la víctima (trabajador).

- ✓ Cuando la víctima se encuentre en estado de embriaguez al momento de sucederle el accidente o cuando se encuentre bajo los efectos de un narcótico o droga enervante.

Siempre en lo relacionado a la responsabilidad del patrono para con el trabajador en el pago de indemnización por accidente o enfermedad profesional el art. 322 especifica de una manera clara los casos y los requisitos para que el pago por parte del patrón sea efectivo, y los casos los enuncia de la manera siguiente:

- ✓ Que la enfermedad este comprendida en el Art. 332 del mismo código.
- ✓ Que el trabajo que se realice o se haya realizado sea capaz de producirla;
- ✓ Que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos sea pertinente para contraerse, esto es dependiendo de la enfermedad que se contraiga, es decir; en cuanto tiempo se desarrolla la enfermedad y así suponer que fue a causa de ese trabajo.

En este mismo artículo, da un término de cinco años corridos a partir de la terminación del contrato de trabajo para que el trabajador compruebe que la enfermedad adquirida fue producto de la realización de su labor en el trabajo y mientras estuvo laborando en el establecimiento. Dentro de los cinco años, el trabajador puede demandar al patrono por cualquier enfermedad que se presentare aun después de terminado el contrato de trabajo, prueba que será científica a través

de peritos donde se pueda comprobar que fue producida por el desempeño de su labor dentro de la empresa a la cual prestaba su servicio.

En lo que respecta a INCAPACIDADES TEMPORALES el Art. 323 del Código de Trabajo exonera al patrono de toda responsabilidad para con el trabajador, si este se negare a dejarse asistir para su curación y restablecimiento en su puesto, esto sin justa causa, pero el patrono tiene la obligación de informar por escrito de lo sucedido y de la negativa del empleado a la Dirección General de Inspección de Trabajo dentro de los tres días siguientes de la negativa del trabajador.

2.2.1.3. CODIGO DE SALUD

Como el Ministerio de Trabajo, se debe auxiliar de otros ministerios para poder complementar sus funciones y hacerlas de la mejor manera por el hecho de la competencia en alguna materia en particular, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social también hace su parte en lo que a seguridad y salud ocupacional se refiere, ya que dentro del Código de Salud está regulado que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social es el encargado de determinar, planificar y ejecutar la política nacional en materia de salud, y específica sus acciones en el Capítulo II, Sección Dieciséis, comprendidos los artículos del 107 al 117.

Así, en el Art. 107 del Código de Salud, se ordena al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en adelante Ministerio de Salud, que deberá tener

dependencias en la mayoría de lugares, según sean sus recursos, para trabajar de una manera coordinada con otras instituciones en lo que a medidas de seguridad e higiene respecta dentro de los lugares de Trabajo; ya que dentro de este mismo artículo se declara esta necesidad de Interés público, y es por ello su participación; el Art. 53 de la Ley le da la potestad a dicho Ministerio para intervenir en lo referente a prevención y salud ocupacional dentro de un lugar de trabajo y hace obligatorio el cumplimiento de su normativa jurídica dentro de la Empresa.

El Código de Salud, en lo que a seguridad e higiene dentro de un lugar de trabajo respecta, tiene muchas competencias como por ejemplo las condiciones que deben reunir los lugares de trabajo en cuanto a seguridad e higiene, el empleador es el responsable de que existan programas de prevención dentro de la empresa y que todos sus trabajadores tengan conocimiento de éstos, y la forma de ponerlos en práctica (Art. 8 de la Ley).

La prevención es una parte clave en el presente trabajo de investigación ya que éste es uno de los fines primordiales de la ley en estudio, por eso el Ministerio de Salud tiene su participación en la creación, verificación de su cumplimiento y hacer estadísticas de resultados obtenidos de los planes estratégicos que deben existir dentro de una empresa; además una de las prioridades del Ministerio de Salud es la persona en general ya que en su articulado contempla que los lugares de trabajo deben reunir ciertas condiciones para poder funcionar y de no serlo así no tendrá la aprobación correspondiente y no podrá funcionar.

Tanto la prevención como la reacción son partes intervinientes para el Ministerio de Salud en los casos que al suceder cualquier tipo de desgracia como algún accidente dentro del trabajo tendrá que intervenir de una forma directa en la atención del lesionado y además si la empresa está funcionando y consecuencia de ello causa impactos desfavorables en los alrededores de donde se encuentra el establecimiento, será obligatorio que la inspección del lugar sea en conjunto del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud, para el cierre o sanción de la empresa y la solución a los resultados desfavorables provocados por la empresa.

En el Art. 109 del Código de Salud se especifican algunas funciones que debe realizar el Ministerio de Salud dentro y fuera de una empresa, como por ejemplo: prestar servicios médicos a los trabajadores, llevar un control de enfermedades transmisibles y su programa de inmunización, educación higiénica en general incluida la higiene mental; priorizar las enfermedades de las cuales deban tener conocimiento las autoridades correspondientes; autorizar la instalación y funcionamiento de una empresa, cancelar las autorizaciones correspondientes y ordenar la clausura de los lugares de trabajo en situaciones establecidas como graves y peligrosas para las personas en general, o los empleados, y estipular medidas necesarias en el transporte o manipulación de cualquier producto que por su naturaleza sea peligroso para la salud del trabajador.

Continuando con el Art. 110, hace responsable al Ministerio de Salud de solicitar la ayuda al Ministerio de Trabajo y al Instituto Salvadoreño del Seguro Social

para la protección de las garantías y derechos de los trabajadores. Y el Art. 111 del Código de Salud, especifica lo que se va a entender por establecimientos o instalaciones comerciales o industriales; y esto nos lleva al Art. 7 de la Ley porque esté especifica lo que son los lugares de trabajo y con ello entender que comprende el lugar o espacio físico donde se desarrolla la labor establecida por el patrono.

Importante es establecer la diferencia entre inofensivo, transitoriamente molestas, permanentemente molestas y peligrosos los lugares de trabajo para el Código de Salud, algunos elementos esenciales para establecer en que clasificación se encuentra un lugar de trabajo son: el ruido, malos olores, vibraciones, humos, gases, polvos, insectos, roedores, circulación de personas, el tiempo que esté activa la empresa o de cuantas horas este conformado un turno diario; importante es mencionar que en el Art. 116 Código de Salud especifica algunos lugares que son considerados como peligrosos por el tipo de labor que realizan y estos son: las Fábricas de Explosivos, las Fundiciones de Minerales y las que produzcan radiaciones.

2.2.1.4. LEY DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

El Ministerio de Trabajo en su Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social que se citará como Ley de Organización, también especifica una serie de competencias para dicho Ministerio en lo relativo a seguridad

y salud ocupacional; empezando desde el Art. 8 dentro de las funciones específicas del Ministerio se encuentra en su lit. "K", la de Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo, estando en íntima relación con el Art. 110 del Código de Salud al hacer mención de otros organismos de los cuales se debe apoyar el Ministerio Trabajo para la ejecución de esta función.

En su articulado la Ley de Organización también especifica los cargos que tienen las diferentes direcciones; primeramente en su sección Segunda desde el Art. 34 empieza con los cargos asignados a la Dirección General de Inspección de Trabajo, en él especifica el objetivo principal de las inspecciones que sería el de velar porque toda la normativa jurídica laboral sea cumplida a cabalidad y con ello regular las relaciones entre patrono y trabajador dentro de una empresa, y en específico implementar las medidas necesarias para brindarle seguridad al empleado en su trabajo.

Importante es señalar dentro de las facultades de los inspectores al momento de realizar una inspección, el tiempo en el cual el empleador debe subsanar las observaciones constatadas por el inspector al respecto de alguna falta cometida dentro del lugar de trabajo; y en caso de haber algún tipo de infracción por parte del patrono que sea tomado como peligro inminente para la salud de un empleado, el inspector podrá tomar las medidas de aplicación inmediatas como lo son el cierre del establecimiento.

En el momento de la inspección, si se tratare en específico de verificar alguna anomalía referente de seguridad y salud ocupacional y sea necesaria la opinión de un técnico en alguna materia en específico; será necesaria su compañía y en caso de no contar con el personal idóneo será necesario solicitar el concurso de los sectores públicos correspondientes. La ley en investigación en su Título VIII referente a Inspección de Seguridad y Salud Ocupacional, amplía las funciones de los inspectores y puntualiza que el procedimiento a seguir siempre será el establecido en la Ley de Organización y además hace énfasis que las funciones de los inspectores delegados del Ministerio de Trabajo en el ramo de seguridad y salud ocupacional son indelegables por su naturaleza.

Dentro del recorrido de la inspección dentro del lugar de trabajo para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud ocupacional deberán acompañar al inspector los miembros de los Comités de Seguridad; de dicha inspección se redactará un acta en que conste lo visto en la inspección y si es necesario se redactará un informe de los aspectos meramente Técnicos inspeccionados. De dicha inspección se entregará una copia al comité o en su caso al Delegado de prevención, al empleador y cuando en algún caso sea de interés de algún empleado en particular podrá solicitarla. Y para la efectiva realización de estas acciones de los inspectores será el Ministerio de Trabajo el encargado de dotar de los implementos necesarios para realizar su labor.

En lo que a Previsión Social respecta, también la Ley de Organización especifica sus funciones en su sección Tercera de la Dirección General de Previsión Social, empezando por su función de Proponer y evaluar las medidas de seguridad y salud ocupacional, el medio ambiente de trabajo y recreación; esto siguiendo la normativa jurídica establecida en lo referente a seguridad y salud ocupacional que sería la ley en estudio. Además deberá existir una coordinación entre los entes públicos requeridos para realizar acciones en pro de la salud y seguridad de los trabajadores en su lugar de trabajo, como ejemplo la creación o evaluación de la política social, esto en coordinación con la Ley del Seguro Social y demás entes que por su competencia tengan relación.

Los comités de seguridad como anteriormente se mencionó eran creados dentro de la empresa solo si el empleador lo quería, y el encargado de insistir en su creación era el Ministerio de Trabajo, por medio de su Dirección General de Previsión Social, al igual que la creación de programas de prevención y salud ocupacional dentro de la empresa; con la diferencia de que con la entrada en vigencia de la ley en estudio estos planes y los comités de seguridad serán de carácter obligatorio para los patronos dentro de su empresa.

La Ley de Organizaciones también en función social debe realizar políticas de recreación en su sano esparcimiento para el trabajador y sus familias en sus horas no laborales; y dentro del trabajo promover acciones conducentes al bienestar y recreación del empleado. La investigación de la situación de los trabajadores dentro

de la empresa será una función del Director General de Previsión Social, sus delegados y los inspectores de trabajo, estos podrán en cualquier momento hacer visitas a los lugares de trabajo con el fin de verificar cualquier tipo de anomalía que ocurra y que vaya en contra de los empleados, y con esto podrá hacer recomendaciones técnicas según sea el caso para eliminar cualquier tipo de riesgo.

Una recomendación técnica de carácter obligatorio para el empleador no será formulada definitivamente sin antes escuchar las opiniones del empleador; posterior de escucharlo será formulada por el director general de previsión social; según sea la gravedad del caso en conjunto de la dirección general de inspección de trabajo se clausurará los locales que lo ameriten o la empresa si es necesario por el peligro grave que causen a los empleados o personas en general; igual la restricción de utilizar cualquier tipo de maquinaria que ofrezca peligro grave a la salud física y psicológica a los empleados.

En el Art. 65 de la Ley de Organizaciones establece el procedimiento a seguir para el cierre de establecimientos y cualquier lugar de trabajo, o la restricción para el uso de algún tipo de maquinaria u objeto peligroso y el encargado de todo el trámite será el Director General de Inspección de Trabajo; si hubiere lugar a un recurso de apelación, porque es el único al que se puede recurrir, ese se interpondrá ante el Ministro de Trabajo y este se tramitará según la apelación en el Código de Trabajo.

Todos los trámites que se realizan en el Ministerio de Trabajo son de carácter administrativos, entonces; para hacer efectiva la resolución de cierre de un lugar de trabajo o restricción de uso de alguna maquinaria, se realizará con el uso de sellos de seguridad sobre los objetos restringidos de uso o en la entrada de las empresas, y de ser necesario, se realizará con la ayuda de la fuerza pública, en caso de que el empleador se niegue a cesar el uso de los objetos o maquinarias peligrosas, o a cesar con las labores dentro de la empresa clausurada.

No se podrá realizar ningún tipo de actividad laboral dentro del establecimiento clausurado y de lo contrario, se hará acreedor el infractor a una multa que puede variar desde ciento catorce dólares con veintiocho centavos hasta los dos mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de Dólar de los Estados Unidos de América, y si el patrono está dispuesto a reparar los errores existentes dentro del lugar de trabajo le solicitará el permiso debido para corregirlas para que la empresa vuelva a funcionar, la Dirección General de Previsión Social, será el encargado de revisar las mejoras hechas y ver que los peligros para los trabajadores ya no existan y que sus medidas de seguridad sean las necesarias según sea el lugar de trabajo, para con todo esto reabrir la empresa.

2.2.1.5. REGLAMENTO GENERAL SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La ley en estudio es la primera en su género y antes de ella el Ministerio de Trabajo solo contaba con un reglamento que era el que regulaba las normas a seguir

dentro de un lugar de trabajo en lo que a seguridad y salud ocupacional se refiere; y este es el REGLAMENTO GENERAL SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, en adelante Reglamento Sobre Seguridad y Higiene; este Reglamento ha sido la guía del Ministerio de Trabajo para hacer valer los derechos de los trabajadores dentro de un lugar de trabajo pero al comenzar a ponerse en práctica la nueva ley; el Reglamento pasa a segundo plano y solo se utilizará cuando la ley o el mismo organismo competente lo necesitare.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo se empezaría a poner en práctica a partir de mayo de 2011 según el Art. 90 de la misma, ya que fue publicado en el Diario Oficial número ochenta y dos de fecha cinco de mayo de dos mil diez , y según su art. 90 entró en vigencia ocho días después de su publicación; pero en su Art. 89 da un plazo de un año a partir de la fecha que entró en vigencia a los empleadores para que estos adopten las medidas que en ella se encuentran; y el siete de abril de 2011, aprobó, con setenta y cuatro votos la Asamblea Legislativa, un Decreto de Reforma para darle una prórroga de seis meses más al Art. 89; quiere decir que la ley en estudio se pondrá en práctica a partir de noviembre de 2011.

El Reglamento Sobre Seguridad e Higiene es el que funciona hasta el momento desde el año 1971 y regula desde sus primeros artículos la competencia del Reglamento que a pesar que solo mencione los requisitos mínimos que debe tener todo centro de trabajo ya sea privado o del Estado,

autónomo o semiautónomo o municipales en lo que a seguridad e higiene dentro del lugar de trabajo respecta.

En su título segundo regula lo referente a los edificios, infraestructura, o cualquier lugar en que se desarrollen actividades que se describan como laborales no importando su giro; regula sobre su iluminación, ventilación, temperatura y humedad relativa, los ruidos, locales de espera, comedores, dormitorios, los servicios sanitarios, el servicio de agua, los exámenes médicos, el orden y aseo de los locales, y los asientos para los trabajadores para su comodidad y evitando cualquier tipo de enfermedad en un futuro.

En su título tercero encierra lo concerniente a la seguridad dentro del trabajo; primeramente enumera una serie de medidas de seguridad a seguir dentro de un lugar de trabajo, y posterior menciona lo relacionado a las ropas de trabajo como medidas de seguridad según sea la labor desarrollada. Luego de su Art. 73 menciona algunas de las responsabilidades del patrono como medidas de seguridad, por ejemplo, el proporcionar a sus trabajadores los protectores necesarios para evitar algún accidente de trabajo, toda su ropa debe ser adecuada para evitar cualquier tipo de accidente o enfermedad al desarrollar su labor, además, todas las personas dentro del lugar de trabajo deben tener conocimiento de las medidas de seguridad que se deban implementar dentro del trabajo.

Y en su artículo 76 menciona que los centros de trabajo para poder funcionar deben tener la respectiva autorización de parte del Departamento Nacional de

Previsión Social del Ministerio de Trabajo y que éste, a la vez, puede modificar las recomendaciones establecidas en él sobre Seguridad e Higiene según sea el giro de la empresa cuando éstas no coincidan. Y por último, establece su sistema sancionatorio que según el artículo 78 se sancionará en base a las reglas contenidas en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo en cualquier falta cometida por los patronos.

2.2.1.6. LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

La ley en estudio, es un conjunto de normas jurídicas completas en lo que a seguridad e higiene dentro de un lugar de trabajo respecta, teniendo esta ley como finalidad establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que se deben seguir dentro de un lugar de trabajo, logrando con esto defender las garantías de los trabajadores y todas las responsabilidades de sus patronos en beneficio de éstos, de manera generalizada no importando el giro de la empresa.

Los principios en los cuales se fundamenta la ley son:

- ✓ Principio de Igualdad: entendiéndose como la no discriminación de ningún trabajador y el trato igualitario para todos los empleados dentro del trabajo;

- ✓ Respeto a la Dignidad: entendiéndose como protección de la dignidad de cada trabajador dejando fuera toda acción que genere violencia en los trabajadores y manteniendo un ambiente laboral sano y digno; y
- ✓ El principio de Prevención: atendiendo el fin principal de la ley que es el de prevenir cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional por medio de la creación de medidas de prevención y técnicas para evitar dichas acciones.

Se deben ocupar procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización de equipo de protección personal para prevenir y controlar desde la fuente, cualquier riesgo que atañe a los trabajadores en el lugar de trabajo; cada trabajador debe realizar funciones que se encuentren dentro de su capacidad y que no afecte ni menoscabe su salud y moral; y además, los trabajadores podrán ser parte de los organismos que se crearán al momento de entrar en vigencia la nueva ley de prevención de riesgos laborales.

La ley generaliza como Lugares de Trabajo no importando sean Públicos o privados los sitios o espacios físicos donde los trabajadores (as) permanecen y desarrollan sus labores; e igual será de carácter obligatorio su cumplimiento para los organismos estatales que sean autónomos sin importar que tengan su Régimen Especial interno. Y en su Art. 5 específica y delega al Ministerio de Trabajo la facultad de sancionar a los infractores de las normas establecidas en la ley en

estudio, además de su promoción y velar por su cumplimiento, por medio de su Dirección General de Previsión Social y su Dirección General de inspección de Trabajo.

Una de las obligaciones para los patronos que regula la Ley General, es la de Formular y Ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en su empresa, de acuerdo a su giro, y asignar los recursos necesarios para su ejecución. Y la ley detalla los elementos básicos que debe contener dicho programa, como por ejemplo el registro de los accidentes ocurridos dentro de la empresa, elaboración de planes de emergencia como el de evacuación en casos de desastres dentro del lugar de trabajo, planificación de reuniones y actividades de los comités de seguridad, y su actualización anual, entre otros.

Será de carácter obligatorio para todos los empleadores en su lugar de trabajo donde laboren menos de quince empleados, la creación de su Programa de Gestión de Prevención de Riesgos ocupacionales, sin embargo, a criterio del Ministerio de Trabajo se podrán sustituir por medidas establecidas por éste; no así el lugar de trabajo que sea considerada, por su giro, como labor peligrosa será de carácter obligatorio tener su Programa de Prevención.

Otra de las obligaciones que la ley designa a los patronos es la de crear los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, como una de las novedades de la ley, ya que anteriormente el Ministerio de Trabajo solo hacía la recomendación a los patronos de su necesidad de creación de comités. Lo referente a los comités de

seguridad se desarrolla en los artículos del Capítulo II del Título II, los cuales están conformados obligatoriamente en partes iguales por empleadores y trabajadores están dentro de las novedades de la ley en estudio, fueron creados con el fin de velar por el bienestar del trabajador en su lugar de trabajo.

Atendiendo el llamado de la normativa laboral de crear estos comités(no eran de carácter obligatorio), así que dentro de una empresa quedaba a discreción del patrono tener o no tener comités de seguridad, no así la ley en estudio vuelve obligatoria su creación (Art. 13), ahora estos tendrán la función que antes no tenían, de dar recomendaciones al empleador para eliminar cualquier riesgo y este debe considerarla y cumplirla, de lo contrario cualquier interesado puede informar al Ministerio para que realice una inspección; y obligue el cumplimiento de la recomendación.

El capítulo segundo del título segundo de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que en adelante se denominara la Ley, se desarrolla todo lo referente a los comités de trabajo: primeramente obligando al patrono a crearlos o en caso de no contar con el mínimo de trabajadores, queda a discreción de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo la creación de éstos por el riesgo de la labor que se realice en el centro de trabajo.

Los integrantes de los Comités serán en su mayoría trabajadores y dentro de estos un delegado de prevención o más, según sea la cantidad de

trabajadores dentro de la empresa, y será requisito indispensable capacitarlos en la prevención de riesgos y salud ocupacional al igual de organización y funcionamiento, la primera capacitación será por mandato legal a cargo del Ministerio, para efectos de su acreditación y las demás capacitaciones quedarán a cargo del empleador.

Algunas de las funciones del Comité de Seguridad serían:

- ✓ Crear los planes estratégicos como medidas de seguridad para evitar cualquier tipo de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ✓ Evaluar las medidas ya existentes y corregirlas de ser necesario.
- ✓ Velar por que los trabajadores cumplan con las medidas de seguridad establecidas como por ejemplo el uso de protectores para evitar cualquier tipo de lesión.
- ✓ Guiar a los trabajadores y empleadores a la vez sobre los riesgos que se tienen al realizar algunas labores dentro del lugar de trabajo para evitar cualquier suceso peligroso.
- ✓ Deberá además vigilar el fiel cumplimiento de las normas jurídicas que se relacionan en cuanto a Salud y Seguridad Ocupacional, y

crear su propio reglamento dentro de los sesenta días después de su conformación.

Los Comités se reunirán de una manera periódica en consideración que sea necesaria, estas reuniones se realizarán en horas laborales, o de realizarlas en horas no laborales se tomarán como horas extras y serán compensadas según lo establecido en el Código de Trabajo; los miembros de los Comités ejercerán su función sin percibir salario extra por el ejercicio de su función dentro del Comité y no gozarán de ningún privilegio extra.

En lo concerniente a la infraestructura de los lugares de trabajo también la ley establece una serie de normas a seguir, empezando desde sus planos Arquitectónicos que deberán ser aprobados por la Dirección General de Previsión Social, sus techos, pisos, paredes, pasillos, señalizaciones, entre otros; y algunas condiciones especiales según lo requiera por el giro de la empresa como por ejemplo: Comedores y dormitorios cuando se requieran.

Atendiendo el Principio de Prevención al cual hace mención la presente ley, sus medidas se desarrollan desde su Art. 33 obligando a los patronos a tener planes, equipos, accesorios y personal capacitado para la prevención y mitigación de cualquier clase de infortunio dentro de la empresa ya sea provocada, o por causa natural o caso fortuito. Otra de las obligaciones para los patronos es la de proporcionar el equipo de protección adecuada, ropa de trabajo y herramientas a sus trabajadores, esto con apego a las Normas Técnicas Nacionales en materia de

Seguridad y Salud Ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Para el uso y manejo de cualquier tipo de maquinaria el trabajador deberá ser capacitado para el desempeño de su labor y deberá ser dotado de equipo de protección adecuado para evitar cualquier tipo de accidente que pueda producir. La iluminación dentro de los lugares de trabajo deberá ser adecuada y se dará preferencia a la luz solar difusa, su ventilación, temperatura, y su humedad relativa del ambiente de trabajo deberá ser adecuado para evitar cualquier tipo de enfermedad ya sea en el momento, o que se desarrolle con el tiempo, y en lo que a manipulación de sustancias químicas respecta, la ley regula que se le debe dar el trato adecuado que garantice la buena salud de los trabajadores y en relación al Código de salud la prevención de enfermedades en los alrededores de la empresa en la cual se manipulan sustancias químicas peligrosas.

En lo que a medidas Profilácticas y Sanitarias respecta, la ley menciona que las condiciones de salubridad deberán apegarse según las medidas establecidas en el Código de Salud y demás leyes que regulen dichas acciones. El agua, los servicios sanitarios, el orden y aseo de los locales, deberán de realizarse y tener en existencia los necesarios y suficientes. Los exámenes médicos se deberán realizar de manera periódica según sea requerido o a conveniencia de la Dirección General de Previsión Social cuando crea que son necesarios y todos los gastos los cancelará el patrono. Los planes de emergencia y evacuación deberán ser del conocimiento de

todos en general dentro de la empresa y el patrono será el obligado de hacerlos del conocimiento de sus empleados.

Las acreditaciones de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales será otorgada por el jefe del departamento de seguridad e higiene ocupacional del Ministerio de Trabajo y esta acreditación durará dos años, para obtener dicha acreditación se debe llenar una solicitud y entregar la documentación, (solicitud y documentación serán objeto de un reglamento especial); en caso de que esté incompleta, se previene al interesado para que corrija o complete en un plazo que no exceda los diez días, y éste es señalado por el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional.

El art. 73 de la Ley en estudio menciona cuales son las obligaciones de los trabajadores dentro de los lugares de trabajo. La Dirección General de Inspección de Trabajo es la encargada de velar porque las normas de Seguridad e higiene Ocupacional sean cumplidas, y el procedimiento de la inspección lo regula el Capítulo VII Sección II de la Ley de Funciones (arts. 48, al 50). Será de obligación para el Ministerio el de dotar al personal los recursos para la realización de las labores de inspección de la mejor manera.

La visita de inspección se llevará a cabo con participación del empleador, los trabajadores o sus representantes, y si no se encuentra el empleador, se exige la intervención de alguien de mayor nivel, el inspector debe suministrar la base legal de sus actuaciones; antes de redactar el acta, el inspector se reúne con las partes que

intervienen en la diligencia, para hacerles saber y examinar las medidas destinadas a subsanar las infracciones que a su juicio existan, terminada la inspección, el inspector redactará el acta en el lugar donde realizó la diligencia, constanding hechos verificados y las alegaciones de las partes y plazos que no excedan de quince días hábiles para subsanar las infracciones y consigna objeciones si hubieron.

El acta la suscriben las partes que intervinieron en la diligencia. La negativa de cualquiera de ellas a firmar el acta, no la invalida, pero el inspector deja constancia del hecho. En su Título IX detalla las infracciones para los empleadores y éstas se clasifican en leves, graves y muy graves, y además menciona que las infracciones cometidas por los empleadores y que no estén reguladas en los Arts. 78, 79 y 80 se considerarán como leves. Y en su art. 82 estipula las multas a las sanciones descritas anteriormente.

Y como una de las novedades de la Ley General, al entrar en vigencia y rigor dicha ley, los trabajadores también se hace acreedores a sanciones por algunas violaciones a las medidas de seguridad, las cuales están reguladas en su Art. 85 con sus respectivas sanciones. En su Título X, artículo 628 el Código de Trabajo, nos detalla el procedimiento sancionatorio para hacer efectiva dichas sanciones, y es que una vez comprobada la infracción mediante el acta del inspector, el Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, mandará a oír al interesado en una audiencia que señalará, fijando día y hora, con término

para comparecer que no exceda ocho días, tomando en cuenta, domicilio del citado y el número o gravedad de las infracciones.

Las personas citadas evacuan la audiencia concedida, ante el Jefe de la Sección que los cita o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia. Si la parte interesada lo pide, se abrirán a prueba por cuatro días las diligencias. Comparezca o no el interesado, el Jefe de la Sección, resolverá dentro de dos días siguientes a la expiración del término de prueba si hubo, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubo apertura a prueba.

El fallo impone la multa dando un plazo prudencial que no excederá de quince días, que depositará el infractor al Fondo General del Estado; esta resolución tiene fuerza ejecutiva y admite el recurso de apelación ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, se interpone por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación y es improrrogable.

Y en el artículo 630 del Código de Trabajo, da la potestad para que el inspector trámite el recurso, así: cinco días para comparecer ante autoridad superior, una vez emplazado el recurrente; si las diligencias se abrieron a prueba en primera instancia, el interesado puede solicitar dentro del término del emplazamiento que se abran en segunda instancia, si procede concede término de prueba por dos días

perentorios; vencido el término si se abrió a prueba o el del emplazamiento si no se abrió a prueba, pronuncia resolución definitiva dentro de los tres días siguientes.

2.2.2. LEGISLACION INTERNACIONAL

2.2.2.1. CONVENIO 155 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Dentro de la normativa jurídica internacional, El Salvador ha ratificado varios convenios internacionales que tienen íntima relación con la Seguridad y Salud Ocupacional dentro de los Lugares de Trabajo, el más importante de ellos es el convenio 155 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo; éste fue ratificado por el país el día 15 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial número 135 tomo 348 de fecha 19 de julio de 2000.

Dicho convenio será de carácter obligatorio para el país que lo ratifique y se aplicará a todos los lugares de trabajo no importando el giro de la empresa; tanto trabajadores como patronos deberán someterse a la normativa jurídica; además una parte importante en sus primeros artículos define algunos términos que se han ocupado en el proceso de investigación, tales como: Ramas De la Actividad Económica, Trabajadores, Lugar de Trabajo, Reglamento, Salud.

Dentro de los Principios de una Política Nacional será de carácter obligatorio formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente las Políticas Nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo, teniendo como finalidad reducir al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio en que desarrolla su labor. Menciona además una serie de elementos los cuales deben ser parte para la creación de dicha Política Nacional y realizarse de la forma más completa, además de especificar y regular las responsabilidades y funciones del estado a través de sus instituciones encargadas de velar por la protección de los Derechos de los trabajadores utilizando un sistema de inspección apropiado y suficiente y por medio de este al encontrar algún tipo de infracciones a las leyes o reglamentos sancionar adecuadamente al infractor.

El convenio 155 en su artículo número 4 delega una serie de funciones de carácter obligatorio para la autoridad o autoridades competentes del Estado con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores en la realización de su labor, como por ejemplo la Política Nacional deberá contener lineamientos que protejan en su totalidad los derechos de los trabajadores y minimicen al máximo los riesgos en la empresa como ejemplos: el uso de protectores al operar una maquinaria o el uso de ropas adecuadas, además de hacer el conocimiento a todos dentro de la empresa sobre los planes estratégicos de seguridad internos.

Una de las acciones que debe tomar la Empresa es la de asegurar que todas las actividades que se realicen dentro, no sean peligrosas para la persona ni dañen

su salud, además, que si trabajan con químicos, lo realicen con las medidas de seguridad pertinentes, deberán además adoptar disposiciones que sean de beneficios para la seguridad y salud de los trabajadores sin generar perjuicio económico, además adoptar diversas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.2.2.2. PROTOCOLO DEL CONVENIO 155 DE LA OIT.

Este convenio no sería completo sin su protocolo al cual El Salvador se adhirió el diecisiete de febrero de dos mil tres (17/02/2003) y fue ratificado el tres de marzo de dos mil cuatro (03/03/2004), publicado en el Diario Oficial número 66 tomo 363 publicado el 13 de abril de 2004; dicho protocolo en sus primeros artículos nos define algunas categorías las cuales son: accidente de trabajo, enfermedad profesional, suceso peligroso, accidente de trayecto. Tomando en consideración los puntos de vista de algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas se deberán establecer y reexaminar periódicamente requisitos y procedimientos para:

- ✓ Todo tipo de Registros de accidentes de trabajo
- ✓ Las Notificaciones a las autoridades competentes sobre todo tipo de siniestro ocurrido en el trabajo.

El protocolo determina elementos que son indispensables en la elaboración de los registros y su divulgación los cuales son determinar la responsabilidad de los

empleadores, la información que ha de registrarse, el período de conservación de esos registros, las medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea el empleador e igual estipula los requisitos para la realización del procedimiento de notificación y su estructura. En lo que a estadísticas Nacionales se refiere, el país al ratificar el Protocolo se obliga a: Publicar anualmente estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales; así como su respectivo análisis y se deberán realizar siguiendo los sistemas de clasificación más actualizados establecidos bajo los auspicios de la OIT.

2.2.2.3. CONVENIO 81 DE LA OIT RELATIVO A LA INSPECCION DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO.

Este convenio fue ratificado según decreto legislativo numero setenta y cinco (D.L. N°75) de fecha catorce de julio de mil novecientos noventa y cuatro (14/07/1994) y fue publicado en el Diario Oficial numero ciento cincuenta y seis tomo trescientos veinticuatro y publicado el veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

En su articulado regula la competencia de los inspectores de trabajo en materia de Seguridad y Salud Ocupacional empezando en su art. 3 y este estipula la función del sistema de inspección que será principalmente de velar por que las disposiciones legales relativas a la seguridad y salud ocupacional sean cumplidas de

la mejor manera; además que el Estado dictará las medidas que sean necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados e investigar los efectos de los procedimientos empleados de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Estipula en los artículos 12, 13 y 14 que son atribuciones de los inspectores de trabajo que estén legalmente acreditados: tomar muestras de sustancias, tomar medidas de infraestructura, podrán también ordenar o hacer ordenar, según sea el caso, amparados en los recursos judiciales o administrativos, apoyado por autoridad competente: modificaciones en las instalaciones, adopción de medidas inmediatas en caso de peligro inminente, además que el Empleador deberá notificar a la inspección de trabajo los casos de accidentes de trabajo, muertes o enfermedades de trabajo.

Además otra de las funciones del sistema de inspección sería la de realizar informe anual con los requisitos que menciona en su art. 21, entre ellos, la legislación base para la realización del informe; el nombre del inspector y las diferentes tipos de estadísticas. Y en su art.27 extiende las inspecciones en los lugares de trabajo en el comercio. Les da la facultad a los inspectores a realizar las inspecciones en cualquier establecimiento no importando el giro de la empresa.

2.2.2.4. CONVENIO 129 DE LA OIT RELATIVO A LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA.

Este convenio fue ratificado por El Salvador según Decreto Legislativo número ochenta de fecha veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cuatro, aprobado por el Órgano Ejecutivo en el ramo de Relaciones Exteriores mediante acuerdo número doscientos sesenta y uno de fecha doce de abril de mil novecientos noventa y cuatro; la ratificación de este convenio fue publicada en el Diario Oficial número ciento cincuenta y ocho tomo número trescientos veinticuatro del veintinueve de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

Este convenio ha sido de mucha utilidad, para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejerciera su labor en cuanto a inspecciones en el ramo de agricultura se refiere, en éste, se confía a los inspectores para que ejercieran funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales en cuanto a seguridad e higiene se refiere; así como también es deber de ellos dar a conocer a la autoridad competente los defectos o abusos que no estén específicamente cubiertos.

Los inspectores deben obtener sus credenciales para poder actuar con autoridad en sus decisiones, y pueden entrar a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección, sin embargo, no podrán entrar en el domicilio privado del productor, y además ante cualquier inspección deberán notificar

su presencia al empleador o su representante, si esto no perjudica el cumplimiento de sus funciones. Sus inspecciones estarán orientadas al control preventivo de nuevas instalaciones, materiales o sustancias de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan ser un peligro para la salud o la seguridad, estipulado esto en el art. 17.

Otro artículo relacionado con la ley en estudio es el art. 19, en donde estipula que es a los inspectores a los que se les notifican los accidentes de trabajo, y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola, para que estos puedan realizar la investigación pertinente y así determinar las causas por las cuales se dio el accidente o la enfermedad profesional en el lugar donde hayan ocurrido, especialmente de los más graves, de los que hayan causado consecuencias mortales u ocasionado varias víctimas.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODO DE ESTUDIO

La investigación es un proceso por el cual se describen aspectos de una problemática mediante un procedimiento el cual permite establecer las características de un fenómeno. Se establece que el método a utilizar es el CUALITATIVO, porque consiste en describir detalles de una situación, evento, personas, interacciones y comportamientos que son observables, de igual forma incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, sus actitudes, sus expectativas, sus creencias y reflexiones; los cuales responden a los niveles de reflexión que se necesita obtener.

El tipo de estudio permitirá realizar una investigación interpretativa con base a las repuestas o conocimientos recopilados a través del criterio del Ministerio de trabajo y previsión Social, la parte patronal y los trabajadores, los cuales son sujetos de las normas jurídicas establecidas en la ley en estudio.

3.1.1. RECOPIACIÓN DE DATOS:

En el proceso de investigación se utilizarán técnicas que ayuden a conocer de forma objetiva el fenómeno en estudio para lograr los objetivos trazados en la investigación se utilizarán:

- ✓ **Entrevista a profundidad:** está dirigida a informantes que tengan conocimientos específicos sobre las interrogantes claves en la investigación, las preguntas que se formularán serán abiertas e interactuantes. La profundidad de las repuestas logrará el sondeo de los conocimientos adquiridos por los informantes mediante capacitaciones, lecturas o talleres.
- ✓ **Observación directa:** esta se fundamentará en la observación a diferentes empresas sometidas a la regulación de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, realizado por el grupo investigador de lo que se verifique la correcta aplicabilidad de las regulaciones obtenidas en esta nueva normativa laboral.
- ✓ **Triangulación de la información:** consiste en un cruce de información que permite determinar las diferentes categorías sobre el nivel de influencia que generan las expectativas que se tienen en el ámbito laboral acerca de la nueva Ley, con lo que se determinará sus efectos jurídicos a través de un cuadro tripartito.
- ✓ **Análisis comparativo:** mediante esta técnicas se compararán la nueva normativa en estudio y el reglamento vigente; se determinarán los cambios que se presenten en cuanto a las medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo

- ✓ **Análisis de Legislación Nacional e Internacional:** Se realizará análisis a profundidad entre las legislación nacional e internacional, que tengan relación a la ley en investigación, y con ello se pretende profundizar sobre los objetivos trazados, con el fin de obtener las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.1.2. OBJETO DE ESTUDIO.

Se estudiará desde el punto de vista práctico por lo que se necesita realizar una revisión teórica y estudios empíricos, sobre los factores tangibles situacionales del ámbito laboral, es decir; teoría-práctica y práctica teoría, de la cual se obtendrá información importante que verifique los objetivos de la investigación.

3.2. POBLACION Y MUESTRA.

Son conceptos de utilidad al proceso de investigación y se especifican de la siguiente forma:

3.2.1. POBLACIÓN:

Conjunto de elementos de los cuales se desea saber algo, que forman parte del problema a investigar, siendo la normativa principal para el análisis de la presente problemática la Constitución de la República, Convenios Internacionales, Código de Trabajo, Código de Salud, Ley del Seguro Social,

Reglamento General sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

3.2.2. MUESTRA:

Porción extraída de una población que cumple con los requisitos de pertenecer a la población, siempre que el grupo sea una fracción de la población total del objeto en estudio. La muestra de la temática será la siguiente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social oficina regional de Santa Ana; empresa privada: TUDO S.A. DE C.V. (Santa Ana), y empresa pública: Centro Escolar INSA. Y trabajadores de dichas empresas.

3.3. PLAN DE ANALISIS.

Elaboración y contenido de los instrumentos: se elaborará una guía de entrevistas la cual será conformada con interrogantes que demostrarán los objetivos trazados en la investigación con el fin de obtener la información requerida para el análisis. Concertación de visitas: será la fijación previa de día y hora para entrevistar a los informantes claves, los investigadores se harán presentes a las distintas instituciones correspondientes para la recolección de datos, con las respectivas entrevistas a profundidad. Análisis de la información: se elaborará un informe sobre Las expectativas que se tienen en el ámbito laboral sobre la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo en la zona occidental, esto

mediante la entrevista a profundidad. Luego se elaborará el análisis interpretativo de los datos obtenidos.

3.4. RESULTADOS ESPERADOS:

Analizar en qué medida la Nueva Ley General... va a mejorar en un futuro las medidas de seguridad e higiene ocupacional en los lugares de trabajo tanto públicos como privados.

Determinar cómo el Ministerio de Trabajo garantizará y promocionará la Ley General tanto públicos como privados

Verificar el cumplimiento de la Ley a través de los procedimientos de inspección realizados por el Ministerio de Trabajo por medio de la dirección general de inspección de trabajo.

3.5. SUPUESTOS Y RIESGOS:

El diseño especificará los procesos para verificar posibles eventualidades y señalar eventos relacionados en la recopilación de datos y detallar el medio en que se efectuará el estudio siendo estos los siguientes:

- ✓ Factor jurídico: referente a las normativas jurídicas que se utilizarán en la realización de la investigación

- ✓ Factor laboral: porque es en el ámbito laboral que se encuentra inmerso el tema de investigación.
- ✓ Factor social: porque todo lo referente al derecho laboral es de carácter social, pues la economía nacional se da de acuerdo al trabajo que realicen las personas.

3.6. PRESUPUESTOS Y FINANCIAMIENTOS:

Los recursos que se emplearán en la investigación serán los siguientes:

3.6.1. RECURSOS HUMANOS:

- ✓ Grupo de investigación
- ✓ Asesor director de trabajo
- ✓ Metodóloga
- ✓ Sujetos de la investigación
- ✓ Sujetos de entrevistas

3.6.2. RECURSOS MATERIALES:

CANTIDAD	MATERIALES	TOTAL DOLARES
05	Resmas de papel bond	25.00

03	Libros	30.00
02	Libretas de apuntes	2.00
12	Lápices	2.00
02	Correctores	3.00
12	Lapiceros	2.00
06	Marcadores	6.00
01	Grabadora de voz	35.00
20	Folders	2.50
10	Cd's	10.00
10	Anillados	20.00
1,000	Impresiones	50.00
	Transporte	300.00
	Alimentación	300.00
	Improvistos	200.00
total		987.50

3.6.3. RECURSOS FINANCIEROS:

Se invertirán un aproximado de quinientos dólares de los Estados Unidos de Norte América por cada integrante a partir del veintiocho de febrero de dos mil once hasta noviembre de dos mil once; haciendo un total de mil dólares de los Estados Unidos de Norte América.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

4.1. INTEGRACION DE LOS RESULTADOS

4.1.1. MATRICES DE ANALISIS DE DATOS CUALITATIVOS.

1. Cargo desempeñado

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
Mi cargo es Jefe Regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Inspector de trabajo y supervisor	Apoderado General con cláusula especial.	Director de la Institución.	Mecánico General	Docente de Planta

2. Experiencia Laboral

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
15 años	12 años	6 años	7 años	4 años	24 años

3. Procedimiento para el cumplimiento de la Ley

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
La inspección y eso es para darle cumplimiento a la Ley en la parte de la formación y de apoyo a los comités va a ser de dos etapas, nosotros tenemos la obligación según la ley de asesorar a los comités dos veces, una vez creado el comité el Ministerio está obligado a capacitarlo en una primera etapa la capacitación se está dando en ocho horas.	Darle inducción a los inspectores y técnicos sobre lo que trata la nueva ley, algunos artículos acerca de la ley y estamos con la expectativa que a partir de enero revisar los reglamentos de la ley que ya fueron presentados.	El ministerio de Trabajo debe preparar a los inspectores de trabajo, son medidas bien gravosas a los intereses de la empresa, no obstante que vienen a mejorar o a asegurar mejor el desarrollo del trabajador.	Solo mejoramiento de infraestructura, mayor accesibilidad a servicios sanitarios, permanecen más aseados.	Después que llegaron, quedo más ordenado el trabajo ya que cada área tiene especificado que trabajo se va a hacer, ordenaron todo el sistema de trabajo.	No de ninguna manera ninguna visita del Ministerio de Trabajo, por lo menos no a nivel de docentes.

4. Desarrollo de experiencia Laboral en base a capacitaciones.

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
Hemos hecho jornadas, foros, con todas las instituciones públicas aquí en el Hotel Tolteca invitamos el departamento de Santa Ana, Ahuachapán y Sonsonate todo el sector publico así como las tres diferentes alcaldías dentro de los temas a tratar es la prevención de riesgos	Ya la ley determina qué tipo de inspecciones faculta, que es la inspección especial y la programada; la especial es cuando llega alguien a denunciar que las condiciones no son las adecuadas, que en un lugar no le dan equipo de protección, tendríamos que ir a verificar si esas condiciones existen en el lugar y usar las medidas correctivas; y la programada es una inspección preventiva	Ninguna.	Ninguna.	Ninguna	Ninguna, se ha recibido capacitaciones de otros organismos; Cruz roja, cruz verde y del Ministerio de Educación.

5. Procedimiento para promoción y cumplimiento de Ley.

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
Ahora el inspector ya no va a ser un recorrido al lugar de trabajo para detectar los riesgos, los riesgos que tiene un centro de trabajo y darles recomendaciones, el inspector su función va a ser revisar los programas de prevención, revisar toda la documentación que el empleador debe de tener del programa que estén establecidos ejecutando en base al art.8 de la ley.	La misma ley dicta a la Dirección General de Inspección de Trabajo e inspección social, dar a conocer la ley... De hecho se está iniciando un plan para formar los comités y son ellos los que van a velar por el cumplimiento de la norma.	Solamente una reunión con el jefe Regional de acá de occidente, donde nos reunimos el gerente y yo.	Desconozco; porque aquí no han venido a promocionar la nueva ley.	En el área de tornos debemos ocupar protectores, para oídos, en cambio de fricciones utilizar guantes; hay rótulos como no correr, ruta de evacuación, cuidado restos biológicos, deben usar caretas y en sistema hidráulico no tienen que estar menos de una persona y usar cascos.	No puedo describir porque no se ha recibido ninguno.

6. Expectativas acerca de la aplicabilidad de la Ley.

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
Las expectativas se marcan más que todo en el trabajo de inspección, este es un trabajo investigativo y de oficio que lo hacemos a través de la inspección programada, no obstante vemos la inspección por denuncia a la cual le damos atención en ese sentido mantenemos una vigilancia en cuanto al cumplimiento de leyes laborales como en la parte de todo los rubros que tiene, puede ser comercio, servicio, industrial, así como el sector	Siempre ha sido cuando entre en vigencia la ley, esperamos que la empresa se haya preparado para cuando la ley entre en vigencia y nosotros esperamos que este tiempo lo hayan aprovechado y se hayan preparado	Las expectativas como clase patronal se han visto negativas porque viene a aumentar el costo de producción y el costo de servicio que hace la empresa porque van a tener que invertir más, pero si en alguna medida va en pro del trabajador, pero a la empresa si le afecta económicamente.	No puedo tener expectativas porque aún no conozco la nueva ley a la que se refiere	En el área de aceite ahora se trabaja con máquinas, cambiaron los tecles, hay nuevas herramientas.	Básicamente son cuestiones de Higiene, estamos hablando de lavarse las manos, mantener el equipo en el laboratorio, porque mi área es de ciencias naturales, hay que tener botiquines, toallas, extinguidor porque son lugares de alto riesgo, porque se trabaja con material inflamable.

agropecuario.					
---------------	--	--	--	--	--

7. La cultura laboral como obstáculo para implementar la Ley.

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
Eso es lo que hay que trabajar tanto para el empleador como para el trabajador, la ley no viene a causar ni costos a la empresa, el patrono tiene que entender que es una inversión porque cada vez que el empleador invierte en sus trabajadores no es un costo es una inversión.	Se dio un curso y al inspector se le dieron aspectos de seguridad y salud ocupacional, aun a los abogados que solo manejaban lo laboral. Se han dado capacitaciones a los inspectores no ha todos pero si especificas a un grupo y se han unificado criterios.	Si daña porque el trabajador no está acostumbrado a usar mascarillas, cascos, guantes, zapatos especiales porque dicen que mucho pesan, uno les puede dar todo lo que la ley exige y va a exigir más adelante, pero el trabajador debe ser educado, porque a él no le gusta.	Representa un obstáculo desde el momento que el Ministerio de Trabajo no ha realizado las gestiones necesarias para las capacitaciones y orientaciones en relación a este tema.	No representa obstáculo porque si dieran los implementos necesarios de protección todos los trabajadores los utilizarían.	Todo cambio que signifique un esfuerzo extra, implica también cierta renuencia, cierta oposición a aceptar por patronos culturales o nuestra cultura laboral, sin embargo hay gente que toma en cuenta las cosas y previene.

8. Mejoramiento de condiciones en seguridad y salud ocupacional.

MTYPS		PATRONOS		TRABAJADORES	
JEFE REGIONAL	INSPECTOR	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO	LUGAR DE TRABAJO PRIVADO	LUGAR DE TRABAJO PUBLICO
<p>La Ley pues novedosa nos trae mucha innovación en el desarrollo de su aplicación el Ministerio está trabajando fuertemente en capacitar a todo su personal para efectos que cuando se llegue el momento de aplicar estemos preparados y podamos servirle a la empresa; ahora esto pasa también para entender de que las empresas son obligadas ahorita con la nueva Ley a prevenir sus riesgos y ver de esta manera como solventar sus problemas.</p>	<p>Bastante porque la nueva normativa no es que si quiere o no se quiere hacer sino que hay que cumplir la ley, hay muchos parámetros que a la larga es ganar y ganar para ambas partes</p>	<p>Las modificaciones las va a imponer la ley es decir para no estar infringiendo la ley y pagando multas administrativas en el Ministerio de Trabajo, se van a hacer; en ningún momento la empresa se opone a ir de acuerdo a lo que la ley va estableciendo pero si tiene que haber un cambio de mayor seguridad para el trabajador, en el área de carguacheros se les va a dotar de trajes especiales para hacer la limpieza.</p>	<p>Por el momento no contamos o planeamos hacer modificaciones, ni algún cambio para cuestiones de seguridad, puesto que la comunidad educativa y estudiantil no han dado sugerencias o por lo menos no han mostrado descontento con la seguridad que tienen aquí.</p>	<p>En parte, porque ellos hacen lo más fácil, han puesto los rótulos pero nunca han proporcionado los implementos de seguridad, Ej. Solo hay una careta, un kit de guantes.</p>	<p>Yo desconozco la ley, tendría que conocerla para luego monitorearla; porque previo conocimiento entonces se aplica lo que ahí establece, pero si no la conocemos no se aplica.</p>

CATEGORIA DE ANALISIS	EVIDENCIA
1. CARGOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jefe Regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ➤ Inspector de trabajo y supervisor <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoderado General con cláusula especial. ➤ Director de la Institución. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mecánico General ➤ Docente de Planta
2. EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quince años ➤ Doce años <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Seis años ➤ Siete años <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuatro años ➤ Veinticuatro años
3. PROCEDIMIENTOS DE APLICACION	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Por medio de la inspección se dará cumplimiento a la Ley ➤ Darle inducción a los inspectores y técnicos sobre lo que trata la nueva ley. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El ministerio de Trabajo debe preparar a los inspectores de trabajo ➤ Ha mejorado la infraestructura

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Con la visita del MTPS Se ha ordenado todo el sistema de trabajo. ➤ No han tenido ninguna visita del Ministerio de Trabajo,
4. CAPACITACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Han recibido jornadas, foros, con todas las instituciones públicas de Santa Ana, Ahuachapán y Sonsonate así como las tres diferentes alcaldías. ➤ inspección especial y la programada; la especial es cuando llega alguien a denunciar que las condiciones no son las adecuadas.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No han tenido Ninguna. ➤ No han recibido Ninguna.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ninguna ➤ Ninguna, se ha recibido capacitaciones de otros organismos.
5. PROMOCION Y CUMPLIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El inspector debe revisar los programas de prevención, revisar toda la documentación que el empleador debe de tener del programa que estén ejecutando. ➤ se está iniciando un plan para formar los comités y son ellos los que van a velar por el cumplimiento de la norma.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunión con el jefe Regional de acá de occidente. ➤ No han llegado a promocionar la nueva ley.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay rótulos como no correr, ruta de evacuación, cuidado restos biológicos, deben usar caretas. ➤ no han recibido ninguno.

<p>6. EXPECTATIVAS DE APLICACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las expectativas las marcan más que todo en el trabajo de inspección, que lo hacen a través de la inspección programada. ➤ Esperan que la empresa se haya preparado para cuando la ley entre en vigencia.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las expectativas las han visto negativas porque viene a aumentar el costo de producción y el costo de servicio que hace la empresa porque van a tener que invertir más. ➤ No puedo tener expectativas porque aún no conozco la nueva ley a la que se refiere.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay nuevas herramientas. ➤ Básicamente son cuestiones de Higiene, estamos hablando de lavarse las manos, mantener el equipo en el laboratorio,
<p>7. CULTURA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay que trabajarlo pero no será un obstáculo ya que no existe una cultura de cumplimiento de la ley. ➤ Hay que unificar criterios pero con el conocimiento se evitara el incumplimiento
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si daña porque el trabajador no está acostumbrado a ocupar los implementos de seguridad ➤ Es un obstáculo ya que el Ministerio de Trabajo no ha realizado su trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No representa ningún obstáculo. ➤ Todo cambio que implique un esfuerzo extra implica además cierta renuencia.

8. MEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none">➤ Las empresas deben de adecuarse a lo que dice la ley y hacer todos los cambios necesarios para no ser sancionadas; y dentro del Ministerio además de las especializaciones del personal también han habido cambios.➤ La ley se tiene que cumplir al pie de la letra no es que si se quiere o no se quiere y con esto realizar los cambios necesarios.
	<ul style="list-style-type: none">➤ Tiene que haber un cambio para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores, pero todos esos cambios los establecerá la ley y nosotros nos apegaremos a ellos.➤ No se han realizado mejoras ni ningún otro tipo de cambios ya que dentro del centro educativo no se muestra ningún descontento por las medidas de seguridad que tienen.
	<ul style="list-style-type: none">➤ Si han habido mejoras en la seguridad pero no las necesarias ya que los patronos han hecho lo más fácil.➤ Es de conocer primero la ley para ponerla en práctica y ver las mejoras que se necesitan o se deben hacer.

4.2. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

CATEGORIAS DE ANALISIS.

1. PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN.

Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo el Ministerio de Trabajo es el encargado de hacer cumplir la ley y velar que toda la normativa jurídica sea cumplida tanto por patrono como por los trabajadores ya que una de sus novedades son las sanciones a los trabajadores en el incumplimiento con alguna regla establecida ya sea por la ley o dentro de su lugar de trabajo. Además el Ministerio de Trabajo es el encargado de capacitar por primera vez a todo el rubro laboral según la nueva ley en estudio y velar por la creación de sus comités de seguridad.

Al ser aprobada la ley entró en vigencia en mayo del año 2010 pero en su articulado establecía un término de un año a partir de la entrada en vigencia de la misma para que los lugares de trabajo tanto públicos como privados realizaran cambios en sus medidas de seguridad y se adecuaran a lo establecido en la normativa jurídica; pero se dio el caso que en abril de 2011 se realizó una solicitud de prórroga por parte de una gremial de empresarios a la cual la honorable Asamblea Legislativa accedió extendiendo el plazo seis meses más para que la ley

entrara en vigor dentro del país; pero nuevamente en octubre de 2011 hicieron lo mismo, se necesitó otra prórroga porque muchas empresas a nivel nacional no se encontraban en condiciones de cumplirla por lo cual la ley será de carácter obligatorio su cumplimiento a partir de abril del presente año.

En cuanto a esta categoría los entrevistados del Ministerio de Trabajo aceptaron el cargo del Ministerio al que representan de hacer cumplir con lo establecido en la ley en estudio y que el procedimiento con el cual se vigilará el cumplimiento de la misma es la inspección en sus dos formas, ya sea programada o por denuncia o especial. Y en relación a estos procedimientos el señor inspector manifestó la revisión de los proyectos de reglamentos que se han interpuesto ante la Asamblea Legislativa y están en espera de su aprobación y estos son cuatro.

Los representantes patronales de ambos lugares de trabajo visitados reconocen al Ministerio de Trabajo como el encargado de sancionar al encontrar alguna falta dentro del lugar de trabajo al momento de realizar las inspecciones laborales y como consecuencia la necesidad de invertir en las mejoras de las condiciones; pero el representante patronal de la empresa privada entrevistada considera que esta inversión es un desembolso gravoso que debe hacer la empresa.

Los trabajadores entrevistados tienen dos opiniones distintas ya que el trabajador de la empresa pública manifiesta que no han recibido visita alguna de parte del Ministerio de Trabajo a nivel de empleados; mientras que el trabajador de la empresa

privada manifestó que el orden dentro del lugar de trabajo mejoró con la visita del inspector de trabajo.

Con todo lo anterior el grupo de investigación analiza que el Ministerio de Trabajo es el encargado de velar por la aplicación de la ley por medio de sus inspecciones en los lugares de trabajo pero esto cuando la ley sea de carácter obligatoria su cumplimiento; mientras tanto su responsabilidad es la divulgación de la ley, pero esa divulgación no la han logrado en un cien por ciento ya que en el centro de trabajo público se desconoce por completo de la existencia de la normativa jurídica en estudio y aun en las entrevistas los trabajadores de empresa privada solo tienen conocimiento que ha habido cambios pero no tienen conocimiento de la existencia de la nueva normativa ni mucho menos de lo que regula en su articulado.

2. CAPACITACIONES.

Según lo manifestado por el encargado del Ministerio de Trabajo de la Región Occidental dentro de su formación profesional ha recibido diferentes capacitaciones en referencia a la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y esto para su especialización; han sido a nivel de Ministerio algunas de sus capacitaciones y otras impartidas por la Organización Internacional del Trabajo solo a su persona junto con los otros encargados de las diferentes regionales y

posteriormente ellos han sido los encargados de capacitar a las personas a su cargo dentro del ministerio.

En el mismo orden de ideas al encargado regional, el otro entrevistado que tiene el cargo de supervisión de inspectores dentro del Ministerio de Trabajo Regional de Occidente manifestó haber recibido distintos tipos de capacitaciones para lograr su especialización en el desarrollo de sus funciones; y además los encargados del Ministerio de Trabajo de capacitar a los comités de seguridad de los distintos tipos de lugares de trabajo han realizado su trabajo capacitando a trabajadores y patronos; en consecuencia, han acreditado estos comités ya que el lugar de trabajo que no cuente con las acreditaciones que la ley estipule será sancionado, y estadísticamente en la región occidental se tiene el setenta y cinco por ciento de lugares con los comités de trabajo capacitados y debidamente con sus acreditaciones de parte del Ministerio de Trabajo.

Al contrario de los datos obtenidos del ministerio tanto los representantes patronales como los trabajadores entrevistados públicos y privados respondieron que no han recibido ningún tipo de capacitaciones de parte del Ministerio acerca de la entrada en vigencia de la nueva ley.

Con referencia a las capacitaciones pudimos verificar como grupo de investigación la falta de responsabilidad del Ministerio de Trabajo en la labor de capacitación en el rubro laboral a las diferentes empresas que le corresponden no

cumpliendo con el cargo que le confiere la Ley en estudio de capacitar en su primera vez a los distintos comités de seguridad de los lugares de trabajo; no así ellos que han recibido varias capacitaciones para desenvolverse de la mejor manera en la aplicación de la ley.

3. PROMOCION Y CUMPLIMIENTO.

Los entrevistados del ministerio de trabajo unificaron su respuesta al nombrar a los pertenecientes a la Dirección General de Inspecciones de Trabajo e inspección social con el cargo de capacitar a los diferentes comités de seguridad y estos velar por que se cumplan las medidas de seguridad dentro de su lugar de trabajo; además, el procedimiento del inspector al realizar una inspección será distinto, ya no darán un recorrido dentro del lugar de trabajo si no que solo revisarán los planes utilizados para prevenir accidentes y sus planes de higiene y al no ser acatados o incumplidos procederá a la sanción del lugar de trabajo o del trabajador según sea quien ha incumplido; esto es para ejercer su función de encargado de hacer cumplir la norma jurídica establecida en la ley.

En lo referente a los representantes patronales entrevistados solo los de la empresa privada manifestaron haber tenido una reunión con el encargado del ministerio de Trabajo de la región occidental en el cual se les habló del contenido de la nueva ley y sus exigencias para no caer en una sanción; no así el representante

patronal del lugar de trabajo público manifestó nuevamente no tener conocimiento alguno de la nueva ley ya que el ministerio no los ha visitado para promocionarlo.

Y por parte de los trabajadores entrevistados, el de la empresa privada manifestó haber visto algunas modificaciones que previenen cualquier tipo de accidentes dentro de su lugar de trabajo y es para beneficio de ellos pero aún así no los han reunido para explicarles cuál es el fin en realidad de los cambios y manifestarle su rigor de cumplimiento para evitar una posible sanción; al contrario el trabajador del lugar público entrevistado manifestó nuevamente que no tienen conocimiento alguno de la ley pero ellos se someten a las normas de seguridad que tienen dentro del centro escolar y se apegaran a los nuevos si existiera algún cambio en ellos.

Para el fiel cumplimiento de la ley, la misma le confiere la potestad al ministerio de trabajo para velar por su cumplimiento y el encargado dentro de ésta será la Dirección General de Inspecciones de trabajo por medio de sus dos tipos de inspecciones, pero su trabajo no se refleja en los lugares de trabajo entrevistados ya que al parecer no tienen conocimiento del procedimiento a realizar por el ministerio para hacer cumplir la ley.

Tomando como base las respuestas obtenidas de los entrevistados, en la promoción de la ley el Ministerio de Trabajo ha incumplido con lo regulado en la norma jurídica que establece que tendrá que capacitar a todos los comités de trabajo

en su primera vez, y en una segunda ocasión si los mismos lo solicitaren, y si no tienen conocimiento no podrán cumplir con la misma y esto los llevará a incurrir en una sanción a la hora de una inspección en su lugar de trabajo ya que por mandato constitucional no se puede alegar ignorancia de la ley cuando esta ya ha entrado en vigencia.

4. EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN.

Los representantes del Ministerio de Trabajo entrevistados manifestaron que sus expectativas se enmarcan en el trabajo de inspección que realiza el ministerio ya que en él pesa el fiel cumplimiento de la ley tanto de la parte patronal como de los trabajadores, y del buen desempeño del trabajo de los inspectores depende el desarrollo de la empresa en cuanto a seguridad e higiene ocupacional; se espera que antes de entrar en vigor la ley todas las empresas tanto públicas como privadas estén apegadas a lo establecido.

La parte patronal de la empresa privada no tiene expectativas positivas ya que manifestó que con la entrada en vigencia de la ley y su apego a ella los han llevado a una serie de cambios dentro del lugar de trabajo y estos generan un desembolso de dinero que los afecta en sus ganancias; y nuevamente el entrevistado patronal de la empresa pública manifestó no tener ningún tipo de expectativas por no tener conocimiento de la misma.

Los trabajadores entrevistados unifican sus expectativas ya que se refieren a algunos cambios que han tenido y que posiblemente habrá en sus lugares de trabajo que vendrán a beneficiar sus labores ya que ellos serán los más beneficiados.

Con las respuestas obtenidas de los trabajadores, como grupo de investigación constatamos que las expectativas en la aplicación de la ley son positivas para los trabajadores y no para los patronos ya que ven las modificaciones dentro de la empresa como inversiones innecesarias que generan desembolso y no ven ganancias, pero; para los demás entrevistados las expectativas son positivas por que las condiciones de los trabajadores en su lugar de trabajo mejorarán hasta no existir ningún tipo de riesgo de accidente y sus condiciones de higiene ocupacional también mejorarán.

5. CULTURA LABORAL.

Para uno de los entrevistados del ministerio de trabajo al no existir una cultura de cumplimiento de ley en las personas en general en el país genera un obstáculo pero al mismo tiempo no difícil de superar ya que el patrono tiene que entender que el desembolso a realizar para apegarse a la ley no es una pérdida si no una inversión que le traerá ganancias para un futuro; y al trabajador que tendrá que someterse a los cambios y planes integrados en su ambiente de trabajo porque puede incurrir en una sanción como una de las novedades de la ley.

En relación a lo anterior, el otro entrevistado del ministerio manifestó que al unificar criterios se manejará de una mejor manera el conocimiento de la ley y con esto lograr su cumplimiento; esto mediante las capacitaciones recibidas; y no importando si les gusta o no se deberán someter a lo que la ley manda para evitar una posible sanción.

Los patronos en ambas entrevistas manifestaron que el patrón cultural influye de una manera negativa, primeramente por la negligencia que muestran los empleados en usar protectores y otros métodos de prevención de riesgos, ya que a ellos les gusta lo más fácil; esto por parte del patrono de la empresa privada; mientras el patrono de la empresa pública se enfocó en el acomodamiento que existe por parte del personal del Ministerio de Trabajo ya que no los ha capacitado y no ha realizado inspecciones esto con la finalidad de darles a conocer la ley y su contenido.

Por parte de los trabajadores al integrarse un cambio en sus labores que implique un mayor esfuerzo requiere un poco de tiempo para apegarse pero siempre lo harían, lo que se necesita es que de parte de los patronos les proporcionen los medios necesarios y completos de seguridad e higiene ocupacional.

Según las respuestas obtenidas de los entrevistados, como grupo se detectó que la cultura laboral influye en el comportamiento y compromiso de las personas pero no a gran escala es un factor que impida el cumplimiento de las medidas establecidas en la ley, se entiende que por evitar las sanciones los patronos y trabajadores no

incumplirán la ley; y además, cuando el patrono proporcione los implementos de seguridad a sus trabajadores estos los ocuparan por su seguridad a la hora de ejercer su función dentro del lugar de trabajo, y se someterán a los cambios y medidas que se impongan siempre y cuando sean en bien de ellos.

6. MEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES.

Como la ley en estudio a partir de abril de 2012 entrará en vigor y será de carácter obligatorio para todos los lugares de trabajo su cumplimiento y en ella regula las condiciones mínimas de seguridad e higiene que deben de tener dentro de su trabajo, estarán obligados a realizar muchos cambios tanto de infraestructura como de aseo y dotación de equipos de seguridad para los trabajadores.

Además los entrevistados del Ministerio de trabajo unificaron su respuesta en relacionar los cambios dentro del Ministerio, ha habido cambios para ejercer mejor las funciones de cada encargado de las diferentes áreas; y las capacitaciones del personal para su especialización es un factor determinante e influyente para el Ministerio de Trabajo.

Si el personal del lugar de trabajo ya ha sido capacitado y ya tienen su comité de seguridad establecido no es necesario que el Ministerio insista en recordárselos ya que si estos ya recibieron su primera capacitación acerca de la ley, ya tienen conocimiento de su rigurosa aplicación y que desde ese momento ya no serán recomendaciones las que harán los delegados del Ministerio sino sanciones según lo

estipule la ley por su falta y su cuantía, y al trabajador y empleador según sea el caso deberá de hacerla efectiva según la ley.

Considerando en su parte principal en esta respuesta el empleador de los lugares de trabajo privados se encuentra más preocupado que el empleador de los lugares de trabajo públicos, no obstante que ha tenido más preparación o por lo menos en base a las respuestas de preguntas anteriores, se ha notado que conoce la ley y ha buscado los medios necesarios para no incumplirla cuando ésta entre en vigencia.

Los trabajadores también han visto cambios en sus lugares de trabajo pero no los necesarios, manifestaron que el patrono solo había hecho los que más le convenían y de menor costo; mientras que, el trabajador de la institución pública entrevistado se acogió en tener un gran desconocimiento de la ley en estudio, y al no tener conocimiento de ésta no sabe qué cambios tienen que haber para mejorar la seguridad en su trabajo.

La nueva Ley en estudio, en su artículo 20 exige ... garantías de seguridad e higiene ocupacional... en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, servicios sanitarios... entre otros., y por supuesto esto hará que el empleador incurra en una serie de gastos que no entraban en su presupuesto, pero esto viene a contribuir a que el trabajador pueda desempeñar mejor sus labores, y por lo mismo se enferme menos y con ello no

tenga que pedir tanto permiso para ir al centro de salud que asiste, y a la larga el empleador tendrá más ganancia en menos tiempo.

Cabe mencionar que esa inversión que ha hecho, no será cada año, pero para esto debe preparar bien a su comité de seguridad a fin de que proteja en verdad la seguridad e higiene en los lugares de trabajo, y que también cuiden del equipo y maquinaria que se ha dotado.

CONCLUSIONES.

1. Las expectativas del personal del Ministerio de Trabajo son positivas ya que ahora existirá una ley propia basada en nuestra cultura y ambiente laboral en el país y no habrá necesidad de apoyarse de normas internacionales para hacer cumplir la ley, de igual manera es comprendida por la parte del empleador debido a que las expectativas a pesar de verse afectado económicamente por la inversión que se debe hacer, son positivas ya que el trabajador laborara en un ambiente seguro e higiénico y eso traerá consigo mayor rendimiento en su actividad laboral y por ende mayores ganancias para la empresa.
2. El trabajador de igual manera sus expectativas de la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo son

positivas a pesar de la novedad de existir sanciones cuando incumplan alguna medida; se beneficiaran ya que la seguridad y la higiene ocupacional en su lugar de trabajo serán mejoradas en un cien por ciento ya que de no ser así la empresa será sancionada.

3. Las medidas de seguridad e higiene ocupacional dentro de la empresa al ser evaluadas primeramente por los comités de seguridad y revisadas por las empresas asesoras en medidas de seguridad deberán tener un nivel óptimo de protección hacia las personas que laboran dentro de la empresa ya que de no ser así el ministerio de trabajo al realizar una inspección y encontrar incumpliendo alguna medida de seguridad dentro de la empresa deberá sancionar al infractor según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo se ha encargado de promocionar en la medida de lo posible a todos los lugares de trabajo privados el conocimiento de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para que al entrar en vigor las empresas no tengan un desconocimiento y por ende incurran en una sanción, y será el mismo ministerio que por medio de las inspecciones tanto programadas como por denuncia (especiales) quien sancione al incurrir en una falta para garantizar su cumplimiento.

5. El Ministerio de Trabajo ha incumplido con el mandato de promocionar la ley, esto en referencia al área pública ya que su prioridad ha sido los lugares de trabajo privados.
6. Dentro del ministerio de trabajo ha habido cambios para realizar una mejor función logrando la especialización en las diferentes áreas como la de los inspectores que fueron capacitados en leyes para que sean Delegados Inspectores; así, de esta manera todo inspector que llegue a un lugar de trabajo conocerá de todas las áreas a inspeccionar y así velar por el fiel cumplimiento a lo estipulado en la norma jurídica.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo como ente encargado de hacer cumplir la nueva ley deberá estar en constante estudio de la misma en contraste con la realidad social que se vivirá al entrar ésta en vigor; el estudio con la finalidad de solicitar su modificación en el caso de no apegarse con la cultura de nuestro país y con ello no afectar ni a los patronos ni a los trabajadores; y de igual forma hacer del conocimiento al Ministerio de Trabajo de alguna norma jurídica contenida en la nueva normativa que no se apegue a sus actividades realizadas dentro de su lugar de trabajo.

2. Es necesario recomendar al Ministerio de Trabajo que solicite a la Asamblea Legislativa lo más pronto posible la aprobación de los diferentes proyectos de reglamentos que desarrollan la ley en estudio para no tener incompleta dicha ley sin su reglamento respectivo al momento de su desarrollo.
3. Es recomendable que la sociedad salvadoreña se una para que ya no prorroguen más la entrada en vigor de la nueva ley ya que de prorrogarse se seguirán violentando los derechos de los trabajadores dentro de las empresas tanto públicas como privadas, quedando una desintegración de los elementos que intervienen en la relación laboral.
4. El ministerio de trabajo debe abarcar en su totalidad a los lugares de trabajo tanto públicos como privados en la divulgación de la ley para no generar desconocimientos de la misma al momento de realizar una inspección dentro del centro de trabajo; pero sobre todo darle cumplimiento al principio constitucional de Audiencia y defensa.
5. Las capacitaciones del personal del ministerio de trabajo son necesarias de una forma constante para especializarse de la mejor manera y actuar de acuerdo al marco legal en el cumplimiento de sus funciones.

6. Es recomendable que tanto los trabajadores como los empleadores deben cumplir con las medidas de seguridad dentro de su lugar de trabajo ya que de no ser así serán sancionados según sea el tipo de infracción que cometan; pero sobre todo que se cumpla con la finalidad preventiva que conlleva la Ley.

ANEXO I

ENTREVISTA DIRIGIDA A PATRONOS

1. Desde hace cuánto tiempo labora usted dentro la empresa?
2. Podría decirnos, cuál es el cargo que tiene usted dentro de la empresa?
- 3- Cuáles son las funciones que desempeña actualmente usted dentro de la empresa?
- 4- Con qué frecuencia el Ministerio de Trabajo realiza inspecciones dentro de su lugar de trabajo?
- 5- Describa que tipo de capacitaciones ha recibido usted por parte del Ministerio de Trabajo, en relación a la seguridad y salud ocupacional?
- 6- Partiendo de su experiencia laboral, con la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en qué medida se mejorarán las condiciones de seguridad e higiene en su lugar de trabajo?
- 7- Considerando su conocimiento y experiencia, las actividades que se realizan dentro de su lugar de trabajo, qué técnicas ha utilizado el Ministerio de trabajo para promocionar la nueva ley?
- 8- Qué expectativas le ha generado la entrada en vigencia de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en su lugar de trabajo?
- 9- Tomando en consideración los actuales Planes Estratégicos de Seguridad en su lugar de trabajo, con la nueva Ley qué tipo de modificaciones se realizaran?
- 10- Podría decirnos en qué medida la cultura laboral, representa un obstáculo para la implementación de la ley en referencia?

Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

ANEXO II

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

1. Qué cargo o función desempeña usted dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
2. Desde hace cuánto tiempo labora usted en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
3. Nos podría decir usted, cuáles son sus atribuciones dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
4. Podría describir cuál es la relación existente entre el Ministerio que usted representa y los lugares de trabajo tanto públicos como privados?
5. Como ente encargado de vigilar la relación laboral, qué expectativas tiene acerca de la aplicabilidad de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo?
6. Qué técnicas ha implementado el Ministerio en relación a las capacitaciones para lograr su especialización en el ejercicio de sus funciones?
7. En base a su experiencia y conocimiento dentro del Ministerio de Trabajo, en qué medida la nueva normativa va a mejorar las condiciones en los lugares de trabajo tanto público como privados?
8. Cuáles son los procedimientos que se están utilizando para garantizar la aplicación de la nueva Ley?
9. Cuáles son los procedimientos que utilizará el Ministerio para verificar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo?
10. Qué técnicas se han llevado a la práctica por el Ministerio para la capacitación de los empleados y empleadores en cuanto a la aplicación de la Ley?

Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

11. Podría decirnos en qué medida la cultura laboral, representa un obstáculo para la implementación de la ley en referencia?

ANEXO III

ENTREVISTA DIRIGIDA AL TRABAJADOR

1. Dentro de su lugar de trabajo cuál es el cargo que ejerce usted?
2. Nos podría decir cuánto tiempo lleva laborando para esta empresa?
3. Según su experiencia por el tiempo que tiene de laborar, qué capacitaciones ha recibido usted de parte del Ministerio de Trabajo acerca de la seguridad e higiene en su lugar de trabajo?
4. En base a las funciones que usted desempeña dentro de la empresa qué técnicas se han implementado para el mejoramiento de la salud ocupacional en su lugar de trabajo?
5. Podría describir los procedimientos que ha realizado el Ministerio de Trabajo para garantizar la seguridad y salud ocupacional en su empresa?
6. Qué consecuencias negativas le ha generado la realización de inspecciones en su lugar de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo?
7. Qué consecuencias positivas le ha generado la realización de inspecciones en su lugar de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo?
8. Desde su conocimiento y experiencia ha mejorado la seguridad y salud ocupacional con la implementación de la nueva ley?
9. Podría decirnos en qué medida la cultura laboral dentro de su trabajo, representa un obstáculo para la implementación de la ley en referencia?

Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

10. Desde sus funciones laborales que desempeña, cual es el beneficio que la nueva ley le ha propiciado?

ANEXO IV

BIBLIOGRAFIA

LEYES CONSULTADAS:

- **CODIGO DE TRABAJO**, DL N° 15, del 30 de junio de 1972, Publicado en el DO N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972. San Salvador, El Salvador.
- **CODIGO DE SALUD**, DL N° 955, del 28 de abril de 1988, Publicado en el DO N° 299 del 11 de mayo de 1988. San Salvador, El Salvador
- **CODIGO PENAL**, DL N° 1030, del 26 de abril de 1997, Publicado en el DO N° 105, Tomo 335, del 10 de junio de 1997. San Salvador, El Salvador.
- **LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, Decreto Legislativo N° 682, de Fecha del 11 de Abril De 1996, Publicado En El Diario Oficial Numero 81, Tomo 331 del 03 de mayo de 1996. San Salvador, El Salvador.
- **LEY DEL SEGURO SOCIAL**, Decreto Legislativo N° 1263, de fecha 03 de diciembre de 1953, Publicado en el diario Oficial número 226, Tomo 161, del 11 de diciembre de 1953. San Salvador, El Salvador.

- **LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**, Decreto Legislativo N° 254, del 21 de enero de 2010, Publicado en el diario Oficial número 82, tomo 387 del 05 de mayo de 2010. San Salvador, El Salvador.
- **REGLAMENTO GENERAL SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO**, Decreto Ejecutivo N° 7, del 02 de Febrero de 1971, Publicado en el Diario Oficial Numero 27, Tomo 230, del 09 de Febrero De 1971. San Salvador, El Salvador.
- **REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL**. Decreto Ejecutivo N° 37, del 10 de mayo de 1954, Publicado en el Diario Oficial Numero 88, Tomo 163, del 12 de mayo de 1954. San Salvador, El Salvador.
- **REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES**, Decreto Ejecutivo N° 9, del 08 de Febrero de 1985, Publicado en el Diario Oficial Numero 38, Tomo 286, del 21 de Febrero De 1985. San Salvador, El Salvador.

LIBROS

OSORIO, MANUEL;”**DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES**” EDITORIAL HELIASTA SR.L; VIAMONTE 1730 PISO 1°
BUENOS AIRES ARGENTINA

ANEXO V

GLOSARIO

Empírico: adj. que se apoya exclusivamente en la experiencia y la observación y no en una teoría.

Emplazamiento: fijación en un plazo o término en el proceso, durante el cual se intima a las partes o a terceros vinculados (testigos, peritos), para que cumplan una actividad o formulen una manifestación de voluntad.

Expectativas: f. espera de algo que ha de suceder.

Infracción: violación de una ley, orden, pacto, etc.

Inherente: adj. que por su naturaleza está íntimamente unido a otra cosa.

Improrrogable: Que no se puede posponer.

Interacción: f. influencia recíproca.

Perentorio: adj. aplicase al último plazo concedido

Profilácticas: Relativo a la profilaxis.

Profilaxis: f. inv., med. Conjunto de medidas encaminadas a evitar las enfermedades o su propagación.

Recurrente: adj. For. Dícese de la persona que entabla un recurso.

Siniestro: m. catástrofe que acarea grandes pérdidas materiales y hace entrar en acción la garantía del asegurador.

Sondeo: fig. Procedimiento utilizado para conocer la opinión pública, las posibilidades de un mercado, etc.

Subsanar: v.t. Remediar un defecto o falta, corregir, resolver.

Tangible: adj. que se puede tocar.

Tripartito: adj. dividida en tres personas.

ANEXO VI

ABREVIATURAS Y SIGLAS

CERSSO: Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional

CONASSO: Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

FUNDACERSSO: Fundación de utilidad pública de nacionalidad salvadoreña.

SSO: Seguridad y Salud Ocupacional.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Cn.: Constitución de la República de El Salvador

Art.: Artículo

Lit.: Literal

LGPRLT: Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

MTYPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

*Expectativas que en el ámbito laboral se tienen acerca de la nueva Ley General de Prevención de Riesgos
en los Lugares de Trabajo en Santa Ana.*
