

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES
DE TRABAJO: UNA LEY CON POCO CUMPLIMIENTO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO (A)
EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

**RUTH NOEMÍ MONCHEZ LÓPEZ
SANDRA YAMILET ROSALES DE GUARDADO
BRENDA ROSIO SANTAMARÍA LANDAVERDE**

DOCENTE ASESOR:

LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO DE 2018

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado

RECTOR

Dr. Manuel de Jesús Joya Ábrego

VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Nelson Bernabé Granados Alvarado

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez

SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata

DECANA

Dr. José Nicolás Ascencio Hernández

VICEDECANO

Msc. Juan José Castro Galdámez

SECRETARIO

Lic. René Mauricio Mejía Méndez

DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo

DIRECTORA GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN

Licda. María Magdalena Morales

**COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURÍDICAS**

TRIBUNAL CALIFICADOR

LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ

(PRESIDENTE)

LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO

(SECRETARIO)

LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

(VOCAL)

AGRADECIMIENTOS

A Dios todopoderoso, Por brindarme sabiduría y permitirme alcanzar una meta tan importante en mi vida, por guiarme y darme fuerzas en todo este proceso.

A mi madre Carmen A. López, por brindarme su apoyo incondicional, en lo emocional y económico, por sus oraciones y siempre confiar en mí, ya que sin su ayuda no hubiera sido posible culminar mis estudios, convirtiéndose en un pilar fundamental para este logro.

A mis hermanos/as, y mi padre, por haberme acompañado en esta etapa, brindándome su apoyo y comprensión incondicional

A Erick, por brindarme su apoyo incondicional y darme palabras de ánimo cuando más lo necesitaba

A mis compañeras de tesis, por su comprensión, amistad, apoyo y por unir esfuerzos y lograr juntas la meta propuesta.

A mi amiga Sandra Rosales, por brindarme su apoyo incondicional y estar en todo momento a mi lado, convirtiéndose en una pieza fundamental para poder culminar este logro.

A mi asesor Lic. Alberto Monge, por su dedicación, paciencia y enseñanza durante este proceso; por aceptar seguir siendo nuestro asesor sin ninguna retribución económica, a pesar de ya no formar parte de la Universidad.

A las diferentes personas, que Dios puso en mi camino que directa o indirectamente me ayudaron en este proceso.

Ruth Noemi Mónica López

AGRADECIMIENTO

A Jehová por haberme dado las fuerzas para seguir luchando a pesar de las diferentes dificultades, y por haberme permitido culminar esta etapa de mi vida con personas maravillosas.

A mis padres Julia Candelaria Rosales Serrano y Margarito Rosales porque siempre han estado pendientes de mí para ayudarme y siempre me han apoyado.

A mi esposo Douglas Salvador Guardado que ha estado a lo largo de estos años brindándome su apoyo y ánimo a lo largo de mi carrera.

A mí amado hijo Douglas Rodrigo Guardado Rosales porque ha sido el motor a lo largo de mi carrera por haberme acompañado muchas veces a recibir mis clases, y desvelarse conmigo hasta terminar mis tareas.

A mi amiga y compañera de tesis Ruth Noemí Monchez López por ser mi amiga incondicional, por estar en las buenas y en las malas y por haber recorrido este camino juntas y fortalecer nuestra amistad a lo largo del camino.

A mis amigos y amigas que han estado siempre pendientes de mí, apoyándome y dándome ánimo.

Al personal de la biblioteca que siempre han estado prestos a brindarnos el apoyo y ayudarnos en lo que han podido, gracias por su amabilidad a todos ellos.

A mi asesor Lic. José Luis Alberto Monge por apoyarnos a lo largo del proyecto de investigación, y no dejarnos a pesar de ya no formar parte del personal docente de la Universidad de El Salvador.

Sandra Yamilet Rosales de Guardado

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todo Poderoso, por su infinita gracia y misericordia a mi vida, por darme salud, sabiduría, fortaleza y protección para poder lograr esta meta, y así haberme permitido llegar hasta este punto de mi formación profesional.

A mis padres, José Lino Santamaría y María Cruz Landaverde de Santamaría, por ser mi bendición más grande, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por enseñarme a luchar con perseverancia y constancia, por su amor y apoyo incondicional a través de toda mi vida.

A mi familia y amigos, por todo su apoyo y motivación para seguir adelante.

A mi asesor de tesis, Lic. José Luis Alberto Monge, por su dedicación, apoyo y consejos, por su excelente aporte intelectual durante el desarrollo de este trabajo de investigación, Dios lo Bendiga.

A mis compañeras de tesis, Sandra Yamilet Rosales y Ruth Nohemí Monchez López, por motivarme a seguir adelante, por su paciencia, esfuerzo, dedicación y amistad durante todo este camino de esfuerzo y sacrificios.

Brenda Rosio Santamaría Landaverde

INDICE

Resumen.....	i
Abreviaturas y siglas.....	ii
Introducción.....	iv
CAPÍTULO I.....	1
Antecedentes de la Previsión Social, de la Seguridad Social y de la Seguridad e Higiene Ocupacional	1
1.1. Antecedentes de la Previsión Social	3
1.2. La Seguridad Social.....	10
1.2.1. Origen de la Seguridad Social	10
1.2.2. Evolución de la Seguridad Social.....	16
1.2.3. La Seguridad Social en El Salvador	22
1.3. Seguridad e Higiene Ocupacional.....	28
1.3.1. La Seguridad e Higiene Ocupacional en El Salvador	34
CAPÍTULO II.....	51
Aspectos teóricos y conceptuales relativos a la Previsión y Seguridad Social.....	51
2.1 Previsión.....	52
2.1.1. Concepto de Previsión.....	52
2.1.2. Sistemas de Previsión.....	53
2.1.3. Diferencia entre el sistema Individual de Previsión y los Sistemas Colectivos de Previsión	54
2.2. Previsión Social.....	56
2.2.1. Definición.....	56
2.2.2. Importancia y necesidad de la Previsión Social.....	57
2.3. Seguridad Social.....	61
2.3.1. Definición de Seguridad Social	61
2.3.2. Principios doctrinarios de la Seguridad Social	64
2.3.3. Finalidad de la Seguridad Social.....	67
2.3.4. Objetivos de la Seguridad Social	68

2.4.	Seguridad e Higiene Ocupacional	68
2.4.1.	Definición de Seguridad e Higiene Ocupacional	70
2.4.2.	Objetivos de la Higiene Ocupacional	71
2.4.3.	Importancia de la Seguridad e Higiene Ocupacional	73
2.4.4.	Funciones de la Seguridad e Higiene Ocupacional.....	74
2.4.5.	Beneficios de la implementación de la Seguridad e Higiene Ocupacional.....	75
2.4.6.	Condiciones en las que deben permanecer los trabajadores	76
2.5.	Los riesgos profesionales	77
2.5.1.	Concepto de riesgo profesional	78
2.5.2.	Términos que posee el riesgo profesional.....	78
2.5.3.	Causas productoras de los riesgos	79
2.5.4.	Elemento del riesgo	79
2.5.5.	Clasificación de los riesgos profesionales.....	80
2.6.	Los accidentes de trabajo.....	80
2.6.1.	Se consideran accidentes de trabajo	80
2.6.2.	Clasificación de los elementos del accidente de trabajo.....	81
2.6.3.	Causas que provocan los accidentes laborales	84
2.6.4.	Consecuencias de los accidentes de trabajo.....	86
2.6.5.	Clasificación de las incapacidades.....	87
2.6.6.	Costo de los accidentes laborales.....	88
2.7.	Enfermedad profesional	91
2.7.1.	Definición	92
2.7.2.	Tipos de enfermedades profesionales más comunes	92
2.7.3.	Causas que pueden generar la enfermedad profesional	93
2.7.4.	Consecuencias de las enfermedades profesionales	93
2.7.5.	Tipos de incapacidades	94
2.7.6.	Distinción entre accidente de trabajo y enfermedad profesional	94

CAPÍTULO III	96
Marco Normativo Jurídico	96
3.1. Constitución de la Republica.....	97
3.2. Normativa Internacional	99
3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).....	100
3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).....	101
3.2.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).....	102
3.2.4. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.....	102
3.2.5. Convenio N°81. De la OIT. Relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio.....	103
3.2.6. Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente.....	103
3.2.7. Convenio 102 no ratificado por el Estado de El Salvador	105
3.3. Normativa Nacional.....	107
3.3.1. Código de Trabajo	107
3.3.2. Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.....	110
3.3.3. Código Penal	113
CAPÍTULO IV	115
Análisis de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo	115
4.1. Título I.- Disposiciones Preliminares.....	115
4.1.1. Capítulo I.- Objeto	115
4.1.2. Capítulo II.- Campo de aplicación, competencia y definiciones.....	117
4.2. Título II.- Gestión de la SSO en los lugares de trabajo.....	118

4.2.1. Capítulo I.- Organización de la Seguridad y Salud Ocupacional.....	118
4.2.2. Capítulo II. - Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO).....	120
4.3. Título III.- Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo.....	125
4.4. Título IV.- Seguridad en los lugares de trabajo.....	126
4.4.1. Capítulo I. - Medidas de previsión	126
4.5. Título V.- Condiciones de salubridad en los lugares de trabajo.....	136
4.5.1. Capítulo I.- Medidas profilácticas y sanitarias.....	136
4.5.2. Capítulo II.- Del servicio de agua	137
4.5.3. Capítulo III.- De los servicios sanitarios	137
4.5.4. Capítulo IV.- Orden y aseo de locales	138
4.6. Título VI.- De la prevención de enfermedades ocupacionales	138
4.7. Título VII.- Disposiciones generales	139
4.8. Título VIII.- Inspección de seguridad y salud ocupacional	144
4.9. Título IX.- Infracciones	145
4.9.1. Capítulo I.- Infracciones de parte de los empleadores	145
4.9.2. Capítulo II.- Infracciones de parte de los trabajadores	148
4.10. Título X.- Procedimiento de aplicación de sanciones.....	149
CAPÍTULO V	153
Análisis e interpretación de los resultados de la investigación de campo realizada en diferentes empresas privadas del país.....	153
5.1. Presentación de resultados.....	153
5.2. Interpretación de los resultados.....	160
CAPÍTULO VI	176
Propuestas de reforma a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para su debido cumplimiento.....	176
Conclusiones y Recomendaciones	183
Conclusiones	183
Recomendaciones	184

Bibliografía 186
Anexos 193

RESUMEN

El presente trabajo de grado, desarrollado bajo el tema “La Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo: una Ley con poco cumplimiento”, está enfocado a desarrollar un estudio acerca de las causas y motivos que inciden para que los centros de trabajo no cumplan con la ley y cómo ésto afecta a los trabajadores.

El contenido de esta investigación se encuentra estructurado en siete capítulos, en los cuales se desarrollan temas como: la Previsión Social, la Seguridad Social y la Seguridad e Higiene Ocupacional; que nos servirá para poder analizar de una mejor manera la ley, desarrollando tanto sus antecedentes históricos como su conceptualización.

Se presenta un análisis de la normativa con la que guarda relación la ley, en ésta se encuentra legislación nacional e internacional que vela por proteger los derechos de los trabajadores, la cual busca reducir los riesgos, accidentes y enfermedades. En cuanto a la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, se presenta un análisis para establecer la importancia de que los centros de trabajo cuenten con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que estos buscan proporcionar mejores condiciones en los puestos de trabajo.

Así también se presenta una propuesta de reforma a la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo para que ésta se pueda cumplir a cabalidad, ya que mediante la investigación de campo verificamos cuáles son los motivos que influyen a su poco cumplimiento. Finalmente, se presentan las conclusiones en las que se determinó la importancia de que todos los centros de trabajo cumplan con todos los requisitos que exige la ley.

ABREVIATURAS Y SIGLAS

Abreviaturas:

Art.: Artículo

Inc.: Inciso

Ord.: Ordinal

Ej.: Ejemplo

Siglas:

FIPRO: Fundación Industrial para la Prevención de Riesgos Ocupacionales

PEA: Persona económicamente activa

AIHA: American Industrial Hygiene Association

ACGHIH: American Conference of Governmental Industrial Hygienists

IOHA: Asociación Internacional de Higiene Ocupacional

OPS: Organización Panamericana de la Salud

OIT: Organización Internacional del trabajo

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social

CONASSO: Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

DESC: Derechos Económicos Sociales y Culturales

CSSO: Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

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

RGPRLT: Reglamento Gestión de la Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo

SNNAT: Sistema Nacional de Notificación de Accidentes

MTPS: Ministerio de Trabajo Previsión Social

DGPS: Dirección General de Previsión Social

DGIT: Dirección General de Inspección de Trabajo

LOFSTPS: Ley Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

INTRODUCCIÓN

La prevención de los riesgos laborales es uno de los pilares fundamentales de la gestión empresarial, siendo obligación del empresario cumplir con ella para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores; por lo cual es necesario contar con un Plan de Prevención de Riesgos Ocupacionales el cual debe implementarse por medio de una estrategia eficaz, basada en una cultura preventiva, abarcando todas las áreas de la empresa. Por el motivo anterior, la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo exige la creación y funcionamiento de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para que, dentro de sus funciones y su nivel de responsabilidad, pueda tomar las medidas necesarias.

En la actualidad, las instituciones internacionales y nacionales referentes a la materia, sostienen que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo, por lo cual es necesario que existan cuerpos legales que protejan el bienestar de los trabajadores mediante una prevención y control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad de estos en el trabajo.

Es necesario denotar que no es el trabajo en sí mismo lo que enferma a los trabajadores sino que son las malas condiciones de trabajo en los que algunos trabajadores se encuentran; por tal motivo, la presente investigación realizada sobre la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo y las causas que generan su poco cumplimiento, tiene como propósito principal proteger la vida del trabajador que se pone en peligro debido a la falta de medidas de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

El objetivo primordial que busca esta ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades adecuadas a un nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo, de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajador.

La Previsión Social, la Seguridad Social y la Seguridad e Higiene Ocupacional son temas de gran importancia en esta investigación ya que tienen como finalidad proteger a los trabajadores de cualquier eventualidad que se puede dar dentro del lugar de trabajo, teniendo como uno de sus objetivos evitar cualquier accidente de trabajo y enfermedad profesional que pueda darse en el lugar de trabajo.

Lo que se busca con la seguridad e higiene ocupacional, es proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran regulados en la Constitución de la República de El Salvador, Código de Trabajo y la, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, entre otros cuerpos normativos; para que cada una de las partes relacionadas en la actividad laboral puedan cumplirla a cabalidad.

Para abordar dicha problemática es necesario saber cuáles son las causas que influyen al poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, entre ellas podemos mencionar el presupuesto económico que afecta tanto a los centros de trabajo como al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Uno de los objetivos generales de nuestra investigación es identificar las causas que generan el poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y de esta manera dar las debidas

sugerencias para su mejor cumplimiento, así también contribuir a la divulgación de las teorías y normas de la Seguridad e Higiene Ocupacional.

Asimismo, se manifiestan en el proyecto de investigación los objetivos particulares, que van encaminados a investigar los antecedentes históricos y teóricos de la previsión social, la seguridad social y de la seguridad e higiene ocupacional; no dejando a un lado los cuerpos normativos que regulan estas disciplinas.

Como hipótesis general de esta investigación se determinó que la falta de recursos económicos de parte de las empresas sumado a un presupuesto inadecuado para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es una de las causas que genera el poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Como complemento están las hipótesis específicas, entre ellas se enuncian, 1) La falta de recursos económicos de la empresa que impiden la capacitación oportuna para los miembros del Comité y el personal en materia de prevención de riesgos y salud ocupacional; 2) La falta de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales adecuado se debe a la falta de recursos económicos con los que cuenta cada empresa; ya que aplicar estas medidas implica una inversión elevada para la empresa.

El método utilizado de investigación fue deductivo y analítico; aplicando las técnicas de investigación documental, entrevistas y encuesta, para la investigación de campo, por lo que se utilizaron cuestionarios de preguntas cerradas, dispositivos de almacenamiento masivo y de almacenamiento de voz para recopilar la información obtenida.

El desarrollo del trabajo de investigación se presenta en seis capítulos, así:

1. El Capítulo uno contiene una reseña de los antecedentes históricos de la Prevención Social y de la Seguridad Social y de la Seguridad e Higiene Ocupacional y su evolución a través del pasar de los años.
2. En el Capítulo dos se desarrollan aspectos teóricos y conceptuales relativos a la Previsión y Seguridad Social y cada uno de los aspectos relacionados a la seguridad y la salubridad y la prevención de enfermedades.
3. El Capítulo tres desarrolla el marco normativo nacional e internacional, en el que se hace un análisis de la Constitución de la República de El Salvador, del Código de Trabajo, de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, del Código Penal y de los tratados internacionales relativos a la materia.
4. Por su parte, en el Capítulo cuatro se realizó un estudio exhaustivo de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, con el fin de establecer para la presente investigación, las normas de seguridad e higiene ocupacional a las que están sometidas los centros de trabajo; para ello se analizaron los diferentes términos y figuras jurídicas que posee la ley.
5. En el Capítulo cinco se hace la presentación y análisis de los resultados de la investigación de campo, llevada a cabo en las diferentes empresas del país.
6. Finalmente, el Capítulo seis contiene las propuestas de reforma a la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

El propósito de este capítulo es explicar de manera clara y precisa cómo la Previsión Social, la Seguridad Social y la Seguridad e Higiene Ocupacional han venido evolucionando y reconociéndose a través del tiempo, a nivel nacional e internacional.

La vida cotidiana de las personas se encuentra rodeada y expuesta a peligros, que se pueden encontrar en todo lugar, ya sea desde la casa al trabajo, en los lugares de esparcimiento, de educación y en todo lugar donde se encuentren, los peligros se desarrollan en virtud del avance tecnológico que los agobia día a día, representando así las probabilidades de sufrir un accidente o contraer una enfermedad.

Al tratar de accidentes y enfermedades, hacemos referencia a los que pueden sufrir los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral; lo antes expuesto conlleva como consecuencia directa a comprender la importancia de la Previsión Social, la Seguridad Social y específicamente la Seguridad e Higiene Ocupacional en los lugares de trabajo.¹

La Previsión Social abarca situaciones o circunstancias que tienen como finalidad satisfacer eventualidades presentes o futuras como fallecimientos, incapacidades y jubilación; su objetivo principal es la protección de la clase económicamente débil, llámense estos trabajadores, frente a los riesgos que

¹ Esto se abordara a la luz de las leyes especiales en materia de prevención de riesgos en su momento dado.

puedan sufrir en su lugar de trabajo. Al pasar del tiempo y luego de varios acontecimientos importantes, el concepto de Previsión Social cambia, por el concepto de Seguridad Social, considerándose ésta como el resultado de la evolución del vocablo Previsión y de la lucha por el reconocimiento de derechos de los trabajadores.

Lo que la Seguridad Social busca es mejorar la salud de los trabajadores y de sus familias, esto puede ser posible mediante prestaciones en áreas importantes para la vida del trabajador que son: salud, alimentación, vivienda, y servicios sociales, para el bienestar individual y colectivo; permitiéndole así al trabajador un mejor desarrollo en sus actividades. Por tal motivo, es obligación del Estado, como ente encargado, garantizar la Seguridad Social, mediante la creación de instituciones que puedan brindar este servicio, evitando así que la población laboralmente activa se sienta insegura.² Otro tema que es de suma importancia es la Seguridad e Higiene Ocupacional, que se encarga de reconocer, evaluar y controlar los peligros en el ambiente de trabajo, cuyo objetivo es proteger el bienestar y la salud de los trabajadores, como parte fundamental de la economía de una empresa.³

En este capítulo, se exponen los antecedentes y el origen de la Previsión Social; la Seguridad Social, y de la Seguridad e Higiene Ocupacional y cómo se han ido desarrollando, cual fue la incidencia que tuvo cada una de éstas para la protección de los derechos de los trabajadores y cómo hoy en día se han visto beneficiados los trabajadores y quienes depende de ellos.⁴

² El origen y fin del Estado es la persona humana.

³ También un abordaje sobre conflicto organizacional, el cual versara en no solo la identificación del problema, sino también en su prevención y en en las medidas necesarias para la implementar las soluciones viables, concretas y legales que beneficien al trabajador. Siendo este el eje central de la relación.

⁴ Aspecto que será abordado con suma claridad y exactitud.

1.1. Antecedente de la Previsión Social

Como se sabe, todas las personas tienen necesidades básicas⁵ que suplir para su diario vivir, pero no se pueden suplir todas esas necesidades, debido a que no cuentan con los medios necesarios para ello, poniéndolas en un estado de vulnerabilidad, por no estar preparados para ciertas circunstancias no previstas.

Es por ello que necesitan de una protección por parte del Estado, entre ellas se mencionan a la Previsión Social que servirá para cubrir dichas limitantes, las cuales pueden variar de acuerdo a la situación económica de cada sujeto y en el transcurso del tiempo; permitiéndole a él y a su familia poder desarrollarse en un ambiente adecuado según las necesidades que posean.

Para abordar el tema de la Previsión Social, es necesario conocer sus antecedentes históricos, para tener una mejor comprensión de éste y ver cómo ha evolucionado a través del tiempo hasta el día de hoy. Por lo cual, es de suma importancia estudiar en el presente capítulo.

El tema de la Previsión Social es de vital importancia para la sociedad, especialmente para la clase trabajadora, a quienes les son vulnerados sus derechos.

A lo largo de la historia, la Previsión Social ha tenido sus principales bases en tres aspectos, los cuales son: la caridad, la beneficencia y la asistencia pública⁶, teniendo como alguno de sus antecedentes históricos en Inglaterra y el Acta del Concilio de Grentlea del año 928 que es recordada por Schweinitz,

⁵ También denominadas necesidades primarias.

⁶ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 4 ed. (México: Porrúa,) 4.

en el cual se estableció que los funcionarios del rey, debían sostener un asilo para pobres en las Villas del rey; pero el verdadero punto de arranque de la Previsión Social es el Estatuto de los Trabajadores del Campo, dictado en 1349 por el rey Eduardo III; en el que “se prohíbe dar limosna, para obligar a los hombres a que trabajen”; se duda que esos estatutos quisieran proteger a los pobres, más bien se veían obligados a hacerlo a causa de la peste negra⁷ que asoló a Europa, ya que se buscaba impedir el alza a los salarios.

Durante el final del feudalismo y el principio de la época moderna se observa una tendencia más acentuada a la beneficencia y a la asistencia pública; ya que a mediados del siglo XVI se dictaron diversas disposiciones, autorizando a los obispos para recoger donativos y destinarlos a la ayuda de los pobres; es menester mencionar la Ley del Trabajo de la Reina Isabel, sobre la cual expone Schweinitz el siguiente párrafo:

“Los jueces u otros funcionarios procurarán persuadir en términos amables y de caridad a las personas obstinadas, induciéndolas a hacer extensiva su generosidad a los pobres de la parroquia en que tuvieron su morada y domicilio; y si perseveraran en la misma actitud, y no se dejaran persuadir por los dichos de los jueces, el alcalde, los bailíos⁸ u otros funcionarios importantes, sería legal fijar una tasa o límite a aquellas personas que se abstienen en su negativa, de conformidad con su discreto arbitrio, determinando la cantidad semanal que aquellos recalcitrantes deberían pagar con su destino al socorro de los pobres, so pena de prisión⁹”.

⁷ Peste Negra o Peste Bubónica: era una pandemia, mortífera, causada por bacteria. Diccionario virtual de definiciones. <http://www.apuntes.net>

⁸ Bailíos: “era un agente de la administración real o señorial en un territorio determinado, que administraba justicia en nombre del rey”.

⁹ Ibid. 4

Según el escritor Paul Durand, la mutualidad practicada desde los tiempos de la corporación medieval es uno de los antecedentes más importantes de la protección a los trabajadores. Otro precedente citado por el escritor antes mencionado, es el sistema de hospitales ingleses: dividiendo los hospitales en establecimientos públicos y privados; entre los cuales se mencionan, los Hospitales de St. Bartholomew y de St. Thomas, donde retorna a los años de 1123 y 1213, respectivamente. Hace notar también Paul Durand que la Escuela Económica Liberal, al impedir la organización de los trabajadores, afirmó que la Asistencia Pública era el camino para subvenir a las necesidades de las víctimas de infortunios.

Según el escritor Mario de la Cueva, cita a Antonio Rumeu de Armas que escribió sobre: Las cofradías, los gremios, las hermandades y los montepíos que estuvieron en constante apoyo en las ideas de los escritores españoles; en el libro *De Subventione Pauperum*, se citan las siguientes frases: “Quien quiera comer, trabaje” y “quien quiera trabajar, encuentre dónde”, de cuyas fórmulas se desprende el principio del derecho a trabajar, encontrándose al Cristianismo, como uno de los más generosos en comparación con la Asistencia Social en España¹⁰.

Por tal motivo, se consideró necesario realizar un censo en los hogares, para ver la pobreza en la que se encontraba todo su grupo familiar, para saber las necesidades que tenían y el motivo que los llevó a la pobreza; así mismo se les preguntaba a los pobres si habían aprendido un oficio, y si no lo hubiesen aprendido, se les tenía que enseñar uno en el que estuvieran interesados en aprender, pero también se tenía que verificar la edad y las condiciones físicas que le permitieran realizar el oficio que ellos habían elegido, incluso se

¹⁰ *Ibíd.* 5

tomaban en cuenta a las personas que habían disipado sus fortunas por haber llevado una vida desordenada, ya que no se debía dejar a nadie morir de hambre.

En el caso de las personas que se dedicaban a la artesanía y que tenían un establecimiento, se les asignaba un cierto número de personas que no podía encontrar trabajo; cuando estas personas aprendían un oficio, se les daba la oportunidad de abrir su propio negocio; esto permitía que las personas asignadas o aprendices se encargaran de realizar obras públicas, tales como pinturas, estatuas, tapicerías, ropas, edificios y suministros de hospitales.

La caridad, la beneficencia y la Asistencia Pública, si bien es un antecedente histórico, no son todavía la Previsión Social. Podría citarse como primer antecedente directo, aun cuando efímero, el principio del derecho a trabajar y los Talleres Nacionales, creados durante la revolución francesa de 1848¹¹. La Previsión Social, como doctrina e instituciones que habrían de extenderse lentamente a todos los pueblos, data de la época en que se inició en Alemania lo que se ha denominado La Política Social, que fue, en esencia, la supresión de la postura individualista de los estados y de su substitución por un intervencionismo de Estado. En el mensaje de anuncio de la Ley del Seguro Social, afirmó Bismarck “que al trabajador le importa no solamente su presente, sino también su futuro, ya que en el presente da su fuerza de trabajo para salir adelante, pero el futuro le es incierto y desconocido, por ello se busca asegurarle su presente y futuro”.

A partir de esos años se marcó la diferencia entre la caridad, la beneficencia y la Asistencia Pública con la Previsión Social, las primeras son ayuda que los particulares, la sociedad y el Estado imparten a los hombres, en razón

¹¹Ibid. 6-7

únicamente, de la necesidad de éstos y porque repugna a la conciencia humana ser indiferente al dolor del prójimo; su fundamento son la caridad y la solidaridad, pero son anteriores al nacimiento del cristianismo. Karl Schweinitz y Antonio Rumeu de Armas refieren diversas medidas de asistencia en la antigüedad, desarrolladas particularmente en los collegia romanos; y cuando la beneficencia y la Asistencia Públicas no existen o no son suficientes, deja el Estado de cumplir una función.

La Previsión Social es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que le pertenece al trabajador por prestar su energía de trabajo, y por lo cual tiene derecho a un salario.

La Previsión Social se ha desarrollado en varios países y comprende la prevención y reparación de los infortunios del trabajo, las leyes sobre el Seguro Social y otras medidas accesorias, teniendo en cuenta dos caminos principales, originados en los modelos Alemán y Francés. El primero estableció un sistema único para asegurar a los trabajadores por la pérdida de un salario ya se trate de Riesgo Profesional u otra causa, e integra la Institución del Seguro Social. El método Francés distinguió los Riesgos Profesionales de las otras causas de posible pérdida del salario, y únicamente, años después, en las Leyes de Seguridad Social, ha procurado la unidad de los Seguros Sociales. La razón de la diferencia es histórica, pero, además, radica en la circunstancia de que la Teoría Francesa del Riesgo Profesional puso a cargo del patrono la responsabilidad por los Accidentes y Enfermedades Profesionales.

La Previsión Social es una concepción del Derecho del Trabajo; siendo un derecho fundamental, creado con el propósito de resolver las necesidades del trabajador, a quien pretendía proteger no solo en su presente sino también en

su futuro, cuando sobrevenga la adversidad o la vejez que impidan continuar con el trabajo; de no llevarse a cabo de esta manera, sería incompleto. Con la Previsión Social, el concepto de la sociedad¹² individualista pierde terreno en beneficio de la vieja idea aristotélica de la Polis. La Sociedad no es creación artificial de los hombres, no es un agrupamiento en el que cada persona deba perseguir, sin consideración a los demás, su propio interés, sino un organismo natural, cuyas leyes primordiales son la ayuda, la solidaridad y la cooperación; la sociedad debe exigir a los hombres que trabajen, pero a cambio de su trabajo, está en la obligación de asegurarles el presente y el futuro; el derecho no puede limitarse a ser la norma que regule la existencia de los lobos, como diría Hobbes, sino que ha de promover la cooperación y la ayuda; cuando el hombre cumple su deber, la sociedad es responsable de su presente y de su futuro.

El individualismo liberal empeoró la situación debido a que el Capitalismo concibió a la empresa como el lugar absoluto del empresario, ya que buscaba más riqueza de la que poseía, quien en razón del derecho de propiedad y de los contratos de trabajo, ejerció un dominio pleno sobre los dos factores de la producción; estableciendo que el trabajador no poseía más derechos que los estipulados en su contrato; así mismo, le permite al patrono que posea fondos necesarios, para que pueda solventar imprevistos que se puedan dar con la maquinaria (reparación o compra de una nueva si fuese necesario) generándole seguridad al trabajador en su equipo de trabajo.

El Derecho del Trabajo se convirtió en las garantías sociales en beneficio del trabajador, considerándose a la Previsión Social como parte de éste; por tal motivo se ve a la empresa como única fuente que le brinda seguridad al

¹²Ibíd. 8-9

trabajador, teniendo en cuenta que es el único lugar de donde obtiene un salario, el cual le beneficia en el presente y le asegura su futuro.

Se discute intensamente entre algunos escritores si la Previsión Social seguirá siendo parte del Derecho del Trabajo; dicha discusión se puede justificar debido a que la idea de la Previsión constituye el fondo ideológico de donde surgió la Seguridad Social, permitiendo cierta transformación del mundo Capitalista, teniendo como elemento la Justicia Social. Algunos países han elaborado planes para llevar a cabo algunas medidas de seguridad, pero en la gran mayoría de Estados, la Previsión Social sigue formando parte del Derecho del Trabajo¹³.

La Seguridad Social es el resultado de la evolución del vocablo Previsión, mediante la cual los trabajadores han luchado para lograr el reconocimiento de sus derechos. La Previsión Social solo comprendía los riesgos de enfermedad del trabajador y fue hasta 1884 que se amplió a los Accidentes de Trabajo. Posteriormente, se fueron introduciendo en las legislaciones otros programas para la protección de trabajadores al servicio del patrono, como seguros de invalidez y vejez en 1889, y el de sobrevivientes en 1891; y pasó a llamarse “Seguridad Social”.

Debido a esto, la Previsión Social se va desprendiendo de su fuente y va adquiriendo perfiles propios, es por ello que el escritor Mario de la Cueva, en su primera obra “Derecho Mexicano del Trabajo” se refiere al contenido de la Previsión Social, incluyendo cuatro aspectos de importante valor, que son:

a) La educación de los trabajadores.

¹³Ibíd. 11

- b) La colocación de los trabajadores.
- c) La habitación para los trabajadores.
- d) La reparación de los riesgos de trabajo.

Este mismo autor, en su siguiente obra titulada “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”¹⁴, no habló de Previsión Social, sino de Seguridad Social, agregando a su contenido los elementos siguientes:

- e) Higiene, Salubridad y Seguridad Industrial.
- f) El Bienestar de los Trabajadores.
- g) Los Seguros Sociales.

Por tanto, la Seguridad Social es la idea de la Previsión Social y, consecuentemente, del Derecho del Trabajo proyectada a la humanidad.

1.2. La Seguridad Social

1.2.1. Origen de la Seguridad Social

Los antecedentes de la Seguridad Social concebida como un sistema y parte de la Política de los Estados, se remontan a la Alemania de fines del siglo XIX, debido a la expansión industrial, donde se da un crecimiento de los sectores de los trabajadores, quienes tenían condiciones de vida precarias (hacinamiento, vivienda, higiene, insalubridad, etc.).

¹⁴ Mario de la Cueva, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II ed.14, (México: Porrúa, 2006)10

A principios del siglo XIX, al desarrollarse la industrialización en Europa Occidental, se llevó a cabo la consolidación de Estados Nacionales a causa de la Revolución Industrial, que también dio origen a la emergencia de especialistas estadounidenses en Relaciones Industriales, llamando al hombre con el nombre de industrial proletario en Europa. El proletariado estaba formado por campesinos que emigraban a las ciudades, con el fin de encontrar trabajos que les permitieran mejorar su calidad de vida, desconociendo que el salario que ellos recibirían, sería parte de todo tipo de explotación y jornadas de trabajos arduas, donde carecerían de protección de leyes que favorecieran a los trabajadores; generándoles así una gran cantidad de enfermedades, como sería: el estrés, esfuerzo intelectual, agotamiento, etc.

Como resultado, el proletariado, a través del apogeo del movimiento sindical, aclamaría por la solución a sus estados de necesidad en varias situaciones que se detallan a continuación: primero, si la capacidad de trabajo se perdía o simplemente se redujera; segundo, si la posibilidad de encontrar un empleo no existiera a pesar de contar con la disposición y tener las condiciones para realizarlo; tercero, si percibieran infortunios causados por el trabajo realizado; y cuarto, si aumentaban sus necesidades sin poder atenderlas con los ingresos normales que la actividad laboral les proporcionaba.

Surge así la idea de los sistemas obligatorios de Previsión Social, con la intención de dar cobertura a los riesgos de invalidez profesional y a la desocupación, iniciándose con las llamadas cajas de resistencia, que consistían en pequeñas cuotas que los mismos trabajadores daban semanalmente, para las distintas eventualidades a que estaban sujetos. Además, la importancia¹⁵ de estos estados de necesidad por parte del

¹⁵Módulo General, La Seguridad Social en el mundo. Concepto, Principios y Programas de seguridad social. Chile, 2000, 46

proletariado en la sociedad industrial y el peligro que revisten para la estabilidad y el orden de esta misma sociedad, cuando ellos no son atendidos, inducen a una reacción del Estado Nacional orientada a precaver las contingencias y, cuando esto no es posible, a darle una solución a sus efectos mediante alguna forma de asignación de ingresos en beneficio de aquellos que sufren tales estados de necesidad.

El Estado intervino en el problema social, como generador de justicia social, avalando la colaboración del patrono, del trabajador, así como también del propio Estado. Asimismo, es en dicha época (Siglo XIX) en que surgen las llamadas “técnicas inespecíficas” para contrarrestar la miseria en que vivía la clase trabajadora.

Tales técnicas inespecíficas son¹⁶:

a) Las cajas de ahorro del Estado: que tenían como fin primordial el ahorro de pequeñas cantidades de dinero por parte del trabajador para que éste lo ocupara en su vejez.

b) Responsabilidad del empleador: que exigía a los empleadores que pagaran prestaciones a sus trabajadores en caso de enfermedades, jubilación o muerte.

c) Seguro privado: aparecen los seguros establecidos mediante sociedades de ayuda mutua y los que organizan las compañías de seguros.

Pero fue a mediados del siglo XIX que se establece de una manera formal la Seguridad Social, dicho acontecimiento se ubica en la Alemania del Canciller

¹⁶ Programa de capacitación multimedia, La Seguridad Social, <http://www.studylib>. módulo explora seguridad social.

Otto Von Bismarck. Varias son las causas que propiciaron la implementación de los Seguros Sociales; en un inicio para disminuir todo tipo de represión que las clases sociales imponían, con el objetivo de lograr la confianza de la población y para la conservación, reproducción y reparación de la fuerza de trabajo. Con todo esto, comienza una era de Políticas de Seguros Sociales.

Una de las principales características de esta época es que el Estado toma un papel activo al interesarse en el Bienestar Social, mediante la implementación y administración de los Seguros obligatorios para los obreros; además, se dio por primera vez una legislación en la que se incluyen los riesgos, a que los trabajadores están expuestos, pues no solo contemplaban el riesgo en el lugar de trabajo sino también fuera de él, además protegía a su grupo familiar.

En Alemania, la Seguridad Social¹⁷ se va expandiendo con la elaboración de leyes referidas a ella. Es en 1854 que surge la Ley que estipulaba las Cajas de Seguro Minero, la cual establecía que los patronos de igual manera que los obreros pagaran una cuota similar, para recibir atención médica y subsidios ya sea por incapacidad permanente, enfermedad o accidentes. Teniendo como antecedente la Ley del Seguro Minero, a continuación, se crearían diversos tipos de seguros con distintos objetivos, para así cubrir por completo a todos los obreros de la industria.

Entre los seguros implementados se pueden nombrar: el Seguro Obligatorio que cubría enfermedad y maternidad, creado en el año 1883; el Seguro por Accidentes de Trabajo, creado en 1884; y el Seguro para la Ancianidad y la Invalidez, estipulado en 1889. Es necesario mencionar que la aplicación de estas leyes quedaba a cargo de las asociaciones patronales, las cajas de ayuda mutua, así como también las autoridades provinciales

¹⁷Ibíd. 48

correspondientes. Algunos autores mencionan que el objeto principal que tenía el Canciller Bismarck al crear los Seguros Sociales era “desarmar al socialismo colocándose en su propio terreno, y crear, gracias al Seguro Social, un número considerable de personas que disfrutaran de una renta fija, y que, como consecuencia, tuvieran interés en ligar su suerte a la del imperio”.

En 1919, en Alemania, se promulgó la Constitución de Weimar¹⁸, en la que se estableció que todo alemán tenía derecho a lo necesario para su subsistencia, mediante el trabajo, y que el estado debe proporcionar ayuda, estableciendo así el seguro contra la desocupación; asimismo regulaba que el trabajo iba a ser protegido por el Estado. Esta Constitución fue la más avanzada que tuvo su inicio en el siglo XIX, en donde se reconoce el trabajo como función social.

Para el año 1941, el encargado de analizar los problemas de la reconstrucción nacional de Inglaterra en la posguerra, Arthur Greenwood, nombró al Comité Interdepartamental de Seguro Social y Servicios Afines. La finalidad del comité era la elaboración de un análisis formal de Seguros Sociales en dicho país, con el objetivo de dar posibles recomendaciones o sugerencias que se pudieran concretizar. El experto en aspectos económicos y sociales William Beveridge fue el encomendado para dirigir el comité, por su experiencia en la elaboración de informes sobre los Seguros Sociales, desempleo, la planificación, los precios y salarios.

Beveridge y su comité formularon dos informes: “Seguro social y Servicios afines y Pleno Empleo en una Sociedad Libre. Ambos documentos son conocidos como El Plan Beveridge. En su informe, Beveridge destacó dos tipos de defectos en el sistema de Seguros Sociales en Inglaterra: la

¹⁸Imelda Leonor Pénate,” La Seguridad e Higiene Industrial en el Sector de la Maquila Textil” (Tesis de Grado de la Universidad de el Salvador 2009)15-16.

insuficiencia y la complejidad, problemas que planteaba resolver mediante la unificación y la extensión del régimen de seguros”¹⁹. El parlamento Británico aprobó con algunas modificaciones las formulaciones propuestas y autorizó al Gobierno para dictar las leyes respectivas, entre ellas están: La Ley Sobre Seguros Sociales, la Ley de Servicio Nacional de Salud, y la Ley Sobre Seguros de Accidentes de Trabajo.

En este mismo orden, cabe destacar otros aspectos fundamentales establecidos en dicho Informe²⁰: La universalización de la protección y la existencia de niveles de protección no contributiva. En este Informe se incluía a trabajadores como a no trabajadores, funcionarios y empleados públicos, trabajadores independientes, entre otros; que hasta entonces eran excluidos. Con respecto a la Seguridad Social, el informe dividió a la población en cuatro clases principales de personas en edad de trabajar y en otras dos clases por debajo y por encima de la edad de trabajar, así:

1. Empleados, es decir, personas cuya ocupación normal era el empleo bajo contrato de trabajo.
2. Otros trabajadores remunerados, incluyendo a los empleadores o patronos, los comerciantes y a los trabajadores independientes de todo tipo.
3. Amas de casa, es decir, mujeres casadas en edad de trabajar.
4. Otros en edad de trabajar no ocupados remuneradamente.

¹⁹ Francisco Javier Chévez, Josué Yovany Quintanilla Portillo, Glenda Jeannette Soto González” La previsión social en El Salvador y su regulación para establecer las cuotas de pensiones por parte de las administradoras de fondos de pensiones” (tesis para optar al título de licenciatura en ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, facultad de jurisprudencia y ciencias sociales 2011), 28.

²⁰ *Ibíd.* 29.

5. Por debajo de la edad de trabajar.

6. Retirados por encima de la edad de trabajar.

Este informe estipuló ciertos niveles de protección, nombrándolos como contributivo y no contributivo. El nivel contributivo se refería a la prestación otorgada de forma periódica temporal o vitalicia, a las personas por haber cotizado durante cierto tiempo. Respecto al nivel no contributivo, no se requería ningún tipo de aporte económico (que haya cotizado), bastaba que la persona se encontrase en un estado de necesidad y carencia de recursos que le impidiera subsistir por sí mismo para su otorgamiento. Con el Informe de Beveridge, la Seguridad Social tomó un papel importante en Alemania, y una vez difundidos los beneficios de la Seguridad Social en este país, se difundió a las demás naciones del continente Europeo, siendo Austria el segundo país en poseerla. Luego, de Europa se transmitió a los demás continentes; Australia fue el primer país de su región en poner en práctica la Seguridad Social; Chile, en el año de 1920, fue el primer país de América en abordar la Seguridad Social.²¹

1.2.2. Evolución de la Seguridad Social

Dada la Segunda Guerra Mundial y coincidiendo con la emisión del Plan de Beveridge, se le dio importancia a la Seguridad Social a nivel mundial profundizando ésta; varios países escogieron una serie de medidas, basadas especialmente en el Informe de Beveridge, tomando sin lugar a duda una gran importancia en los diversos ámbitos. Lo antes mencionado dio la pauta al Derecho Internacional de la Seguridad Social; especialmente desde el año 1940 donde alcanzó niveles interesantes. Para ello, se tomaron distintos

²¹ Ibíd.

instrumentos internacionales sobre la materia que tuvieron gran influencia y de los cuales es necesario hacer mención. En el año de 1941²², los principales líderes de las potencias aliadas se reúnen con la intención de elaborar un programa para la paz, formulándose la Carta del Atlántico, documento histórico y de gran trascendencia ya que se introduce en éste la idea de Seguridad Social al estipular los objetivos de las acciones futuras que dichas potencias tendrán.

En septiembre de 1942, se llevó a cabo la elaboración de la Declaración de Santiago de Chile, realizada por la primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, la cual estableció: “que la sociedad debe encontrar en el esfuerzo solidario de todas las naciones y de todos los hombres, una nueva inspiración para abolir la miseria y garantizar la conquista digna y suficiente de los medios de vida”. También, dentro de esta misma declaración, se estipula que una política de Seguridad Social debe contener y promover disposiciones orientadas a aumentar las posibilidades de empleo y mantenerlos a un alto nivel, elevar la producción y las rentas nacionales y distribuir las de igual forma para todos, mejorar los niveles de salud, alimentación, vivienda y la educación general y profesional de los trabajadores.

Para mayo de 1944²³, en Filadelfia, se realiza la XXVI Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, aprobándose el documento conocido como Declaración de Filadelfia, la cual concierne en primer lugar los fines y objetivos de la Organización y los principios que deberían inspirar la política de sus miembros. Además, en ella se insiste en que el trabajo no es una mercancía; que la pobreza en cualquier

²²Ibíd. 31.

²³Ibíd. 32.

lugar es una amenaza contra el bienestar de las personas; que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades; y lograr las condiciones que permitan llegar a esos resultados, debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

Por último, es necesario mencionar que la Declaración de Filadelfia expresa importancia hacia los postulados de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todos los países del mundo, programas que permitan alcanzar la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; la extensión de las medidas de Seguridad Social, para proveer un ingreso básico a los que necesitan tal protección y asistencia médica completa; la protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores, en todas sus ocupaciones, así como también la protección de la infancia y la maternidad.

En 1948, el tema de Seguridad Social sigue tomando auge en las distintas naciones y es en abril de este mismo año que en la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá, se afirma que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social.²⁴

Una declaración parecida contiene el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobada por las Naciones Unidas en su XXI Asamblea General en Diciembre de 1966) y la Declaración Iberoamericana de Seguridad Social de Buenos Aires (elaborada en el V Congreso Iberoamericano de Seguridad Social en Abril de 1972).

²⁴ *Ibíd.*

En diciembre de 1948²⁵, se reúne en París la Asamblea General de las Naciones Unidas, proclamando la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este documento posee muchos aspectos interesantes, pero no dejan de sobresalir los Art. 22 y 25 de la misma. El Art. 22 plantea que toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social y, a recibir por medio del esfuerzo nacional y la Cooperación Internacional, la realización de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Mientras que el Art. 25 menciona que toda persona tiene derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias ajenas a su voluntad; la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidado y asistencias especiales, y todos los niños nacidos en matrimonios o fuera de él, tienen derecho a igual protección social.

Otro hecho histórico de gran trascendencia es el que se dio en el año de 1952, cuando la Organización Internacional del Trabajo crea El Convenio 102 sobre Seguridad Social. Este Convenio daría contenido a la definición de seguridad social, al punto que se tomaría como base para establecer el concepto. Según Hernández Renderos, “El Convenio 102 propuso definir globalmente un conjunto de normas de la Seguridad Social que pudiese alcanzar cada Estado teniendo en cuenta su situación particular”²⁶.

Este concibe un sistema general de protección, con el cual pueda cubrirse todo tipo de eventualidades; de esta forma el trabajador sólo posee una vía de

²⁵Ibíd. 33.

²⁶ Modulo General, “La Seguridad Social en el mundo”II. Concepto, Principios y Programas de seguridad social. Chile. 41.

seguridad o protección ante las diversas contingencias. La norma mínima sobre Seguridad Social toma en cuenta todas las prestaciones que en Convenios anteriores ya se habían estipulado como: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de desempleo, vejez, invalidez, maternidad, asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad; sumado a esto se le agregan las asignaciones familiares. También este Convenio abarca a personas económicamente activas (PEA), a residentes y a las familias de éstos, sectores que anteriormente no se habían tomado en cuenta en el campo de la aplicación de la protección.

Los anteriores hechos históricos en el marco internacional, marcaron a la Seguridad Social como un aspecto de gran importancia en lo económico, político y social en la mayoría de países a nivel mundial.

Es en este sentido que América Latina no se queda atrás, desde que se establecieron los primeros sistemas de pensiones, específicamente en Chile y Uruguay por los años 1920 y 1930; considerando a estos países como pioneros de la Seguridad Social. A su vez, ya para el año de 1985, un 88% de los países de América Latina tenían implementados los Seguros de Enfermedad y Maternidad, mientras que un 52% de los de Asia y Oriente Medio y sólo un 24% de los de África disponían de estos seguros.²⁷

A la Seguridad Social se le ha visto como una causa primordial, para alcanzar el desarrollo social y crecimiento económico en las naciones latinoamericanas, además, el efecto de la Seguridad Social en dichos países subdesarrollados (tales como Chile, Uruguay y México) ha sido enorme, existiendo grandes problemas económicos y sociales de alta envergadura (ejemplos de ello son la baja cobertura de Seguridad Social hacia la población, niveles altos de

²⁷ *Ibíd.*

desempleo, pobreza extrema, entre otros) y los distintos programas de Seguridad Social, ya sea contingenciales o de desarrollo, han intentado dar solución.

Entre los problemas que tratan de cubrir los programas de Seguridad Social contingenciales se encuentran: enfermedades y accidentes comunes o infortunios, invalidez, vejez, antigüedad, sobrevivencia, cesantía y asignación familiar. Con respecto a los problemas a los que tratan de dar solución los Programas de Seguridad Social para el desarrollo de un país, están: educación, empleo, crédito, vivienda, entre otros.

No hay duda que dichos Programas de Seguridad Social han tenido un impacto muy favorable en las condiciones de vida de la población latinoamericana; por ejemplo, para 1980, los niveles de salud en esta región eran los más altos entre los países subdesarrollados: el promedio regional en mortalidad infantil era 66 por 1000 nacidos vivos y la esperanza de vida para las mujeres era de 64 años y para los hombres de 60 años.

Estos índices eran bastante más favorables que los de los países de África, Asia y Oriente Medio así como de los promedios mundiales. Los niveles alcanzados al respecto en la región sólo eran superados por los países industrializados y los europeos en desarrollo.

Dentro de este mismo orden, siguiendo con la región latinoamericana y como elaboraron reformas que se plantearon a los sistemas de seguridad social. Históricamente ha habido dos importantes reformas radicales y opuestas realizadas a los sistemas de Seguridad Social en la región.

Por una parte, la estatización total en Cuba en el año de 1960, permitió la cobertura universal, unificando el sistema y eliminando la mayoría de

desigualdades, con la excepción de las fuerzas armadas que mantienen un régimen privilegiado. Por otra parte, la privatización creciente en Chile en el año de 1980, estableciendo un sistema nuevo de pensiones, que ha sido la base para posteriores reformas en otros países de la región como por ejemplo en El Salvador, trayendo consecuencias desfavorables para los trabajadores; ya que precarizó las pensiones, cayendo éstas en porcentajes más bajos del que proporcionaba el sistema público de pensiones, impidiéndole así al trabajador y a sus beneficiarios, vivir de manera digna, como la seguridad social lo establece.

1.2.3 La Seguridad Social en El Salvador

En El Salvador, la Seguridad Social²⁸ se ha desarrollado gradualmente a través de la creación de diversas leyes, destinadas a proteger a determinados grupos o sectores de la población contra algunos riesgos tales como: accidentes de trabajo, vejez, enfermedades, entre otros. A inicios del siglo XX, el país experimentó una alta demanda de servicios sociales, y es en 1911 que se crea la “Ley de Accidentes de Trabajo”, con la cual se marca el inicio de la Seguridad Social en nuestro país.

La historia de la Seguridad Social en El Salvador, se puede encontrar en determinadas leyes creadas posteriormente, estas son:

1. Ley Sobre Accidentes de Trabajo de 1911, sustituida en 1956 por la Ley de Riesgos Profesionales.
2. Ley de Protección a Empleados de Comercio, de 1927; cuya aplicación se

²⁸ Lic. Ricardo Ponce, Colaborador de la Unidad Jurídica, Superintendencia de Pensiones, (El Salvador, Centroamérica, Antecedentes de la Seguridad Social en El Salvador 2008) 11

extendió a los trabajadores intelectuales de las empresas periodísticas en 1942.

3. Ley de Pensiones y Jubilaciones, de 1930.

4. Ley de Pensiones y Montepíos Militares, de fecha 19 mayo de 1931.

5. Ley del Seguro Social, de 1949; y Ley de Asistencia al Magisterio, creadas bajo un mismo decreto legislativo.

6. Ley de Botiquines, de 1950.

7. Ley del Seguro Social, de 1953.

8. Ley de Jubilaciones de Empleados Civiles, del año de 1974.

9. Ley del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, de 1975.

10. Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, de 1980.

11. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, de 1996.

Se puede observar que en nuestro país, la Seguridad Social se ha desarrollado por medio de la creación de Leyes dispersas, destinadas a proteger a determinados grupos o sectores (empleados privados, públicos, docentes, militares, etc.) contra algunos riesgos o contingencias, como por ejemplo: accidentes de trabajo, vejez, enfermedades, entre otros.

El tema de la Seguridad Social adquirió importancia; esta situación se puede asociar a varios aspectos, como las características demográficas del país y las crecientes prestaciones por enfermedad común y maternidad; por otro lado, el

crecimiento económico y, posteriormente la industrialización, trajeron aparejados accidentes de trabajo y consecuentemente la necesidad de prestaciones médico hospitalarias, invalidez temporal o permanente y las indemnizaciones correspondientes.

En 1923 se celebró en Washington una convención de países Americanos en la que los representantes se comprometieron a establecer a corto plazo el Seguro Social obligatorio en cada uno de los países. El Salvador fue signatario de este convenio; desconociéndose si dicha reunión fue promovida por los gobiernos o por algún Organismo Internacional.

La celebración que se llevó a cabo en Washington, sirvió de base para que en nuestro país, en 1945²⁹, se reformara la Constitución Política de El Salvador, estableciendo el seguro social obligatorio, con la participación económica del Estado, patronos y trabajadores.

En 1948, se designó una comisión para que elaborara el anteproyecto de la Ley del Seguro Social; con el pasar del tiempo dicha comisión se convirtió en el Consejo Nacional de Planificación de Seguridad Social, influyendo ésta para que en 1949 entrara en vigencia la primera ley del Seguro Social, la cual sería derogada en 1953 con la aprobación de una nueva ley, que estableció el régimen del Seguro Social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores que dependieran de un patrono; obligando al Instituto Salvadoreño del Seguro Social a cubrir de forma gradual los riesgos que puedan sufrir los trabajadores, debido a enfermedad o accidente común, riesgos profesionales y maternidad;

²⁹ Cindy Estefany Amaya Grande, Isela Eugenia Rodríguez de la O. “La Seguridad Social en El Salvador según la concepción de la OIT en relación a los factores que influyen a que el Estado ratifique el convenio 155 (sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores) y no ratifique el convenio 102 (relativo a la norma mínima de la seguridad social)” (tesis para optar al título de licenciatura en ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador facultad de jurisprudencia y ciencias sociales 2009), 20

iniciándose de esta manera las prestaciones médico hospitalarias y quirúrgicas; para que posteriormente, en 1969, se creara el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, para la cobertura de dichas contingencias. La ley del Seguro Social, de 1953, tuvo como fundamento el Art. 186 de la Constitución Política de 1950³⁰.

En 1962 se adopta la nueva Constitución Política de El Salvador y es el Doctor Mejía Peña, quien hizo el siguiente comentario: *“en nuestro país el legislador constituyente de 1950 impuso obligatoriamente el sistema de Seguridad Social surgido en el año anterior por iniciativa del Consejo de Gobierno Revolucionario, en la exposición de motivos del título XI del Régimen de*

Derechos Sociales, se dijo lo siguiente respecto al capítulo que en definitiva vino a llamarse “Trabajo y Seguridad Social”³¹”

“Se busca de manera general, aceptar las más avanzadas Constituciones democráticas americanas, y, por la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá el año de 1948”.

“Desde un punto de vista doctrinario no contiene novedades, pero para nuestro medio, en el cual los problemas del trabajo han tenido el olvido permanente de los Gobiernos, introduce preceptos que mejorarán las condiciones de vida de los trabajadores, defenderán el valor de la vida humana y darán a base de justicia una pauta para la colaboración entre el capital y el trabajo”. La Asamblea Constituyente de 1962 mantuvo inalterados los principios relativos a la Seguridad Social en el Art. 187 de la “nueva Constitución”, cuyo texto era

³⁰ De El Salvador, derogada.

³¹ Roberto Escobar García” La Seguridad Social en El Salvador”(tesis para obtener el doctorado en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador 1980) 67-68

el siguiente: la Seguridad Social constituye un Servicio Público de carácter obligatorio. La Ley regulará los alcances, extensión y forma en que debe ser puesta en vigor.

El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes a favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social. Según el texto constitucional, la naturaleza de “servicio público”, del Seguro Social, y la administración implícita de este servicio no cubriría, en primer momento, todas las prestaciones impuestas por la ley al Estado y patronos a favor de los trabajadores.

La Constitución de la República del año 1983³², institucionaliza la Seguridad Social, estableciendo en su Art. 50 que la Seguridad Social constituye un servicio público de carácter obligatorio, el cual debe ser prestado por una o varias instituciones, coordinadas entre sí, para guardar una buena política de protección social.

En esta misma fecha, coexisten como Institutos encargados de prestar el servicio de Seguridad Social los siguientes: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, la Dirección de Bienestar Magisterial del Ministerio de Educación y los programas complementarios de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Con la vigencia de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones³³, en 1998 entró en operaciones el Sistema de Ahorro para Pensiones, sistema destinado a los trabajadores del sector privado, público y municipal, uniformándose de

³²Sociología de El Salvador, antecedentes de la Seguridad Social, <http://socioelsalvador.blogspot.com>

³³Ibíd.

esta manera las prestaciones para los trabajadores de dichos sectores, el cual posee entre otras, las siguientes características:

a) Los afiliados tienen derecho al otorgamiento y pago de pensiones por invalidez, vejez y muerte por riesgos comunes.

b) Las cotizaciones se destinan a la capitalización de una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones propiedad de cada afiliado y al pago de las primas de seguros para atender el total o la proporción que corresponda según el caso, de las pensiones por invalidez por enfermedad e invalidez común y de sobrevivencia, así como al pago de la retribución por los servicios de administrar las cuentas y prestar los beneficios.

c) Las Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones son administradas por instituciones autorizadas por la Superintendencia de Pensiones, las cuales se denominan Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones.

Junto al Sistema de Ahorro para Pensiones, se crea lo que la Ley denomina Sistema de Pensiones Público, el cual está compuesto por los Regímenes de Invalidez, Vejez y Muerte, administrados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, incluyendo a los beneficiarios de la Ley de Incorporación al Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos de las Jubilaciones y Pensiones Civiles a cargo del Estado (Decreto 474).

El Decreto 667 del Sistema Temporal de Pensiones de Vejez y sus respectivas reformas; los cuales, de conformidad a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, seguirán administrando los beneficios y prestaciones de los afiliados obligados a permanecer afiliados a dichos Institutos y de aquellos que voluntariamente optaron por permanecer afiliados a ellos.

Ambos sistemas están siendo regulados por la Superintendencia del Sistema de Pensiones, cuya finalidad principal es: fiscalizar, vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al funcionamiento del

Sistema de Ahorro para Pensiones y al Sistema de Pensiones Público, particularmente, al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, al Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos y a las Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones.

1.3 Seguridad e Higiene Ocupacional

A lo largo de la historia, siempre se ha buscado la forma de resguardar al trabajador en sus áreas de trabajo, protegiendo así un derecho tan importante y fundamental que es la vida, de esta forma no solo se protege al trabajador, sino también a las personas que económicamente dependen de él.

La Seguridad e Higiene Ocupacional va de la mano de la Seguridad Social, ya que en esta disciplina, se ha visto al Estado como garante de prestar auxilio de forma obligatoria al trabajador, cuando a éste le ocurra algún accidente o enfermedad causada por el trabajo, generándole así una incapacidad y que éste no pueda valerse por sí mismo.

Durante mucho tiempo, al trabajador se le tuvo en condiciones de vida precarias (hacinamiento, vivienda, higiene, insalubridad, etc.), por tal motivo se vio en la urgente necesidad de dar cobertura a los riesgos de invalidez profesional a través de los seguros sociales, que esto se engloba en la Seguridad Social.

Por otra parte, la Seguridad e Higiene Ocupacional, tiene como objetivo principal, la utilización de técnicas para la detección, evaluación y control de

los riesgos a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, con la finalidad de prevenir o minimizar las enfermedades ocupacionales.

No se puede estudiar a la Seguridad e higiene Ocupacional separada de la Seguridad Social, ya que ambas disciplinas se complementan, persiguiendo así un mismo fin, que es cuidar la salud y la seguridad del trabajador, a través de una cultura preventiva, asegurando el presente y el futuro del trabajador. La existencia de los riesgos para la salud derivados del trabajo ha sido reconocida desde la antigüedad, ya que en el siglo IV (300) A.C., Hipócrates estudió el saturnismo o intoxicación por plomo, generándole una impresión al ver el mal estado de salud en el que se encontraban los mineros expuestos al plomo, mercurio y a los polvos minerales³⁴.

En 1556 (siglo XVI) se publicó el tratado “De Re Metallica” por el médico y naturalista Georgius Agrícola, en el cual describió los problemas de salud en los trabajadores de minas de metal y recomendó medidas preventivas para mejorar tal situación, reconociendo que la aspiración de algunas partículas producían asma y ulceraciones en los pulmones³⁵.

Así, también hace sugerencias para mejorar la ventilación en las minas, y ve la importancia de fabricar máscaras que protejan efectivamente a los mineros; discutiendo ampliamente las causas que provocan los accidentes en las minas. Describe, a su vez, los defectos del “pie de trinchera”, el cual es una enfermedad debida a la exposición de los pies por largo tiempo a la humedad de las minas; otra enfermedad que le preocupa es la de silicosis; enfermedad producida en los pulmones y causada por la inhalación de polvos de silicio o

³⁴ Organización Panamericana de la Salud. La Higiene Ocupacional en América Latina. Washington D.C., Año 2001. <http://www.bvsde.ops-oms.org>

³⁵ibíd.

cuarzo. Debido a las enfermedades antes mencionadas, induce a que las mujeres llegaban a casarse hasta siete veces por la corta duración de la vida de sus maridos, debido a las inclemencias del trabajo.

Entre los siglos XVII y XVIII, en Inglaterra, se adiestraba a niños en actividades laborales, incluso menores de cinco años de edad, con el fin de obtener un empleo para ellos, trayendo consigo consecuencias en su salud, los cuales fueron inherentes a este sistema de aprendizaje. Esto motivó en gran manera a que se dieran nuevos propósitos a la legislación laboral, que rápidamente se desarrollaron a lo largo del siglo XIX.

En esa época, los efectos de las lesiones no eran tratados simplemente como un problema económico, debido a esto surgió un movimiento orientado a determinar las causas de las lesiones, para llevar a cabo su eliminación.

El rápido desarrollo del vapor como fuente de energía, su aplicación a la manufactura (núcleo de la Revolución Industrial), llevó a un aumento en el empleo de los niños en las ciudades, diferente del sistema de aprendizaje inicial.³⁶

Con la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, en Inglaterra, la Higiene Ocupacional se ve afectada drásticamente y en muchos casos de forma negativa al incorporar en los procesos productivos diversas máquinas para aumentar la producción³⁷.

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ Karla Azucena Flores Zelayandia, Xenia Patricia Ponce Contreras, Reina Elizabeth Portillo Peraza, "Diseño de un Sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional Aplicado a la Dirección Departamental de Educación de la Unión"(tesis para obtener el título de licenciatura en contaduría pública, Universidad de El Salvador, Departamento de Ciencias Económicas Sección Contaduría Pública,2013), 67.

Durante la primera Guerra Mundial, se introducen muchas sustancias químicas y esto motiva los primeros intentos científicos para proteger a los trabajadores, llevando a cabo un estudio de las condiciones ambientales y revisando la distribución, diseño de la maquinaria y equipo con el objeto de prevenir y evitar los accidentes de trabajo y las incapacidades. Luego de esto se planteó la cuestión de la regulación y protección del trabajo infantil en las fábricas textiles de Inglaterra. Una epidemia de fiebre en 1784, en las fábricas de hilados de algodón cercanas a Manchester, incitó a desarrollar la primera acción en pro de la seguridad por parte del gobierno. Atrajo así la atención de un público influyente sobre la explotación de los niños.

En el siglo XIX (1800), a raíz de los cambios políticos, comenzó a existir una mayor preocupación sobre la salud de los trabajadores que dio como resultado la aparición de varias publicaciones sobre este tema, tales como las de Percival Pott, quién fue el primero en describir las causas por las cuales se daba un cáncer profesional, y de Charles Turner Thackrah, quien estudió varios tipos de enfermedades ocupacionales.

En 1802, fue aprobada la Ley Relativa a la Salud y Moral de los Aprendices, la cual vino a constituir el primer paso en pro de la prevención reglamentada de las lesiones, y la protección del trabajo en las fábricas inglesas.

El objetivo de ésta era únicamente legislar el inhumano sistema de aprendizaje, ya que una gran cantidad de niños pobres sin educación estaban empleados en las fábricas de hilados de algodón y lana, quienes trabajaban durante jornadas excesivas y en condiciones miserables. La ley no se aplicaba a lugares que empleasen menos de 20 personas o tres aprendices.

Por tal motivo se nombraron inspectores que imponían las restricciones, y tenían por finalidad hacer adoptar las medidas sanitarias que considerasen

prudentes en cada caso. Fue así como el sufrimiento y las lesiones experimentadas por los niños en el sistema de manufactura inglés incitaron la intervención legislativa en pro de la seguridad por primera vez en la historia. Desde entonces continuó la proliferación de leyes y reglamentos sobre fábricas y talleres.

A finales del siglo XVIII, en los Estados Unidos, no existía estructura industrial. En este país quedaron establecidas las primeras fábricas de hilados en el periodo comprendido entre los años 1820 y 1840 y es aquí donde la legislación relativa a la seguridad vigente en Inglaterra encuentra defensores en los Estados Unidos.

Massachusetts se consideró el primer estado en tomar la Legislación Inglesa sobre las fábricas y también algunas cláusulas de las leyes que se referían a las máquinas peligrosas; por ejemplo: correas de transmisión, ejes, engranajes, y tambores, los que la Ley determinaba que debían estar bien protegidos. Este gran adelanto en las leyes fue lo que en gran parte hizo que creciera la industria en los Estados Unidos.

A partir del año 1844, se centraron los esfuerzos por incluir una industria tras otra bajo la protección de los reglamentos sobre seguridad³⁸. Atrayendo así la atención de un público influyente sobre la explotación de los niños, quienes trabajaban en condiciones terriblemente peligrosas y poco sanitarias, las habituales en las fábricas de aquellos tiempos. En 1870 se publica en Estados Unidos “La Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional” cuyo objetivo es asegurar en lo máximo posible que todo hombre y mujer trabaje en lugares seguros y saludables.

³⁸ *Ibíd.* 70

Esta ley es posiblemente el documento más importante que se ha emitido a favor de la Seguridad y la Higiene Ocupacional, ya que cubre con sus reglamentos y requerimientos casi todas las ramas industriales, los cuales han sido retomados por muchos otros países. En 1875 se formó la Cámara de Salud de Manchester, la que asesoraba en relación con la legislación para reglamentar las horas y las condiciones de trabajo en las fábricas.

A inicio del siglo XX (1900), particularmente en Inglaterra y Estados Unidos y bajo el liderazgo de pioneros como Alice Hamilton, se desarrollaron actividades verdaderamente preventivas. Se comenzó a estudiar el ambiente y las prácticas de trabajo con el objetivo de modificarlos y así, evitar los riesgos y proteger la salud de los trabajadores.

Con el aumento de profesionales dedicados a la Higiene Ocupacional, en muchos países se crearon asociaciones profesionales con el objetivo de establecer una plataforma de intercambio de experiencias y constituirse en un grupo de opinión. Las primeras en aparecer fueron la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) y la American Industrial Hygiene Association (AIHA), fundadas en 1938 y 1939, respectivamente. A partir de los años 60 se formaron también asociaciones en varios países de Europa y el resto del mundo.

En 1987 se creó la Asociación Internacional de Higiene Ocupacional (IOHA), cuyo objetivo era promover los contactos entre los profesionales de los diferentes países y compartir las experiencias y conocimientos.

La preocupación por las condiciones laborales insalubres y sus consecuencias adversas para la salud humana llevó, a principios del siglo XX, al establecimiento de las primeras leyes en el ámbito de la Higiene Ocupacional en varios países latinoamericanos (Cote Grand y Rodríguez, 1999). Ya en

1927, los delegados a la VIII Conferencia Sanitaria Panamericana habían reconocido la importancia de la Higiene Ocupacional para el desarrollo económico y social de la Región.

Los estudios realizados sobre la evaluación de riesgos laborales a finales de 1940 y 1950 demostraron la existencia de grandes problemas de Higiene Ocupacional en América Latina. Esta situación motivó a que, en los años siguientes, se crearan instituciones nacionales de Higiene Ocupacional en varios países latinoamericanos tales como Chile, Perú, Bolivia y Cuba (1992). Con el apoyo internacional y la colaboración de la Organización Panamericana para la Salud (OPS), consiguieron el equipamiento, infraestructura y la formación necesaria y se convirtieron así en centros de referencia y de capacitación; fue en estos centros donde se desarrolló la Higiene Ocupacional, que tuvo un progreso significativo.

En 1993 y 1994 se llevaron a cabo dos encuentros latinoamericanos de especialistas en Higiene Ocupacional, con la participación de profesionales de diferentes sectores, discutiéndose, entre otros temas, los problemas y las limitaciones que existen en el ejercicio de la profesión en el contexto latinoamericano.

Se señaló que la Higiene Ocupacional en América Latina se distingue en algunos aspectos de aquellos de los países desarrollados puesto que se enfrenta a problemas propios de los países en vías de desarrollo, tales como el trabajo infantil, las condiciones precarias de trabajo, las condiciones sanitarias insuficientes y la existencia de un sector informal importante.

1.3.1. La Seguridad e Higiene Ocupacional en El Salvador

Históricamente, a nivel nacional, las condiciones de los trabajadores han sido

deplorables o inhumanas, al no contar en lo más mínimo con los instrumentos que les garanticen su Seguridad e Higiene Ocupacional, que los proteja físicamente. Esto conlleva al surgimiento de las primeras manifestaciones de medidas protectoras que se consideren necesarias para proteger a los trabajadores, frente a los riesgos que éstos a diarios sufren en el desempeño de sus actividades laborales; tales medidas se fundamentan en aspectos de concepción ideológica, técnica y social.

La Higiene Ocupacional en El Salvador³⁹ se contempla por primera vez, el 11 de mayo de 1911, con la creación de la Ley de Accidentes de Trabajo, basada en la Legislación Francesa del año 1898.

Esta Ley se hacía cumplir por medio de los Alcaldes Municipales y los Jueces de Paz. En ella se establecía cómo el patrono debía responder a los accidentes de trabajo ocurridos a sus operarios, respecto a la profesión o trabajo que realizaban, siempre y cuando el accidente no se diera por fuerza mayor o caso fortuito, o extraño al trabajo en que se producía el accidente, o que éste se haya verificado por notable descuido o grave imprudencia del operario.

El campo de aplicación de la ley era restringido a un grupo determinado de industrias, motivo por el cual quedaban fuera importantes sectores de trabajadores, quienes no podían contar con los beneficios que la Ley establecía. Respecto al tema de las indemnizaciones, debían establecerse con base y en relación con la clasificación de incapacidades que eran las

³⁹Raúl Antonio Castro Guídos, Mario Luis Martínez Nolasco, René Antonio Ramírez Cruz, "Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Cuscatancingo, departamento de San Salvador" (tesis para optar al grado de licenciado en administración de empresas, Universidad de El Salvador marzo de 2011), 16-17

siguientes: incapacidades absolutas y parciales; incapacidades temporales o perpetuas.

El monto de las indemnizaciones guardaba relación con la gravedad de los daños y la lesión sufrida, obligando al patrono a proporcionarle asistencia médica y farmacéutica hasta que el trabajador se hallaba en las condiciones de regresar al trabajo, según dictamen médico, teniendo en cuenta que el tratamiento no debía durar más de un año.

En la Ley antes mencionada, no se establecía una tabla de evaluación de incapacidades; motivo por el cual se tenía que determinar teniendo en cuenta el grado de incapacidad del trabajador, la cual era dictaminada por un médico, en el que se tenía que tomar en cuenta el reconocimiento de la víctima, y a falta de éstos, se realizaba por personas practicantes, nombrados por la autoridad que primero conocía del caso, entre quienes se encontraban: Alcalde, Juez de Paz o cualquiera otra autoridad gubernativa⁴⁰.

Cuando el accidente producía la muerte del trabajador, el patrono quedaba en la obligación de pagar los gastos del sepelio e indemnizar a la viuda, descendientes legítimos, naturales o ilegítimos respecto de la madre, menores de dieciséis años, a los ascendientes legítimos, naturales o ilegítimos respecto a la madre.

Lo novedoso de esta Ley era que establecía que debía pagarse como salario mínimo diario, la suma de cincuenta centavos de colón, aun cuando se tratara de aprendices que no percibían remuneración o de operarios que obtenían un salario menor que dicha suma. Otro aspecto a destacar de la ley era la facultad

⁴⁰ Juan Adalberto Menjivar, "Generalidades sobre la Seguridad Social y su Panorama en El Salvador" (tesis doctoral, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales 1961) 15.

que se les daba a los patronos de contratar con empresas aseguradoras privadas, para proteger a los trabajadores de los accidentes de trabajo.⁴¹

El 2 de marzo de 1927, se dieron reformas al Reglamento Interno del Poder Ejecutivo, creando el Despacho de Trabajo, dependencia del Ministerio de Gobernación, cuya finalidad era vigilar el cumplimiento de las normas laborales en los talleres y demás centros de trabajo.

En el mismo año y a solo tres meses de la creación del despacho, se constituyeron las Juntas de Conciliación integradas por cuatro miembros titulares y dos suplentes, cuyas atribuciones eran, velar por que se cumplieran las leyes y reglamentos en materia de trabajo, dándoles la facultad de ingresar a los centros de trabajo.

En mayo de 1927, el Poder Legislativo decreta la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, la cual contenía normas que regulaban la obligación del patrono de llevar un libro, donde debía inscribir a todo trabajador a su servicio, haciendo constar la clase de ocupación, el día de inicio de la relación laboral, el plazo del contrato, las horas de trabajo y “el precio” que devengaría el trabajador ya sea diario, semanal o mensual⁴².

De este asiento, el patrono debía expedir una constancia al trabajador, la cual de acuerdo al Art.1 de esa Ley, se utilizaría para que el trabajador la presentara a la Junta de Conciliación respectiva, y fuera tomada razón de ella en un libro especial, sin perjuicio de la obligación que tenía el patrono de remitir a la Junta de Conciliación, en los meses de enero y julio de cada año, la lista de los empleados que tuviere con distinción de salvadoreños y extranjeros. Las

⁴¹ *Ibíd.*

⁴²*Ibíd.* 18.

Juntas de Conciliación tenían facultad para imponer multas por cada infracción a la ley que cometiera el patrono. Muchas de las prestaciones que contiene el Código de Trabajo, vigente desde 1972, derivan de esta ley.

En 1935, bajo la dictadura del General Maximiliano Hernández Martínez, se decreta la Ley de Botiquines, cuyo objetivo era que los patronos proporcionaran medicinas a las personas que trabajaban en el campo y en los talleres de la ciudad que carecían de los medios necesarios para combatir enfermedades de manera oportuna y en casos de urgencia. Esta ley aplicaba a los patronos que tuvieran más de diez personas trabajando bajo su dependencia, teniendo en cuenta que debía brindarles medicamentos gratuitos.

La Ley de Botiquines establecía que dentro de dos meses de publicada dicha ley, si el patrono no hubiere cumplido con las disposiciones establecidas, incurría en una multa de veinte colones mensuales, hasta que le diera cumplimiento. Esta multa era cobrada gubernativamente por el Alcalde respectivo y los fondos recaudados, eran destinados a beneficio del hospital de la jurisdicción o del más próximo. Dicha ley facultaba expresamente a los Ministerios de Gobernación y de Trabajo, Beneficencia y Sanidad, para que dictaran todas las disposiciones necesarias para la efectividad de dicha ley.

Al analizar en su contexto la Ley de Protección de Empleados de Comercio y la Ley de Botiquines, se consideró que es el principio de la Higiene Ocupacional. El 20 de enero de 1939 y bajo la dictadura del Gral. Maximiliano Hernández Martínez, la Asamblea Nacional Constituyente decreta una Constitución que por primera vez dedicaba un capítulo a la Familia y Trabajo⁴³, del cual resaltaba el contenido del Art. 62 que decía: “El trabajo gozará de la

⁴³ Origen y desarrollo de la inspección en El Salvador, <http://biblioteca.utec.edu.sv>. 57

protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos, empleados y obreros. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado”

Este cuerpo normativo, también reguló que los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo o entre patronos y empleados u obreros, serían resueltos por un tribunal de arbitraje o de conciliación, que una Ley especial determinaría. Con tales disposiciones se estaban estableciendo las bases de un orden procesal que permitiría resolver los conflictos laborales.

El 22 de diciembre de 1945, fue creada la Subsecretaría, denominada Ministerio de Trabajo, Industria y Agricultura. Luego, en enero de 1946, como uno de los avances más significativos en la historia institucional de El Salvador, se creó el Departamento Nacional del Trabajo.

Este importante avance se logra en un contexto político que favoreció los cambios sociales, debido a que recientemente había terminado la dictadura del Gral. Martínez producto de un golpe de Estado.⁴⁴

Esta situación llevó a la creación de una nueva Constitución Política en 1945, la cual no solo regulaba un capítulo sobre la Familia y el Trabajo como en la Constitución Política de 1939, sino que elevó a rango constitucional derechos y garantías tales como: La protección del salario y la creación de un sistema de fijación de salario mínimo, principio de igualdad de remuneración, establecimiento de una jornada máxima de trabajo, establecimiento de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo, derecho del trabajador para que se señalen las condiciones que debían reunir los locales de trabajo

⁴⁴ Ibíd.

y las seguridades que debían adoptarse para su vida y su salud; así como, el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro.

En este contexto nace el Departamento Nacional del Trabajo, que de acuerdo a los considerandos del decreto de creación, tenía tres propósitos: 1) Reglamentar en debida forma las relaciones entre el capital y el trabajo a efecto de determinar sus derechos y obligaciones recíprocos, y asegurarles un desenvolvimiento armónico; 2) Recopilar datos y elementos de información y realizar los estudios que requería la preparación de las leyes sobre el capital y el trabajo; y 3) Dar pronta solución a los problemas entre capital y trabajo.

En 1950⁴⁵, el Consejo de Gobierno Revolucionario, decreta la Ley de Inspección General de Trabajo, cuyas motivaciones, de acuerdo a su texto, fueron: el interés que tenía Estado para que se diera el debido cumplimiento de las leyes de trabajo, tanto de parte de trabajadores como de patronos. Se le tenía que otorgar a la Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional de Trabajo, facultades suficientes para su mejor funcionamiento.

Esta Ley de Inspección de Trabajo, conformada por dieciocho artículos, regulaba aspecto de seguridad del trabajador, buscando proteger la integridad física, seguridad social y uno de los bienes jurídicos más importantes encontramos la vida, por lo cual es necesario mencionar las siguientes obligaciones que tenían los inspectores de trabajo:

1. Se les concedía a los inspectores las facultades en cuanto a la investigación y comprobación de la observancia de las disposiciones legales de trabajo previsión social.

⁴⁵Ibíd. 59

2. Inspección sobre condiciones de seguridad de los trabajadores, a fin de prevenir accidentes de trabajo.

Los inspectores de trabajo contaban con la facultad de sugerir a los patronos y trabajadores, que debían adoptar medidas, para evitar posibles conflictos en los lugares de trabajo; de no llevarse a cabo dichas sugerencias dadas, éste tenía la obligación de dar aviso a las autoridades sanitarias para la práctica y verificación de condiciones higiénicas en los centros de trabajo.⁴⁶

En 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.

Luego, en el año de 1956⁴⁷, bajo la presidencia del Coronel Oscar Osorio, la Asamblea Legislativa decretó dos leyes importantes en materia de protección de los trabajadores, en las que se reafirmaba el rol protagónico a los Inspectores de Trabajo; una de ellas fue la Ley de Riegos Profesionales, que se aplicaba a los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas, excluyendo a los trabajadores del servicio doméstico, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores que prestaban servicios a personas naturales que por su propia naturaleza no les reportaran lucro, o en labores eventuales que no debieran durar más de una semana, ni requerían el empleo de más de cinco personas.

Esta ley otorgaba competencia al Jefe de Sección y al Director del Departamento de Inspección de Trabajo, para aplicar la Ley de Inspección General de Trabajo, en caso de infracciones, así como también expresaba,

⁴⁶ *Ibíd.*

⁴⁷ *Ibíd.* 63

que mientras se creaban las judicaturas de trabajo, los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, harían las veces de los jueces de trabajo.

Otro cuerpo normativo que se decretó bajo la Presidencia del Coronel Osorio, fue la Ley Sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, la cual fue publicada en el Diario Oficial Número 110, Tomo 171, del día 13 de junio de 1956, cuya finalidad se justificaba a partir de la necesidad de adoptar medidas tendientes a proteger la vida, la integridad corporal, y la salud de los trabajadores, así como la creación de un organismo consultivo en que estuvieran representados el Estado, los patronos y los trabajadores. Esta Ley fue creada para regular las condiciones de Seguridad e Higiene en que debían ejecutar las labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas.

Con motivo de esta Ley, los patronos debían adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, tales como: suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, edificaciones e instalaciones en condiciones ambientales adecuadas e implementación de medidas adecuadas en cuanto a las operaciones y procesos de trabajo. Esta normativa no solo obligaba a patronos sino también a trabajadores, en tanto debían cumplir las normas sobre Seguridad e Higiene reguladas en la ley.

Uno de los aportes más importantes de la Ley Sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, fue promover la creación de los Comités de Seguridad en los centros de trabajo, de más de veinte trabajadores, los cuales se integraban por igual número de representantes de los obreros y de los patronos; y la creación de la Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo, como un órgano consultivo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, constituida por un representante del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un representante del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, dos representantes patronales elegidos por las asociaciones de patronos más representativas, dos representantes de los trabajadores elegidos por los sindicatos de trabajadores y un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con la composición de este organismo quedaba establecida en forma expresa la importancia del tripartismo, y la necesidad de la búsqueda de consensos en temas de tanta relevancia como fue y sigue siendo la Seguridad e Higiene Ocupacional en los centros de trabajo.

Otro de los aportes de la ley a la consolidación de la institucionalidad en materia de trabajo y concretamente de la inspección, fue la competencia que les otorgó a los inspectores de trabajo, ya que expresamente el Art.21 regulaba: “Los Inspectores de trabajo serán los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento y respeto a las disposiciones de esta Ley y de sus Reglamentos, así como de las recomendaciones técnicas particulares que se dicten por el Departamento Nacional de Previsión Social”.

Estas competencias incluyen la imposición de sanciones por infracciones a la Ley cometidas por patronos, incluso la clausura de locales o el retiro de maquinarias, artefactos, aparatos, equipos u objetos peligrosos que pudieran dañar o poner en peligro la vida o la integridad corporal de los trabajadores en los centros de trabajo.

Estas medidas eran tomadas por el Director del Departamento de Inspección de Trabajo. El citado funcionario también tenía facultades para autorizar la reanudación o apertura de los locales cuando hubieren superado o desaparecido las causas que motivaron el cierre o clausura.

En 1962, se dicta una nueva Constitución Política, en la que básicamente se mantienen los preceptos de la Constitución de 1950⁴⁸, con un agregado importante en materia de trabajo: Se reconoce el derecho de los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, la libertad de asociarse, para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

En 1963, se decreta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, integrado por una Oficialía Mayor y cuatro Departamentos, uno de ellos era el de Inspección de Trabajo, el que a su vez estaba constituido por dos secciones: a) Industria y comercio; y b) Inspección agrícola.

El Director del Departamento tenía atribuciones para ordenar las investigaciones que fueran necesarias en los establecimientos y centros de trabajo, relativas al cumplimiento del Código de Trabajo y a iniciativa propia o por requerimiento de alguna autoridad o persona interesada; así como también conocía en apelación de las resoluciones pronunciadas por los Jefes de Sección.

El mayor avance que se logró mediante este cuerpo normativo, fue separar las tareas y funciones del Departamento de Inspección de Trabajo de las encomendadas al Departamento Nacional de Previsión Social, a este último correspondía promover en los lugares de trabajo la adopción de medidas de Seguridad e Higiene Ocupacional que protegieran la vida, la salud, la integridad física y la capacidad de trabajo del personal, así como dar recomendaciones técnicas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y

⁴⁸Ibíd. 64

de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo.

En el cumplimiento de las normas laborales en lo referente al trabajo, seguridad social y por ende en la higiene ocupacional en las actividades laborales, que se establecían en el Art. 40 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, ya derogada, citaba la obligación de inspeccionar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional en los lugares de trabajo. Actualmente, el Art. 34 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Prevención Social, sustituye al Art. 40, con el mismo objeto, es decir; "la función de inspección que tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de Higiene Ocupacional como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo". Esta Ley lleva implícita otra intención, como es evitar los conflictos laborales.

La Higiene Ocupacional surge con el nombre de Prevención de Riesgos Profesionales en el año 1968, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Posteriormente, en 1980, se empiezan a becar a médicos Salvadoreños para realizar estudios de post grado en la especialidad de Higiene Ocupacional en la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con el ánimo de fomentar más esta disciplina.⁴⁹ En la década de 1990, se promovió la creación de un Consejo Nacional de Salud Ocupacional. Este último no llegó a concretarse en esa época; sin embargo, el interés por forjar una cultura de Seguridad e Higiene Ocupacional ha ido en aumento a pasos más firmes y continuados por parte del Estado y de un buen número de empresas que ven en su implementación,

⁴⁹ Ibíd.

un buen aliado para hacer lugares de trabajo más sanos, seguros y productivos.

La última Constitución decretada y vigente a la fecha es la de 1983, en la que se mantiene la misma letra de la Constitución de 1950 y de 1962, con algunos cambios que no son tan sustanciales como lo fueron los introducidos en la Constitución de 1950.⁵⁰

No obstante, hay que resaltar que la actual Carta Magna, regula un catálogo de derechos, garantías y principios que reflejan el avance que en esta materia ha experimentado El Salvador, los cuales se traducen en una plataforma básica en cuanto a contratación individual de trabajo, condiciones mínimas de seguridad para la ejecución de las labores en los centros de trabajo, los derechos de la mujer trabajadora en su ámbito reproductivo o de procreación, normas sobre Seguridad Social, establecimiento de la jurisdicción especial de trabajo, libertad sindical para trabajadores y empleados privados, de las instituciones oficiales autónomas y demás instituciones públicas, garantizando la estabilidad de los trabajadores miembros de juntas directivas sindicales, entre otros.

El fenómeno de violación de los derechos de Higiene Ocupacional, con el tiempo, ha venido cobrando relevancia a nivel regional y extra regional por sus efectos negativos que incluye no solo al trabajador, sino indirectamente a la sociedad.

Por tal razón, organismos especializados en materia laboral y defensores de los intereses de los trabajadores a nivel mundial, como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT.), ha puesto todo su empeño, para contribuir

⁵⁰Ibíd.

directamente en la prevención y detener en la medida de las posibles situaciones que pongan en riesgo la salud y la vida del trabajador⁵¹.

Para llevar a cabo su obra, la OIT., recurre a tres medios de acción:

1. Adopta normas internacionales del trabajo; y vela por su aplicación.
2. Cooperera con los estados.
3. Desarrolla actividades de investigación.

Dentro de las actividades de investigación que se desarrollan están: la recopilación de datos y la difusión de información; la creación del Código Internacional del Trabajo; y el procesamiento de datos de textos establecidos por Convenios y Recomendaciones.

Tiene por objeto la protección de la libertad y dignidad del trabajador, garantizando la libertad sindical, prohibir el trabajo forzado, eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo.

Otras cuestiones están relacionadas con el propio trabajo, como lo son: la promoción de pleno empleo, el acceso a la formación profesional, las condiciones de trabajo y de empleo, la educación del trabajador, vacaciones pagadas, salarios, la protección de la salud, de la seguridad de los trabajadores y la seguridad social. El Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, aprobado el 2 de febrero de 1971, cuyo objetivo fue establecer los requisitos mínimos de Seguridad e Higiene en que

⁵¹ Carlos Ernesto Sermeño, Melida Argueta, Gilberto Gutiérrez Mendoza” Las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, en las industrias de maquila ubicada en la zona el Pedregal” (tesis para optar el grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador 1999), 11-16.

deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular, fue otro instrumento legal que se creó en esta materia. Dicho Reglamento fue derogado con la entrada en vigencia del Reglamento General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.⁵²

En 1987 surge una entidad privada, de carácter técnico y sin fines de lucro, la Fundación Industrial para la Prevención de Riesgos Ocupacionales (FIPRO). A iniciativa de FIPRO es instituida una Comisión Tripartita para integrar a los tres sectores representantes como lo son el Estado, empleadores y los trabajadores, con el fin de crear una normativa e identificar problemas de los accidentes y enfermedades y formular soluciones. También por iniciativa de FIPRO, a partir de 1990, por Decreto legislativo N. 593 del 22 de octubre, se declara el día 16 de octubre de cada año, como el “Día de la Higiene Ocupacional”.

Muchos fueron los adelantos en la Prevención de Riesgos Laborales en El Salvador aunque el desarrollo se vio interrumpido con el surgimiento del conflicto armado a finales de 1970⁵³ y en la década de los 80, dado que las prioridades gubernamentales fueron siempre resolver el conflicto, en ese entonces eran muy pocas las empresas que se preocupaban por el aspecto de Seguridad e Higiene Ocupacional en la Industria.

El tema de la Prevención de Riesgos Laborales se retoma en la década de los 90, siendo el encargado de velar por el cumplimiento de las normas, el

⁵² *Ibíd.*

⁵³ Gladis Cecilia Ayala Alvarenga, Mireya Beatriz Chávez Flores” Diagnostico y Propuesta de Aplicación del KAIZEN en el Área de Higiene Y Seguridad Ocupacional para las pequeñas empresas del sector industrial del área metropolitana de San Salvador”. (tesis para optar al grado de licenciatura en Administración de Empresa, Universidad Dr. José Matías Delgado, 2006) 6-9.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional y el Instituto Salvadoreño de Seguro Social (ISSS), uniendo esfuerzos para mejorar los servicios en materia de Prevención de Riesgos Profesionales, capacitando al personal en el extranjero en Higiene Ocupacional y en Ingeniería Ambiental; en 1996 se decreta la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y, además, entra en vigencia la Ley del Medio Ambiente.

En la actualidad, existen un conjunto de normas laborales que protegen la Salud de los trabajadores ante los riesgos de trabajo. Algunas establecidas en el Código de Trabajo y otras en el convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , que fue ratificado en El Salvador en el año 2000. El Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, hace énfasis en las acciones que, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa, se deben implementar para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

El 16 de octubre de 2001 se creó la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), que ha formulado propuestas de normativas legales que regulan las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, así mismo ha coordinado programas, proyectos y campañas nacionales de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁴.

La Higiene Ocupacional en El Salvador, ha sido amparada por Leyes y Reglamentos; lamentablemente, a la fecha, en algunas instituciones todavía se hace caso omiso de las indicaciones que la legislación vigente establece.

⁵⁴Ibíd. 11

En este contexto, se aprueba en nuestro país la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, mediante Decreto Legislativo N° 254, de fecha 21 de enero de 2010 y publicado en el Diario Oficial N° 82, tomo 387, de fecha 5 de mayo de 2010, habiendo entrado en vigencia en el año 2012⁵⁵; cuyo objetivo principal es establecer los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular; la cual hasta la fecha se encuentra vigente en nuestro país⁵⁶. Lo que esta Ley busca es obligar a todas las empresas e instituciones del país, a formular y ejecutar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales para prevenir, disminuir y proteger a sus trabajadores de posibles accidentes que éstos puedan sufrir en su lugar de trabajo.

⁵⁵ *Ibíd.*

⁵⁶ Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012)

CAPÍTULO II

ASPECTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES RELATIVOS A LA PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

El propósito de este capítulo es explicar de manera clara y precisa en qué consiste la Previsión Social, la Seguridad Social y la Seguridad e Higiene Ocupacional, y conocer la conceptualización de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las consecuencias que estos traen aparejados.

Es de interés general poder adoptar medidas de prevención en los lugares de trabajo, las cuales se pueden lograr a través de medios técnicos de protección colectiva, con la utilización de equipos de resguardo adecuados al personal, para evitar cualquier riesgo profesional que pueda sufrir el trabajador en el desempeño de su actividad laboral.

Los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la prevención de enfermedades y las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deben ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores, teniendo como fin proteger sus derechos fundamentales como lo son la vida y la salud.

El tema de la seguridad social y la prevención de riesgos profesionales son muy importantes para el empleador y los empleados en los centros de trabajo, ya que si las empresas adoptan las medidas respectivas para evitarlos, se benefician ambas partes; el empleador se evitaría de pérdidas económicas para su empresa generadas por un accidente de trabajo como lo son: pagos para arreglos por reclamación de lesiones y muertes, costos para capacitación de reemplazos, multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, etc. El trabajador se beneficiaría por que se le estaría protegiendo su integridad física.

2.1. Previsión

La previsión tiene como propósito que todo ciudadano sea visionario, pero a la vez previsor, ya que en la actualidad la única constante es el “cambio” y debemos estar preparados para enfrentarlo, siendo una base necesaria para la planeación ya que fija objetivos y plantea la selección de cursos de acción.

2.1.1. Concepto de Previsión

Es la acción y efecto de disponer lo conveniente para atender las necesidades previsibles; también se puede definir como el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se presenten sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a establecer cierta seguridad social⁵⁷.

Etimológicamente se define “Previsión”, al conocimiento anticipado de ciertas señales o indicios; así mismo se puede interpretar en dos sentidos: de manera individual, se entiende como el estado de ánimo en virtud del cual, se toman en cuenta las necesidades futuras como presentes, generando el esfuerzo necesario para prepararse contra la adversidades de la vida; en sentido general, se puede entender a la Previsión como el acto del entendimiento y de la voluntad que da a conocer los riesgos que pueden perjudicar al hombre en el futuro.

La Previsión es la acción de los hombres, de las asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que disponen lo conveniente para proveer la

⁵⁷ Guillermo Cabanellas de Torres, diccionario jurídico elemental, ed. Heliasta, 2006.

satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, y por lo tanto futuras, en el momento en que estas se presenten.

De esta definición, se derivan tres sistemas de previsión, entendiendo éstos como la forma a través de las cuales, el empleo de recursos presentes, garantiza un interés futuro. Dichos sistemas de previsión son: 1) el sistema individual, representado por el ahorro personal; 2) los sistemas colectivos, representados por la mutualidad y el seguro privado; y 3) el sistema social de previsión.

2.1.2. Sistemas de Previsión ⁵⁸

1) Sistema Individual de Previsión

Este sistema está representado por el ahorro personal, y marcha unido a una concepción individualista de la vida social, según la cual, el individuo es el responsable de su presente y de su futuro. El desistimiento de un consumo innecesario hace que el hombre ahorre, y tenga los recursos requeridos para satisfacer las necesidades en el momento en que se presenten.

El ahorro que el hombre ha obtenido al pasar del tiempo le servirá para que, cuando le llegue su vejez o invalidez, pueda apoyarse en los recursos que ahorró con anterioridad.

En palabras del maestro francés Paul Durand, “el ahorro es más simple que los procedimientos utilizados para la cobertura de riesgos, consistiendo en la renuncia a un consumo actual con vistas a una necesidad futura”⁵⁹.

⁵⁸ De la Cueva *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 13.

⁵⁹ *Ibíd.* 13

2) Sistemas Colectivos de Previsión

Son métodos utilizados por asociaciones, comunidades, fundaciones e instituciones públicas o privadas, que se proponen contribuir a la solución de un problema, que puede generarse en el presente o en el futuro a algunos de sus miembros que se encuentran desprotegidos económicamente.

Entre estos sistemas se encuentran: 1) Los sistemas de socorro mutuo o de mutualidad; y 2) El seguro privado.⁶⁰

Estos dos sistemas se diferencian porque:

1) En la mutualidad el socio es a la vez asegurado y asegurador; en el seguro privado solo es asegurado frente a la aseguradora, independiente (no socio) de ella;

2) La mutualidad no persigue fines lucrativos; mientras que las instituciones aseguradoras, por su carácter de sociedades mercantiles, sí tienen fines lucrativos.

2.1.3. Diferencia entre el Sistema Individual de Previsión y los Sistemas Colectivos de Previsión

a) En el Sistema Individual de Previsión, la persona que lo realiza actúa con voluntad propia para obtener un beneficio propio, al mismo tiempo cumple con la función de actor, beneficiario y asegurador de sí mismo; en los sistemas colectivos, las aportaciones personales se dirigen a un fin común, que es la satisfacción de la necesidad de todos los miembros del grupo.

⁶⁰ Ibíd. 13.

b) En el ahorro, el titular del derecho usa los fondos libremente para satisfacer su necesidad; en cambio, en los sistemas colectivos, la cobertura de los riesgos se efectúa por un tercero: la mutualidad o la institución aseguradora, que son quienes reciben, administran y distribuyen las aportaciones.

c) En el ahorro, la persona que lo efectúa puede disponer únicamente de la suma de dinero que hubiere ahorrado; en los sistemas colectivos, la mutualidad o la institución aseguradora, satisfacen la necesidad aun cuando las cotizaciones recibidas sean menores que el costo de la cobertura de la necesidad.

d) La cuarta diferencia es derivada de la condición que guardan los fondos destinados a satisfacer la necesidad de los posibles beneficiarios; a diferencia de lo que ocurre en el ahorro, en los sistemas colectivos, por una parte, tienen un destino fijo y predeterminado, de tal manera que no pueden emplearse para finalidades distintas, si bien los mutualistas o asegurados pueden retirarse de la institución, no pueden exigir que se les devuelvan las aportaciones que hubieren efectuado.

e) Los mecanismos protectores comprendidos en la previsión colectiva, ofrecen una solución, de cargas liberadoras de necesidades sociales entre todos los miembros del grupo (principio mutualista), diferenciándose así de la previsión individual, en la que cada individuo debe de sostener por sí mismo la carga de su necesidad.⁶¹

3. Sistema Social de Previsión

El sistema social de previsión, tiene como fuente, por un lado la contratación colectiva entre trabajadores y empresarios; y por otro lado, las leyes que

⁶¹ *Ibíd.*

emiten los Estados encaminadas a prevenir la satisfacción de las necesidades presentes y futuras de los individuos.

A diferencia de los sistemas descritos, la previsión social es una decisión política y jurídica fundamental, adoptada por los pueblos en sus constituciones o leyes ordinarias para suprimir el estado de necesidad futura de los hombres; desde su aparición constituyen derechos imperativos, por lo tanto, son instituciones cuya vigencia y aplicación no dependen de la voluntad de los posibles beneficiarios, sino de los contratos colectivos, que son derecho objetivo imperativo o de la Constitución o de las leyes ordinarias.

2.2. Previsión Social

La previsión social es una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral, teniendo como propósito satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, como lo son accidentes, enfermedades, fallecimientos, incapacidades y jubilaciones.

2.2.1. Definición

Según Guillermo Cabanellas la define como “El conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta

Seguridad social: tales instituciones son los seguros sociales, las cooperativas y las mutualidades⁶².

⁶² Mercedes Xóchitl Amaya Mancía, Maura Victoria Bueno Jiménez, “Aplicabilidad jurídica de las políticas públicas de Previsión y Seguridad Social en el Estado Salvadoreño” (tesis para obtener el grado de licenciatura en ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 2010) 31

Los elementos que componen la Previsión Social son dos y se extraen del mismo concepto: a) Previsión: que significa la adopción de medidas o procuración de medios para hacer frente a la imposibilidad, escasez, riesgo o daño futuro. Es actuar y efectuar acciones en determinada dirección. b) Social: Se refiere a la institucionalidad, a esa serie de organizaciones cuyo objetivo primordial es buscar el bienestar de los trabajadores y de su familia.

Ernesto Krotoschin da un concepto más amplio que corresponde en realidad a la Seguridad Social, siendo un conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a disminuir la inseguridad de los económicamente débiles fuera del trabajo, su forma principal es el Seguro Social, aunque se vincula muchas veces con el trabajo prestado y en consecuencia con el Derecho del Trabajo⁶³.

La previsión social también busca educar al hombre para que desempeñe un buen trabajo y que de esta forma pueda cuidar su integridad y salud a lo largo de su vida profesional, protegiéndolo en la adversidad cuando los años o infortunio lo incapaciten para el trabajo.

2.2.2. Importancia y necesidad de la Previsión Social⁶⁴

La importancia de la previsión social aparece de manifiesto en lo que respecta a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, buscando la protección y seguridad del trabajador.

Inicialmente se le daba más importancia a la reparación de los accidentes de trabajo que a buscar formas de prevenirlos, demostrando el poco interés que

⁶³ *Ibíd.* 32.

⁶⁴ Adolfo Maceda Campos, "Previsión Social y Seguridad Social", (tesis doctoral, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y ciencias Sociales, 1972) 20.

tenía el legislador de proponer disposiciones idóneas para evitar que se reflejara una postura capitalista de responder con dinero a la situación inhumana en la que se encontraban los trabajadores expuestos a los infortunios, tomando en cuenta que podían perder hasta su vida. La fundamentación de la previsión social se encuentra en tres aspectos que son inspiradores; el primero es la idea inmediata de prevenir el riesgo en el trabajo y sus consecuencias; el segundo constituye la protección del trabajador; y el tercero aspira a una justicia social.

Mediante la previsión de los riesgos y la eliminación de sus causas, se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; el trabajador porque puede estar libre de sufrir un riesgo profesional, situación que influye sobre su estado de ánimo y salud; para el patrono es de suma importancia la previsión social porque le evita desembolsos pecuniarios por las consecuencias de los riesgos que se producen, así como le impide perder aquellos buenos y competentes empleados.

El problema de la seguridad en el trabajo no constituye una preocupación exclusivamente para la clase trabajadora, sino también un problema de tipo social, pues no pertenece solo al trabajador sino también a los que económicamente dependen de él y otros que se relacionan con el empresario, como los que se ven afectados directa o indirectamente por las bajas en la producción, causados por los infortunios del trabajador y finalmente la sociedad.

Guillermo Cabanellas expresa: "la verdadera solución del problema social de los accidentes de trabajo consiste en prevenirlos con las medidas necesarias antes de que sucedan los accidentes". Esto es lo que ha hecho que la

seguridad del trabajo y su prevención forme parte de la función vital del Estado moderno, a lo que se le ha denominado Seguridad Social.

Hay varios elementos que influyen en la producción de un accidente, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes: el ambiente donde se realiza la actividad laboral, las maquinarias, la forma de organización en el trabajo y la educación del individuo.⁶⁵

En la lucha para la prevención de riesgos laborales se comprenden tres campos que son:

- 1) El lugar de trabajo;
- 2) La actividad que se cumple;
- 3) El trabajador que la lleva acabo. Sin embargo, cada uno de esos tres campos tiene una aplicación de medidas de naturaleza disímil, las que se acoplan entre sí, para cooperar en la prevención de los infortunios laborales.

De las medidas de prevención se han hecho varias clasificaciones, atendiendo a diversos aspectos⁶⁶:

- a) Según su validez, se les ha clasificado en obligatorias y voluntarias, si su observancia y establecimiento trae aparejada coacción.
- b) En cuanto a su valor preventivo, se han dividido en aquellas que buscan evitar el riesgo y las que se han encaminado a evadir el daño para proteger al trabajador en su lugar de trabajo.

⁶⁵ *Ibíd.*

⁶⁶ *Ibíd.* 26-28.

c) De acuerdo al ambiente de trabajo, como la regulación de la iluminación de locales de trabajo, instrumentos que se refieren a dispositivos de seguridad y materiales que hacen alusión al conocimiento de la peligrosidad.

d) Conforme al objetivo que persigue, es de higiene y seguridad preventiva propia de la seguridad.

e) En relación a la actividad que comprenden, puede ser que traten de evitar la realización de un accidente en el trabajo o busquen evitar la producción de enfermedades profesionales.

f) De acuerdo a su carácter, pueden dividirse en general o colectivo y de carácter especial o individual.

En estas clasificaciones, se habla de medidas de seguridad e higiene, la cual busca prevenir las enfermedades profesionales y velar por la salud de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo, buscando las causas de los accidentes.⁶⁷

La prevención de accidentes no depende de las teorías complicadas o de conocimiento teórico especial, depende de la constante atención que presten, a las medidas de seguridad, los patronos y trabajadores.⁶⁸

Casi todas las lesiones son el resultado de una combinación de riesgos materiales y errores humanos corregibles, la seguridad máxima en el trabajo solo se obtiene eliminando o reduciendo los riesgos materiales, recurriendo a todos los medios disponibles de control en los hábitos y prácticas de trabajo.

⁶⁷ Maceda Campos, "Previsión Social y Seguridad Social".32-33

⁶⁸ *Ibíd.*

2.3. Seguridad Social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde sus inicios, ha sido uno de los principales impulsores del reconocimiento de la seguridad social como un derecho de los trabajadores a nivel mundial, proponiendo una definición de Seguridad Social que es la siguiente:

2.3.1. Definición de Seguridad Social⁶⁹

Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales, garantizando la seguridad de ingresos en caso de riesgos profesionales, maternidad, desempleo, invalidez, vejez, muerte, protección de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Estos riesgos son especialmente contingencias contra las cuales el individuo de escasos recursos no puede hacer frente por sus propios medios, ni siquiera puede preverlos en colaboración estrecha con sus compañeros, motivo por el cual se pone en peligro la capacidad del trabajador para mantenerse a sí mismo y a su familia de una manera digna, siendo el Estado el garante de procurar el bienestar general de sus miembros, promoviendo la seguridad social, entendida y aceptada como un derecho que le permite a toda persona acceder a la protección básica para satisfacer sus estados de necesidad.⁷⁰

La seguridad social debe cubrir al individuo contra todos los riesgos a los que se expone en la vida y en el trabajo, siendo un instrumento de justicia social que debe basarse en la universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia,

⁶⁹Amaya Grande, Rodríguez de la O. “La Seguridad Social en El Salvador según la concepción de la OIT”. 42.

⁷⁰ Ibíd.

participación y transparencia, como un derecho humano fundamental que debe ser prestado a todos los sectores.

En otras palabras, el objetivo de la seguridad social es velar porque las personas que se encuentran en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, pueden seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, para tal efecto, recursos financieros y determinados bienes o servicios.

La seguridad social busca proteger a los individuos ante circunstancias previstas o imprevistas, permanentes o temporales, que provoquen disminución en la capacidad económica del individuo y frente a las cuales es posible establecer mecanismos de precaución, en donde el estado puede participar como un ente financiador, teniendo como beneficiarios al empleador y trabajador⁷¹.

El Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todos los aspectos posibles de la seguridad social.

La Seguridad Social cubre principalmente los riesgos siguientes⁷²: 1) vejez.; 2) invalidez; 3) muerte; 4) maternidad; 5) necesidades de trabajo; 6) accidente de trabajo y enfermedades profesionales; desempleo; 7) enfermedades y accidentes comunes; y 8) asignaciones familiares.

⁷¹ *Ibíd.* 43

⁷² *Ibíd.* 44

En pocas palabras podemos decir que la Seguridad Social es un sistema de seguros perteneciente al Estado que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las persona impedidas por enfermedad o por accidente; los sistemas sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social, tales como los programas de pensiones, de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales.

Según López Valencia, la Seguridad Social comprende dos aspectos: en el sentido estricto, como sinónimo de previsión social, significa los auxilios que el obrero recibe del Estado, en forma de seguros o subsidios; tales como el de desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad y otros. En el sentido amplio, seguridad social se confunde con seguridad económica y abarca disposiciones sobre regulación de salarios, fijación de precios, reglamentación de las condiciones de trabajo, previsión social, educación, protección de la familia, nivel de vida decoroso y, en algunos casos, el bienestar o participación de los trabajadores en el disfrute de las ventajas que estén al alcance de las clases acomodadas.

La seguridad social es confundida con expresiones como: seguros sociales, seguro total, política social. Con respecto a la política social, que pretende resolver el problema de las luchas de clases, aunque dejaran de existir siempre tendría un gran campo de acción en la seguridad social, proveniente de causas económicas, sociológicas y laborales⁷³.

Por otra parte, uno de los aspectos fundamentales es la Previsión Social que debe entenderse como una de las partes que comprende la Seguridad Social, la cual es de mayor amplitud; sin embargo, se debe tener claro que la previsión

⁷³ Chevez, Quintanilla Portillo, Soto González “La Prevención Social en El Salvador y su regulación para establecer las cuotas de pensiones por parte de las administradoras de fondo de pensiones”. 38

social se fundamenta en la organización económica que permite confrontar ciertas eventualidades desfavorables o situaciones de lógico advenimiento, con contribuciones efectuadas por la colectividad en el tiempo.

La conceptualización de la Seguridad Social ha dado pauta a los principios que todo sistema de Seguridad Social debe cumplir, partiendo de que el objetivo general de la Seguridad Social es atender las necesidades individuales de las personas, persiguiendo además otros objetivos que tienen como propósito la redistribución de ingresos y sustitución de remuneraciones, los que se materializan mediante la ejecución de diversas medidas.

Cuando se menciona a la Seguridad Social, hay que saber distinguirla de la Previsión Social, algunos autores los toman como sinónimos, al estudiar sus antecedentes se encuentran diferencias entre ambos términos.

2.3.2. Principios Doctrinarios de la Seguridad Social

1. Universalidad: en su dimensión subjetiva se refiere a que cubre a toda la población, y en su dimensión objetiva se refiere a que cubre de todos los riesgos.

El campo de aplicación de la Seguridad Social⁷⁴ debe abarcar a todo el conjunto de la población, cualquiera que sea el trabajo que desempeñe, la cuantía de los ingresos, proporcionando prestaciones uniformes a nivel nacional,(sin discriminación de raza, sexo, edad, nacionalidad o remuneración); teniendo como objetivo la protección frente a todas las contingencias (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte, viudez, orfandad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo y las

⁷⁴ Ibíd. 38-39

cargas familiares). Se considera este principio como justicia social, debiendo llegar a todos los hombres y cubrirlos en todas sus fases evolutivas y riesgos posibles sin discriminación de ninguna clase.

2. Integridad: la seguridad social debe proteger al trabajador y a su familia atendiendo las necesidades y situaciones que puedan afectarlos, como consecuencias de los riesgos que pueda sufrir en el trabajo afectando su vida.

Según este principio, todas las prestaciones deben ser suficientes para atender la contingencia social que se presente, esto significa que la seguridad social debe de indemnizar y proporcionar un nivel de vida adecuado; de esta manera, cuando el trabajador sufra un accidente, le permita vivir en condiciones similares, tomando en cuenta que no obtendrá la misma remuneración, pero tampoco será inferior al nivel mínimo, considerando que le servirá para cubrir sus necesidades básicas.

3. Solidaridad: en el financiamiento del régimen de la seguridad social, deben concurrir los sectores económicamente más fuertes, al igual que los trabajadores, en proporciones a sus ingresos, para mantener la seguridad económica y el bienestar social del asegurado y de su grupo familiar (empleadores, trabajadores y Estado).

Esta característica de la Seguridad Social implica, reconocer la obligación de todos a cooperar al cumplimiento de sus postulados y objetivos en cada hombre que lo requiera.

Dicho principio se puede hacer notar en el seguro social obligatorio, el cual garantiza la protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los cotizantes. La mayor solidaridad surge entre asegurados y beneficiarios, puesto que quienes tienen los mayores ingresos en virtud de su

salario cotizan más, de manera proporcional, que las personas que ganan menos.

4. Unidad: este principio surge de las ideas de Lord Beveridge, el cual consiste en coordinar y sistematizar los diversos esfuerzos aislados que existen respecto a la Seguridad Social, generando armonía entre ellos, buscado evitar el surgimiento de órganos gestores de la Seguridad Social, para no crear regímenes privilegiados y así poder aprovechar de manera más racional los recursos con los que se cuenta⁷⁵.

La unidad en la gestión de la Seguridad Social podría ahorrar recursos ya que eliminaría los diversos programas de administraciones; unificaría los servicios de afiliación, recaudación, registro, cuenta individual y pagos; consolidaría instalaciones, equipo y personal; establecería un régimen jurídico único que simplificaría su conocimiento y aplicación; facilitaría el acceso del asegurado y la transferencia (portabilidad) de sus cotizaciones al cambiar de empleo, y eliminaría los conflictos de jurisdicción entre entes diversos. En pocas palabras, la unidad debe buscarse con el objeto de obtener mayor eficiencia.⁷⁶

5. Internacionalidad⁷⁷: este principio consiste en el mantenimiento de los beneficios y conservación de los derechos de los trabajadores migrantes a través de convenios, tratados o acuerdos multilaterales o bilaterales entre los diferentes estados. Esta característica fue tan notable en el origen de la Seguridad Social contemporánea, con la necesidad determinada de la

⁷⁵ Ibid40

⁷⁶ Ibíd.

⁷⁷ Alfredo Bowen H., *Introducción a la Seguridad Social*, Tercera Edición Actualizada, Editorial Jurídica de (Chile: Av. Ricardo Lyon 946, Santiago de Chile). 99

integración económica social y a una política de países y de continentes enteros.

Es evidente que los beneficios, derechos, obligaciones e instituciones en seguridad social de cada país, deberán adecuarse a un sistema unitario internacional, dentro de la respectiva integración, so pena de experimentar trastornos y competencia que la harían difícil e inestable.

Por otra parte, las normas fundamentales de la Seguridad Social, a las cuales han de adherirse los Estados contemporáneos, se encuentran en los Convenios Internacionales.

2.3.3. Finalidad de la seguridad social⁷⁸

La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado de manera igualitaria para todos los habitantes de la sociedad.

Asimismo, a proteger a los habitantes de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de Previsión Social, para que le ayude a subsistir de manera digna y en las condiciones iguales, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda y recreación que tiene todo ser humano.⁷⁹

⁷⁸ Elma del Carmen Trejo García. Margarita Álvarez Romero, Estudio Jurídico Internacional y de Derecho Comparado sobre Seguridad Social (Febrero, 2007)[http/ www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

⁷⁹ *Ibíd.*

2.3.4. Objetivos de la Seguridad Social

Un objetivo fundamental es la equidad como parte de una estrategia de combate a la pobreza; es decir, a los grupos que no cubren sus necesidades más elementales; se puede ejercer mediante sus instituciones de seguridad y de bienestar social, sobre la base del financiamiento resultante de la solidaridad interna y de políticas que proporcionen una red de seguridad social básica e ingresos mínimos.

La Seguridad Social debe velar por las personas que se encuentren en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deban asumir responsabilidades financieras excepcionales, para que puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, recursos financieros y determinados bienes o servicios, garantizando la protección de los medios de subsistencia (trabajo, salario y pensión digna).

2.4. Seguridad e Higiene Ocupacional

La Seguridad e Higiene Ocupacional, a nivel mundial, es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo una estrategia de lucha contra la pobreza; sus acciones están dirigidas a la protección de la salud, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, causadas por las condiciones en las que se realizan las diferentes actividades de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Seguridad e Higiene Ocupacional, tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, evitando el desmejoramiento de la salud causada por las condiciones de trabajo,

protegiéndolos de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicando y manteniendo a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas⁸⁰.

De esta manera se busca que los trabajadores tengan una vida social y económicamente productiva, contribuyendo efectivamente al desarrollo sostenible, promoviendo el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

En la mayoría de sectores de trabajo, existe desconocimiento acerca del tema de la Seguridad e Higiene Ocupacional, siendo la clase obrera la más afectada, porque no cuentan con el conocimiento adecuado, ignorando que es uno de sus derechos y obligación del patrono capacitar a su personal para que éste pueda brindar el cumplimiento de medidas higiénicas necesarias para el desarrollo de la actividad laboral. Esto se puede hacer mediante la entrega de elementos de protección adecuados para el desarrollo de su trabajo, como por ejemplo guantes si están realizando trabajos de corte, cascos, señalización en la empresa, etc. Lamentablemente, los empleados con menor formación académica suelen ser los que están expuestos a mayor riesgo.⁸¹

Esto debido a que, si sus estudios son bajos, el puesto de trabajo que ocupa será diferente al de un trabajador con mayor grado académico; un ejemplo de esto sería el de una persona que trabaja en oficina, su riesgo a sufrir un accidente es menor, al que tiene un trabajador operando maquinaria, aunque las medidas de higiene tienen que ser para ambos, ya que la ley no hace distinción alguna en atención al cargo que desempeñe en la empresa.

⁸⁰ Raquel Franco, Pablo Alarcón, Salud y seguridad en el trabajo (SST), Aportes para una cultura de la prevención, Buenos Aires Argentina, <http://www.ilo.org>

⁸¹ *Ibíd.*

La Seguridad e Higiene Ocupacional es un aspecto en donde se debe tener en cuenta el desarrollo de la vida laboral de la persona, su regulación, aplicación y los elementos de la misma se hacen imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo, obteniendo un especial interés en las personas responsables de las empresas ya que exige lograr la máxima productividad sin que ello ponga en peligro vidas humanas o pérdidas en materiales y equipos⁸².

Una buena prevención de los riesgos profesionales, se basa en un profundo conocimiento de las causas que los originan y en las posibilidades que hay a nuestro alcance para prevenir y evitar consecuencias negativas.

2.4.1. Definición de Seguridad e Higiene Ocupacional

Son todas aquellas técnicas utilizadas para la detección, evaluación y control de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en los lugares de trabajo, con la finalidad de prevenir y minimizar las enfermedades ocupacionales⁸³.

La Seguridad e Higiene Ocupacional es aplicada en los lugares de trabajo con el objetivo de detectar, evaluar y controlar los riesgos generados por factores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.), químicos (sustancias irritantes, asfixiantes, etc.) y biológicos (virus, hongos, bacterias, etc.) existentes en el lugar de trabajo; teniendo como propósito fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las

⁸² La importancia de la seguridad e higiene industrial, [http// www.somosindustria.com](http://www.somosindustria.com)

⁸³ Karla Azucena Flores Zelayandia, Xenia Patricia Ponce Contreras, Reina Elizabeth Portillo Peraza, “ diseño de un Sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional aplicado a la Dirección Departamental de Educación de la Unión”(tesis para optar al título de licenciada en contaduría pública, Universidad de El Salvador facultad multidisciplinaria oriental departamento de ciencias económicas sección contaduría pública, 2013),70.

profesiones; previniendo así todo daño en la salud de los empleados por las condiciones de su trabajo.

Por lo que se requiere que en el lugar de trabajo exista un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, para evitar accidentes y enfermedades profesionales, considerándose éste como uno de los aspectos más importantes para la actividad laboral, ya que el trabajo, sin las medidas de seguridad apropiadas, puede conllevar a serios problemas de salud.

En este sentido, muchas veces, la Seguridad e Higiene Ocupacional no se toma tan en serio como se debería; teniendo como consecuencia problemas no sólo para los empleados sino también para los empleadores, porque genera pérdidas económicas para él, en ambos sentidos; si el trabajador sufre un accidente de trabajo, el patrono tiene la obligación de responder por ese accidente, y si se arruina una maquinaria, que es indispensable para el trabajo, tiene que correr con el gasto de repararla, para que siga prestando la función que debe.

2.4.2. Objetivos de la Higiene Ocupacional⁸⁴

Estos van enfocados a la salud de los trabajadores, brindándoles protección en torno a la tarea que realizan, en especial a los espacios de trabajo, como lo son: máquinas, útiles, herramientas, materiales e instalaciones de la empresa; buscando así la prevención de las enfermedades ocupacionales generadas por factores o agentes físicos, químicos, biológicos que se encuentran en el ambiente de trabajo y que actúan en los trabajadores, afectando su salud y bienestar.⁸⁵

⁸⁴ Ibíd.71

⁸⁵ Ibíd.

Entre los objetivos principales, se pueden citar:

- a) Eliminar y prevenir las causas que generan enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas, debido a sus condiciones de trabajo.
- b) Reducir los efectos dañinos, provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- c) Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- d) Determinar y combatir, en los lugares de trabajo, todos los factores químicos, físicos, mecánicos, biológicos y psicosociales de presunta nocividad para la salud.
- e) Aplicar en las empresas programas de acción sanitaria que abarquen todos los aspectos de la salud, lo cual ayudará a los servicios de salud pública a elevar el nivel sanitario de la colectividad.
- f) Conseguir que el esfuerzo físico y mental que exige de cada trabajador o el ejercicio de su profesión, esté adaptado a sus aptitudes, necesidades y limitaciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas.

Para que estos objetivos se puedan cumplir, es necesario que se tomen en cuenta ciertos requisitos, para la prevención de riesgos laborales, los cuales serían⁸⁶:

⁸⁶ Gladis Cecilia Ayala Alvarenga, Mireya Beatriz Chávez Flores” Diagnostico y Propuesta de Aplicación del KAIZEN en el Área de Higiene Y Seguridad Ocupacional para las pequeñas empresas del sector industrial del área metropolitana de San Salvador”. (tesis para optar al grado de licenciatura en Administración de Empresa, Universidad Dr. José Matías Delgado,2006), 46

- a) Educar a todos los miembros de las diferentes empresas, sean éstos patronos o trabajadores, sobre los peligros existentes o futuros que pueden ocurrir en las áreas de trabajo; enseñándoles la manera de cómo evitarlos.
- b) Mantener constantemente un estado de alerta ante los riesgos por accidentes de trabajo que puedan ocurrir en la empresa, sean éstos incendios, catástrofes naturales, etc.
- c) La existencia de una institución que se encargue de prestar servicios de asesoría en el área de Seguridad e Higiene Ocupacional, a las entidades públicas o privadas que los soliciten.
- d) La existencia de una ley que se encargue de proteger la salud de los trabajadores; así mismo hacer cumplir, a empleados y empleadores de la empresa, los requisitos de seguridad e higiene ocupacional.
- e) Vigilar a los centros de trabajo para que cumplan con reglas de Seguridad e Higiene Ocupacional.
- f) Sancionar a los centros de trabajo, y por ende a sus empleadores, por no cumplir las reglas de Seguridad e Higiene Ocupacional.
- g) Tomar medidas preventivas, para evitar que los trabajadores sufran Riesgos Profesionales, de lo contrario se exponen a sufrir multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento de Inspección de Trabajo.

2.4.3. Importancia de la Seguridad e Higiene Ocupacional

La importancia de la Seguridad e Higiene Ocupacional se sustenta en la protección de la salud de los trabajadores que conlleva al mejoramiento en la calidad de vida de los mismos y sus familias, generando así un enorme beneficio social, siendo una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras,

influyendo positivamente sobre la productividad y rentabilidad de las actividades laborales y contribuye a la protección del medio ambiente⁸⁷.

La Seguridad e Higiene Ocupacional tiene un carácter meramente preventivo, ya que está enfocado a proteger a los trabajadores, en conjunto con organizaciones, empresas, instituciones educativas y gubernamentales entre otros, que pongan en evidencia la importancia de ésta, a fin de que se aplique en todas las instituciones a nivel nacional.

En tal sentido, es necesario hacer esfuerzos para el buen funcionamiento de la Seguridad e Higiene Ocupacional, por lo que es importante que el personal de la empresa conozca las condiciones materiales y ambientales del lugar donde labora⁸⁸.

2.4.4. Funciones de la Seguridad e Higiene Ocupacional

Dentro de las actividades de Seguridad e Higiene Ocupacional en los lugares de trabajo, es necesario establecer normas, políticas y la creación de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, que debe ser conformado por trabajadores y también por representación patronal, y trabajar conjuntamente para que éstos puedan desarrollar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales, supervisando su ejecución mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de inspecciones que hará dicha institución de manera programada de a fin de garantizar la eficacia y la eficiencia de las operaciones de riesgo en los lugares de trabajo.

⁸⁷ *Ibíd.* 73

⁸⁸ Guía de aprendizaje y materiales de apoyo al plan de formación inicial de docentes de educación media técnica. “Práctica Docente Empresarial I: Higiene y Seguridad en los procesos de aprendizaje y trabajo”, San Salvador 2004. 60

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tiene las siguientes funciones⁸⁹:

- a) Identificar y evaluar los riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- b) Asesorar sobre la planificación, organización, diseño de los lugares del trabajo, selección, mantenimiento y estado en el que se encuentren las maquinarias, equipos, y las sustancias utilizadas en el trabajo.
- c) Participar en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- d) Participar en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

2.4.5. Beneficios de la implementación de la Seguridad e Higiene Ocupacional⁹⁰

- a) Reducción de riesgos laborales y por ende la disminución de los costos de operación, generando aumento en las ganancias de la empresa.
- b) Ambiente de trabajo seguro para el trabajador y reducción del tiempo que se pueda perder a causa de un accidente.

⁸⁹ Janover Humberto Meléndez, Beatriz Amparo Rivera Zaldaña “Programa de Prevención de Riesgos a Partir de la Adaptación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de San Cayetano Istepeque departamento de San Vicente” (tesis para optar al grado de licenciatura en Administración de Empresas Universidad de El Salvador facultad de ciencias económicas, escuela de administración de empresas, 2011),19

⁹⁰ Jorge Luis Barrera Pocasangre, “Sistematización de los Riesgos Ocupacionales en el Ministerio de Obras Públicas de acuerdo a la nueva Normativa Vigente sobre Seguridad y Salud Ocupacional”(tesis para optar al grado de licenciatura en Licenciatura en Psicología, Universidad de El Salvador Facultad de Humanidades Departamento de Psicología, 2012), 53

2.4.6. Condiciones en las que deben permanecer los trabajadores

a) Limpieza de locales: No basta construir locales de trabajo de conformidad con las reglas de seguridad e higiene, es necesario que el centro de trabajo se mantenga limpio y ordenado. El orden en término general abarca todo lo referente a pulcritud y estado general de conservación; no solo contribuye a prevenir los accidentes, sino que constituye igualmente un factor de productividad.

La limpieza es tan importante como el orden, sobre todo cuando se trata de proteger a los trabajadores contra infecciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Si procede, deberán tomarse medidas para la exterminación de roedores, insectos y otros parásitos que puedan causar epidemias. De hecho convendrá incluso prevenir este tipo de problemas mediante una limpieza cotidiana y cuidadosa de talleres, pasillos, escaleras o lugares donde los desperdicios o residuos puedan atraer animales⁹¹.

b) Agua potable: Un factor importante para la salud de los trabajadores es que dispongan, dentro de la institución, de suficiente agua potable, debiendo reunir las condiciones fijadas por las autoridades sanitarias y su grado de pureza deberá analizarse periódicamente.

c) Iluminación: Esta condición es indispensable, ya que la buena visibilidad del equipo, del producto y de los recursos relacionados con el trabajo es un factor esencial para acelerar la producción, reunir el número de piezas defectuosa, disminuir el despilfarro, así como prevenir la fatiga visual, los dolores de

⁹¹ Cruz Abinoam Amaya Carrillo, Samuel Elías Cabezas López, Erick Marvin Gómez Mancia "Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional para disminuir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales en la pequeña empresa dedicada a la confección de prendas de vestir en el municipio de Ciudad Delgado"(tesis para optar a la licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de El Salvador, 2014), 12

cabeza y migraña de los trabajadores. Es de notar que la visibilidad insuficiente y el deslumbramiento son causas frecuentes de accidentes.

La iluminación representa con frecuencia el factor de mayor importancia y el más fácil de corregir, debiéndose adaptar a la naturaleza del trabajo.

d) Ruido: Este fenómeno causa, en los organismos humanos, efectos patológicos (lesiones como sordera, ruptura de tímpano), fatiga, estados de confusión; efectos psicológicos o malestares en general, aunque el trabajador no perciba un peligro inminente.

e) Condiciones climáticas: Para mantener la productividad, es preciso evitar que las condiciones climáticas en el lugar de trabajo representen una carga suplementaria para el trabajador, de ellas depende el bienestar y la comodidad de los trabajadores.

f) Ventilación: La ventilación en los lugares de trabajo tiene por objeto, dispersar el calor producido por las máquinas y disminuye la contaminación atmosférica, eliminando el tóxico del ambiente laboral mediante un sistema mecánico de extracción.⁹²

2.5. Los Riesgos Profesionales

Los riesgos profesionales, que pueden suceder en los centros de trabajo, colocan al trabajador en una situación de vulnerabilidad, ya que existe la posibilidad de producirse un daño, generando perturbación en la salud e integridad física de éste, imposibilitándolo para poder seguir laborando.⁹³

⁹² *Ibíd.*

⁹³ *Ibíd.*

2.5.1 Concepto de Riesgo Profesional

Es todo acontecimiento que priva al hombre y a su familia de las posibilidades de obtener un salario, para poder satisfacer sus necesidades básicas⁹⁴. Los riesgos que pueden presentarse en los lugares de trabajo se clasifican en cuatro grupos, los cuales son ⁹⁵ :

- a) Riesgos Físicos: son aquellos originados por agentes ambientales físicos, como radiaciones, ruido, vibración, ventilación, falta de acceso a agua potable, clima y temperatura.
- b) Riesgos Biológicos: son originados por materia viva, como insectos, parásitos, bacterias, virus, subproductos naturales, como fibra de algodón, o cualquier agente causal de enfermedad.
- c) Riesgos Químicos: son aquellos originados por agentes químicos o sustancias nocivas a la salud, como líquidos, sólidos, gases, humo o vapores.
- d) Tensiones Ergonómicas: se refiere a la posición del cuerpo en relación a sus tareas, como la monotonía, cansancio, preocupación o presión en el trabajo.

2.5.2. Términos que posee el riesgo profesional⁹⁶

Gravedad del riesgo: probabilidad de que se produzca el daño en relación a la gravedad del mismo.

⁹⁴ Emma Delia Díaz" Los Riesgos Profesionales" (tesis doctoral en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1967),6

⁹⁵ *Ibíd.* 7

⁹⁶ *Ibíd.* 14

Inminencia del riesgo: aquel que resulta racionalmente probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud.

Peligro: riesgo con una posibilidad muy elevada de producir un daño grave o no, en un período de tiempo muy corto o de forma inmediata. La protección del trabajador es esencial, ya que el hombre que trabaja realiza una función social y el Estado le debe protección en el sentido más amplio de la palabra; de modo que si a consecuencia de un riesgo queda imposibilitado para realizar tal función, debe ser colocado en una situación que no menoscabe su dignidad de persona humana.⁹⁷

2.5.3. Causas productoras de los riesgos⁹⁸

Causas relativas al sistema de gestión empresarial: Son todas aquellas que se relacionan con la gestión de la prevención dentro de la empresa y que se materializan en las siguientes fases: evaluación, planificación, ejecución y revisión de las actividades preventivas. Causas básicas: son aquellas que tienen su origen en factores personales o relativos al trabajo. Causas inmediatas: actos y condiciones que realmente desencadenan el accidente.

2.5.4. Elemento del riesgo

En los daños provocados a la salud por la falta de seguridad e higiene ocupacional, se encuentran los siguientes elementos que son: Identificación, evaluación, control y seguimiento del riesgo.

⁹⁷ *Ibíd.*

⁹⁸ *Ibíd.* 15

2.5.5. Clasificación de los riesgos profesionales

- a) El accidente de trabajo.
- b) La enfermedad profesional.

2.6. Los accidentes de trabajo

Concepto: es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufre a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado⁹⁹.

Los accidentes por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por casualidad, son consecuencia de las malas condiciones de trabajos que hicieron posible que se produjeran; siempre hay unas causas de carácter natural, no misteriosas o sobrenaturales; y aunque a veces cueste encontrarlas, no debemos echar la culpa a "la mala suerte" o resignarnos, pues de esa manera no es posible prevenir que vuelvan a aparecer y den lugar a nuevos accidentes.

2.6.1. Se consideran accidentes de trabajo

- a) La prestación de un servicio por orden del patrono a sus representantes fuera del lugar y hora del trabajo.
- b) La interrupción justificada o descanso del trabajo así como antes o después del mismo siempre y cuando la víctima se encuentre en el lugar de trabajo.

⁹⁹ Código de Trabajo de El Salvador (Asamblea Legislativa de El Salvador).

c) Por consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta imputable al patrono, o a un compañero de trabajo, o un tercero, cometido durante la ejecución de la labores. En tal caso, el patrono deberá asumir todas las obligaciones que se le imponen; pero quedará su derecho a salvo para reclamar al compañero o tercero, responsable, el reembolso de las cantidades que hubiera gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones.

d) Cuando se trasladare de su residencia al lugar en que desempeña su trabajo, o viceversa¹⁰⁰.

e) Los producidos por falta de medidas de protección de parte del trabajador.

f) Los producidos por el uso inadecuado de herramientas y ropa de trabajo¹⁰¹.

g) Los producidos por culpa del empleador y negligencia en prevención y órdenes imprudentes.

h) Los producidos por culpa del trabajador y culpa ocupacional.

i) Los producidos por caso fortuito o fuerza mayor.

2.6.2. Clasificación de los elementos del accidente de trabajo¹⁰²

1. Que el acontecimiento ocurra a causa o con ocasión de las labores.
2. Que el accidente traiga como consecuencia la incapacidad, mutilación o deformidad de la víctima.
3. Que el accidente produzca la muerte del trabajador.

¹⁰⁰ *Ibíd.*

¹⁰¹ *Ibíd.* 148-149

¹⁰² *Ibíd.* 11

1. Que el acontecimiento ocurra a causa o con ocasión de las labores

Esta relación puede revestirse en dos modalidades:

a) A causa del trabajo: hace referencia al modo más directo de producir la relación de causa a efecto entre el trabajo y la lesión, como sería el accidente ocurrido en el lugar y en las horas de trabajo.

No todo accidente de trabajo que ocurra durante las horas y lugar de trabajo, debe ser considerado accidente de trabajo; para el caso, que un trabajador, a causa de padecimientos de que adolecía con anterioridad, muere en el lugar de trabajo en horas laborales, sin haber realizado el mínimo esfuerzo, no se puede considerar accidente de trabajo, porque no hay ninguna relación de causa a efecto entre el trabajo y el accidente. En los casos en que la relación entre el trabajo y el accidente no es tan clara y directa, pero siempre hay conexión entre los mismos, es preciso determinar el efecto o valor de las mismas; tales causas pueden ser: anteriores, simultáneas o posteriores.

Causas anteriores: Son aquellas que ya existían, cuando la víctima tuvo el accidente; un ejemplo de ello es el caso de un trabajador que es diabético y sufre una lesión, agravándola a un más; el patrono responderá de igual manera, como si tal causa no hubiera existido¹⁰³.

Causas simultáneas: Son las que se originan juntamente con el accidente y que con la causa laboral, contribuyen a agravarse. Ej. Un trabajador estando en el desempeño de sus labores sufre una caída de un lugar de poca altura en la fábrica, caída que sólo pudo haberle causado fracturas; pero en el caso contrario de que cae sobre una herramienta corto punzante dejada en ese

¹⁰³ *Ibíd.* 12

lugar accidentalmente, causándole la muerte en forma instantánea, el patrono tendrá que responder por la muerte del trabajador y deberá pagar a los causahabientes de éste, la indemnización respectiva.

Causas posteriores: Son aquellas que sobrevienen a la causa productora del accidente y sufren alteración en el desarrollo del mismo, Ej. Las complicaciones médicas que sufra el trabajador durante el tratamiento; en este caso el patrono responderá aun si el resultado fue diferente al que se esperaba, teniendo en cuentas las causas antes mencionadas. Dentro del mismo problema de la causalidad, hay que considerar diversas situaciones:

- a) Si el accidente ocurre antes de que el trabajador comience sus labores, pero cuando ya se dirigía al lugar donde se desarrollan las mismas, debe considerarse accidente de trabajo, ya que ocurrió dicho accidente con motivo de las labores.
- b) Cuando el trabajador, siendo transportado en el vehículo de la empresa, después del desempeño de sus labores, sufre una lesión a consecuencia del accidente de tránsito que tuvo el vehículo.
- c) Cuando el trabajador se encuentra fuera de la empresa realizando una actividad que se le ha asignado y éste sufre una lesión, se considera también como accidente de trabajo, pues el trabajador recibió la lesión cuando se encontraba en el desempeño de sus labores.

2. Que el accidente tenga como consecuencia la incapacidad, la mutilación o deformidad de la víctima¹⁰⁴

Se entiende por incapacidad la alteración de la normalidad anatómica en el trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el trabajo, la cual

¹⁰⁴ *Ibíd.* 14-15

tiene dos elementos que son: anatómico-funcional; y económico; estas alteraciones constituyen incapacidades, teniendo repercusiones en el salario del trabajador, en sus aptitudes o posibilidades para ganarlo; esa incapacidad consecuente puede ser permanente o temporal, según sea el tiempo que dure; total o parcial, si las aptitudes se perdieron completamente o sólo una parte. Por mutilación se entiende todo corte o extracción del cuerpo; y por deformidad, toda desproporción o irregularidad en la forma o aspecto del mismo.¹⁰⁵

Por otra parte, la reparación de los accidentes de trabajo tiene dos finalidades: a) El restablecimiento de la normalidad fisiológica alterada, b) La compensación económica por la pérdida sufrida por la disminución de la capacidad.

3. Que el accidente produzca la muerte del trabajador

Cuando un trabajador sufre un accidente, teniendo como resultado su muerte, por el incumplimiento de las medidas de seguridad en la realización de sus actividades laborales, es obligación del patrono indemnizar a sus causahabientes.

2.6.3. Causas que provocan los accidentes laborales¹⁰⁶

Intervienen varios factores, entre los cuales se cuentan las llamadas causas inmediatas, que pueden clasificarse en dos grupos:

¹⁰⁵ *Ibíd.*

¹⁰⁶ Elizabeth Cruz de Bueno, Carlos Portillo Medrano “ Plan de higiene y seguridad industrial para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en las micros y pequeñas empresas dedicadas a la elaboración de estructuras metálicas en el municipio de San Salvador “ (tesis para optar al grado de licenciada en administración de empresas 2013),34

a) Condiciones inseguras: Son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo) y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación.

Las condiciones inseguras más frecuentes son:

- a) Estructuras e instalaciones de los edificios o locales diseñados, construidos o instalados en forma inadecuada, o bien deteriorados.
- b) Falta de medidas o prevención y protección contra incendios.
- c) Instalaciones en la maquinaria o equipo diseñados, construidos o armados en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento.
- d) Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.
- e) Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.
- f) Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- g) Falta de orden y limpieza.
- h) Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.
- i) Existencia de máquinas que no ayudan mucho al operario (mandos escondidos), mala posición del operario frente a la máquina, incomodidad de tipo ambiental, (no es lo mismo estar en una oficina, que limpiando un horno que está caliente).

b) Actos inseguros¹⁰⁷: Son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que puedan dar como resultado un accidente.

Los actos inseguros más frecuentes en que los trabajadores incurren en el desempeño de sus labores son:

- a) Realizar operaciones sin previo adiestramiento de la actividad a desempeñar.
- b) Operar equipos sin autorización.
- c) Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- d) Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- e) Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.

2.6.4. Consecuencia de los accidentes de trabajo¹⁰⁸

Para el trabajador:

- a) Desconfianza en sí mismo, el que se accidentó está pendiente de si le volverá a ocurrir el mismo hecho, ocasiona el miedo y dificultad para realizar de manera plena su trabajo.
- b) Desorden de la vida familiar; la persona que ha sido víctima de accidente en varias ocasiones, suele sentirse frustrado al no poder desempeñarse como quisiera colaborar en su casa, causando así un daño psicológico para sí mismo, y para los familiares al verlo en tal situación.

¹⁰⁷ *Ibíd.* 35.

¹⁰⁸ *Ibíd.* 33-34

- c) Falta de interacción fuera del hogar, debido a que no podrá asistir a reuniones con amigos, practicar deportes u otras actividades.
- d) Reducción de sus ingresos; aunque el seguro cubre la mayor parte de los gastos, el accidentado no tendrá los mismos ingresos.

Consecuencias para la empresa¹⁰⁹: Los accidentes también producen pérdidas para la empresa, como por ejemplo:

- a) Pagos de horas extras a otro trabajador para realizar la actividad que desempeñaba el trabajador lesionado.
- b) Disminución de la productividad, ya que ningún trabajador podrá hacer el trabajo de la misma forma que el trabajador titular de esa actividad.
- c) Falta de ánimo y baja moral de los demás trabajadores.
- d) Pérdida de tiempo de todos los trabajadores por atender al lesionado o comentar el accidente entre ellos, etc.

Las consecuencias de los riesgos profesionales a las que responden los patronos y el seguro social son la muerte y la incapacidad del trabajador.

2.6.5. Clasifican de las incapacidades¹¹⁰

- a) Por su localización en el organismo: Fisiológicas y psíquicas, que haya afectado la anatomía del sujeto y se causó anormalidad de tipo nervioso o psicológico.

¹⁰⁹Ibíd. 36-37

¹¹⁰ Carlos Peñate Hernández "Los Riesgos Profesionales"(tesis doctoral, Universidad de El Salvador 1971), 10-11

b) Por el modo de producirse: Instantáneas y diferidas ya sea que aparezcan súbita o lentamente a causa o con ocasión del trabajo realizado. Este es el criterio que ha servido para diferenciar el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional.

c) Por su extensión: puede ser incapacidad total, parcial, temporal, según le impida al trabajador el desarrollo de una manera completa o restringida el normal ejercicio de las funciones laborales, teniendo en cuenta el tiempo que dure la incapacidad.

a) Incapacidad permanente total: es la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier tipo de trabajo por el resto de su vida.

b) Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para realizar actividades laborales.

c) Incapacidad temporal: es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo por un tiempo determinado, siempre y cuando no hubiese desaparecido después de transcurrido un año.

2.6.6. Costo de los accidentes laborales¹¹¹

Costos de los accidentes laborales para el trabajador: El trabajador que se encuentra protegido, contra los riesgos de trabajo por las instituciones que brindan seguridad social, tiene derecho a la atención médica y al pago de las

¹¹¹ Castro Guidos, Martínez Nolasco, Ramírez Cruz, "Estudio sobre la Higiene y Seguridad Ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Cuscatancingo, Departamento de San Salvador".36

incapacidades consecuentes al riesgo¹¹²; sin embargo, las lesiones le afectan económicamente de manera adicional a través de:

a) Los gastos de transporte y desplazamiento hacia los lugares de atención médica.

b) Pérdidas de prestaciones adicionales al salario base.

c) Los gastos por la adquisición de algunos materiales y medicamentos complementarios al tratamiento.

d) Las erogaciones con relación a la asesoría jurídica y a la interposición de demandas de carácter laboral.

e) El impacto social en cuanto a:

1. La disminución o pérdida de sus capacidades físicas.

2. La disminución de su vida productiva.

3. La restricción de su ingreso económico y presupuesto personal.

4. La disminución de sus expectativas de desarrollo personal.

5. La disminución de su esperanza y calidad de vida.

Costo de los accidentes laborales para la empresa¹¹³: Los principales costos económicos para la empresa, en relación con los accidentes de trabajo, se pueden separar de la manera siguiente:

¹¹² *Ibíd.*

¹¹³ *Ibíd.* 37

Costos Directos: Este grupo incluye los costos tanto en materia de prevención, como del seguro de riesgos de trabajo; la inversión en materia de la prevención de los riesgos de trabajo tales como medidas y dispositivos de seguridad, instalaciones, equipo de protección específico, señalizaciones, cursos de capacitación y otras erogaciones.¹¹⁴

Costos Indirectos: Son el conjunto de pérdidas económicas tangibles que sufre la empresa como consecuencia de los accidentes.¹¹⁵

a) Los daños causados a las instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas, así como el costo de las reparaciones de dicha maquinaria o reposición del equipo.

b) El lucro cesante para la maquinaria.

c) Pérdidas en materia prima, subproductos o productos.

d) El deterioro del ritmo de producción.

e) La disminución de la calidad.

f) El incumplimiento de compromisos de producción y la penalización de fianzas establecidas en los contratos.

g) La pérdida de clientes y mercados.

h) Los gastos por atención de demandas laborales y costos legales por daños a terceros, si los hubiere.

¹¹⁴ *Ibíd.*

¹¹⁵ *Ibíd.*

- i) El deterioro de la imagen de la institución.
- j) Indemnización en el caso de fallecimiento, cuando la autoridad competente así lo disponga.
- k) Costos de los salarios pagados por el tiempo perdido por trabajadores que no resultaron lesionados o enfermos.
- l) Costo del tiempo de supervisión por los trabajadores administrativos investigando o procesando las formas de aplicación correspondiente a las compensaciones, efectuando los trámites necesarios para proporcionar los beneficios al trabajador.

2.7. Enfermedad profesional

Como es de notar, la enfermedad profesional forma parte de los Riesgos Profesionales, que puede sucederle a un trabajador por la falta de implementación de las medidas preventivas por parte del patrono. La prevención y reparación de la enfermedad profesional es más difícil que en los accidentes de trabajo, pues mientras éstos aparecen a simple vista, la enfermedad profesional supone su determinación por conocimiento médico, por ello la determinación del concepto de enfermedad profesional depende de dos elementos que son: la diferencia con el accidente y su relación con el trabajo; el primero determina que la enfermedad y el accidente tiene en común constituir un estado patológico; el segundo, porque la responsabilidad puede provenir de la relación del padecimiento y la enfermedad. La enfermedad y el accidente se distinguen por la progresividad e instantaneidad de la causa que los producen. ¹¹⁶

¹¹⁶ *Ibíd.*

2.7.1. Definición

Por enfermedad profesional se entiende, el estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo a consecuencia de la realización de una actividad laboral, o en el entorno en el que se ve obligado a trabajar, provocando así una lesión en el organismo o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes físicos, químicos y biológico¹¹⁷. La enfermedad profesional es considerada como el daño a la salud de los trabajadores que se produce a causa de la realización de la actividad laboral, teniendo características propias que son:

- a) Un estado patológico del organismo humano.
- b) Puede ser permanente o transitorio, según si el padecimiento es incurable o que desaparezca con el tratamiento médico.
- c) Es el resultado de una causa externa que actúa sobre el cuerpo humano en forma lenta, repetida y progresiva.
- d) Tiene como requisito fundamental, ser causada por el ejercicio de la actividad laboral, a consecuencia de las condiciones del trabajo, de no ser así estaríamos en presencia de una enfermedad común.

2.7.2. Tipos de enfermedades profesionales más comunes¹¹⁸

Neumoconiosis; enfermedades respiratorias debido a la inhalación de vapores y gases; dermatosis; intoxicación; estas enfermedades son generadas por el medio ambiente en donde se lleva a cabo su trabajo, estas son unas de las enfermedades que pueden darse en el lugar de trabajo.

¹¹⁷ De la Cueva, 5ta Edición.122

¹¹⁸ *Ibíd.* 27

2.7.3. Causas que pueden generar la enfermedad profesional

Se toma en cuenta el ambiente y la clase de trabajo que las personas realizan, éstas pueden generar un riesgo a corto, mediano y largo plazo en su salud. Por lo que es importante conocer qué factores influyen, teniendo en cuenta el lugar donde se lleva a cabo la actividad laboral, identificando qué factores o agentes pueden causar un daño al organismo del trabajador.

Estos factores o agentes son múltiples y pueden dividirse en tres grupos:

- 1) Según el agente causal, emanado del proceso de trabajo.
- 2) Conforme a los factores relacionados con las condiciones bajo las cuales el individuo realiza las actividades.
- 3) Los que se derivan del ambiente en el cual se encuentra el trabajador.

2.7.4. Consecuencia de las enfermedades profesionales

a) La incapacidad: estas son las mismas que en los accidentes de trabajo, pero en cuanto a las enfermedades profesionales es difícil fijar el grado de incapacidad, dada la importancia que tiene el órgano lesionado en la ejecución del trabajo, tomándose en cuenta diferentes factores como la edad de la víctima, la dificultad de aprender el oficio, las posibilidades de practicar uno nuevo.¹¹⁹

La enfermedad profesional generalmente no tiene como único efecto dañar la función de un órgano determinado sino también los efectos del padecimiento en general; sin embargo, puede localizarse en un órgano o en un aparato, por

¹¹⁹ *Ibíd.*

tal razón no se puede hablar en materia de enfermedades de incapacidades permanentes, ya que el sujeto puede sanar en un tiempo más o menos largo.

La incapacidad permanente corresponde a los padecimientos crónicos o incurables; sin embargo, si se descubre un nuevo producto que haga posible su curación, desaparece tal incapacidad.

b) La muerte: otra consecuencia de la enfermedad profesional es la muerte, que se genera por la realización inadecuada de la actividad laboral, causada por la falta de equipo de protección de trabajo; debiendo el patrono responder económicamente.

2.7.5. Tipos de incapacidades

Son tipos de incapacidades las siguientes: a) Incapacidad permanente total, b) Incapacidad permanente parcial, c) Incapacidad temporal.

Clasificar las enfermedades profesionales suele ser dificultoso, ya que muchas veces éstas no suelen presentarse en el momento si no en el transcurso del tiempo, después de haber estado expuesto al riesgo, debido a los cambios que pueden darse en la producción y el ambiente de trabajo, lo que genera nueva proliferación de enfermedades.

2.7.6. Distinción entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional¹²⁰

Tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional derivan del trabajo, causando al trabajador una lesión corporal notoria, teniendo como consecuencia la pérdida o disminución de la capacidad corporal del empleado.

¹²⁰ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II 4°ed.(Buenos Aires, 2001) 639

El accidente es de carácter instantáneo y la evolución de la enfermedad es lenta, constituyendo el factor predominante que permite distinguirlos, por lo menos en las situaciones extremas, entre uno y otro infortunio laboral; hallándose un doble criterio: el etiológico (en cuanto a la causa, súbita, sin antecedentes); y el cronológico, lo súbito del uno contra la evolución de la otra.

La OIT., menciona aspectos fundamentales entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, que son los siguientes:

a) Por el origen: la enfermedad profesional, lejos de constituir un hecho excepcional, es consecuencia del trabajo ordinario; mientras la génesis del accidente es repentina e imprevista.

b) Por la naturaleza y momento de aparición, la enfermedad se puede predecir por el oficio; en cambio, el accidente es anormal y puede no llegar a desencadenarse.

c) Por la evolución: la enfermedad tarda a veces en manifestarse y se desarrolla de manera lenta y progresiva por lo común; el accidente suele ofrecer su gravedad desde el comienzo y de manera perceptible.

d) En cuanto a la fatalidad: las enfermedades son inevitables en el momento de su aparición; por el contrario, los accidentes, en teoría al menos, son eludibles en su totalidad con las medidas de precaución necesaria y apropiada ante cada contingencia.

CAPÍTULO III

MARCO NORMATIVO JURÍDICO

El propósito de este capítulo es explicar de manera clara y precisa la normativa nacional e internacional que protege los derechos de los trabajadores.

El trabajo es una función social, que goza de la protección del Estado, teniendo éste como una de sus obligaciones, velar por el debido cumplimiento de la seguridad en los lugares de trabajo; de esta forma se resguarda y se mejoran las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

Existen Instituciones y organismos nacionales e internacionales preocupados por proteger la salud y la vida de los trabajadores, entre ellos podemos mencionar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y a la OIT; ésta lo hace mediante sus diferentes Convenios en materia de Seguridad Social.

En el presente capítulo se mencionan las disposiciones jurídicas, relacionadas en orden jerárquico, que dan origen a la Seguridad Social y específicamente a la Seguridad e Higiene Ocupacional, las cuales establecen las atribuciones que tiene cada institución y el debido cumplimiento de cada normativa en razón de la materia. ¹²¹

En El Salvador, la Seguridad e Higiene Ocupacional se rige a través de diferentes leyes y reglamentos, con el fin de normar la actividad laboral en

¹²¹ *Ibíd.*

beneficio de la salud e integridad física de los trabajadores, entre ellas se pueden mencionar.

3.1. Constitución de la República

Se considera como norma fundamental del Estado salvadoreño, la cual posee los derechos y obligaciones que tienen las personas; su principal objetivo es establecer disposiciones y principios para la seguridad jurídica y obtener el bien común, protegiendo al ser humano.

Esta normativa protege al trabajador en todas las áreas, dotándolo de Seguridad Social, y por ser considerada ley suprema, no debe existir otra normativa que la contraríe y sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

En los siguientes artículos se manifiestan las formas en las que fundamentalmente la Constitución protege al trabajador, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El derecho al trabajo y a la seguridad son derechos que le asisten a todo trabajador, mediante los cuales se busca protegerlo a él, y a la capacidad que tiene de exteriorizar su energía; obteniendo así un beneficio económico, social y cultural; conservando así su función social y tomando en cuenta que el derecho al trabajo es individual. Esto lo encontramos en el Art.2¹²².

El trabajo es considerado una función social, siendo el Estado garante de la protección de los derechos del trabajador; debiendo poner a disposición de éstos, los medios idóneos que generen oportunidades de empleo; remunerando al trabajador de acuerdo a la labor que realiza; brindándole las

¹²² Constitución de la Republica de El Salvador.(El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983)

adecuadas prestaciones laborales estipuladas en su contrato de trabajo, para que pueda subsistir y satisfacer sus necesidades básicas de manera digna él y su familia; así también, el Estado debe velar por aquellas personas que cuentan con limitaciones físicas para que puedan obtener un trabajo que les permita subsistir de manera adecuada. Así lo establece el Art.37.

Entre algunas de las obligaciones que tiene el empleador hacia el trabajador que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional debido a la actividad laboral que realiza, está la de pagar indemnización, prestación de servicios médicos y farmacéuticos entre otros, contemplados en los diferentes cuerpos normativos; siendo éste un derecho que le asiste al trabajador reconocido en el Art. 43.¹²³

Los talleres, fábricas y locales de trabajo deben de ser de acuerdo a la actividad laboral que se realiza, respetando y cumpliendo las medidas de seguridad e higiene ocupacional, de ésta manera se protege la vida del trabajador. Además es obligación del Estado realizar inspecciones técnicas para verificar que los centros de trabajo cumplan con las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social y sugerir las reformas pertinentes cuando lo estimen necesario, para dar cumplimiento con lo establecido en el Art. 44.¹²⁴

La institución a cargo de velar por dicha protección será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social, y tiene la obligación de inspeccionar los centros de trabajo, para vigilar de que cada uno de éstos cumplan con las medidas de Seguridad e Higiene;

¹²³ *Ibíd.*

¹²⁴ *Ibíd.*

de no implementar dichas medidas, debe reportarlos e imponerles a los empleadores las respectivas multas.

Los trabajadores agrícolas y domésticos deben poseer los mismos derechos de seguridad laboral que los otros trabajadores; siendo obligación del Estado velar por éstos, para que puedan gozar de las prestaciones que establece la ley, de manera amplia, sin tener en cuenta la actividad que realiza; además, es obligación del patrono cumplir con esta normativa, así lo establece el Art. 45.¹²⁵

El Art. 50 expresa que la Seguridad Social es de carácter obligatorio, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con otras instituciones, el encargado de prestar este servicio, mediante políticas de protección social. Los patronos, trabajadores y el Estado son los obligados a pagar la Seguridad Social.

3.2. Normativa Internacional

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados para proteger derechos fundamentales de los seres humanos, los cuales han sido ratificados por los Estados; para establecer los principios y derechos básicos en el trabajo.

Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes cuando han sido ratificados por los Estados Miembros; o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican; mientras que una recomendación relacionada

¹²⁵ *Ibíd.*

complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación¹²⁶.

Los Convenios son preparados por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, los cuales se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT; una vez adoptadas las normas, se requiere que los Estados Miembros las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. Si el Estado ha ratificado un convenio, está en la obligación de cumplirlo.

3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Esta Declaración es considerada de vital importancia, ya que los trabajadores no solo son protegidos con legislaciones nacionales, sino también con legislación internacional; el Estado de El Salvador, al haber suscrito dicha Declaración está obligado a proteger los derechos humanos, ya que esta Declaración tiene como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de las personas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Art. 22, establece, que toda persona perteneciente a la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, la cual debe ser proporcionada mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional; en el caso de El Salvador, es obligación del Estado, mediante los recursos que posee, velar por su cumplimiento y aplicación, así mismo debe verificar el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales que son indispensables para el desarrollo de la población¹²⁷.

¹²⁶ <http://www.ilo.org>

¹²⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948

El Art. 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente donde quiere laborar; que las condiciones de trabajo sean las adecuadas; y que se le remunere según el trabajo que realice; para que de esta manera pueda asegurar su bienestar y el de su familia, permitiéndole vivir de una manera digna.

El derecho que toda persona tiene de vivir en un nivel de vida adecuado, establecido por el Art. 25, le da la oportunidad de asegurarle a él y a su familia lo necesario para su subsistencia, permitiéndole tener asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Así mismo, tiene derecho a que se le brinde la protección en caso de invalidez, viudez, vejez y otros medios, en caso de pérdida de sus medios de subsistencia, teniendo como requisito que sea por circunstancias independientes a su voluntad.

3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) son los derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida digna, entre los cuales podemos encontrar el trabajo, la seguridad social, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda, la cultura; constituyéndose en una herramienta importante para conducir a una justicia económica, bienestar social, participación e igualdad. Por tal motivo, se consideran de vital importancia y se dicen que son universales, inalienables, interdependientes e indivisibles¹²⁸.

Los derechos humanos proporcionan un marco común de normas y valores universalmente reconocidos, estableciendo obligaciones al Estado para actuar

¹²⁸ Una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales, <http://www.escr-net.org>

de determinada manera o de abstenerse de ciertos actos. Dicha protección la encontramos en el siguiente artículo. El Art. 7 establece que los Estados que formen parte del referido Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial: b) La seguridad y la higiene en el trabajo¹²⁹.

3.2.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre¹³⁰ (1948)

La Declaración Americana determina, en el Art. 16, que toda persona tiene derecho a la seguridad social, que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilita física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.¹³¹

3.2.4. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”¹³²

En cuanto al derecho a la Seguridad Social, el Art. 9, busca proteger a la persona contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que lo imposibiliten física o mentalmente, para que goce de una vida digna; en el caso que el trabajador falleciera, todas las prestaciones serán aplicadas a sus beneficiarios. En tal sentido, el trabajador gozará de las siguientes

¹²⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

¹³⁰ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

¹³¹ *Ibíd.*

¹³² Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador”. 1988

prestaciones: atención médica, subsidio y pensión; en caso de las mujeres se les dará licencia por maternidad, siendo ésta de manera retribuida.

3.2.5. Convenio N°81. De la OIT. Relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio

En cuanto a lo que determina el convenio, en su Art.3, el sistema de inspección estará encargado de: a) velar por el cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salario, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores de tra¹³³bajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

3.2.6. Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo¹³⁴

Este convenio tiene como objetivo prevenir los accidentes y daños a la salud como consecuencia del trabajo, guardando relación con la actividad laboral o accidentes que sobrevengan durante el trabajo, reduciendo en la medida de lo posible las causas de los riesgos inherentes al medio de trabajo.¹³⁵

El Art. establece que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados; deben formular, reexaminar y poner en práctica una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

¹³³ *Ibíd.*

¹³⁴ Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo 1983.

¹³⁵ *Ibíd.*

El objetivo de dicha política será, prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, y que guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, la causa de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

La política a que se hace referencia en Art. 4 del presente convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción reguladas en el Art. 5 en sus literales a y e; en la medida que afecte la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo; dichas esferas de acción son las siguientes: a) Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinarias y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos), e) La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultantes de acciones emprendidas justificadamente por ellos, de acuerdo con la política a que se refiere el Art. 4 del referido convenio.

En cuanto a lo que se les debe exigir a los empleadores, el Art. 16 menciona, que se hará en la medida en que sea razonable y factible, que garanticen en los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control, que sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.¹³⁶

Asimismo, en su numeral dos determina que debe exigirse al empleador que, en la medida que sea razonable y factible, garantice que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud cuando se tomen medidas de salud adecuadas. En el

¹³⁶ *Ibíd.*

numeral tres se establece la obligación de los empleadores de suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sean razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

3.2.7. Convenio 102 no ratificado por el Estado de El Salvador

El convenio 102(no ratificado) tiene como objetivo cubrir o proteger a la población de las contingencias que puedan presentarse; como por ejemplo señala las siguientes: asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones por vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones por invalidez, prestaciones de sobrevivientes, cálculos de los pagos periódicos e igualdad de trato a los residentes no nacionales¹³⁷.

En el Convenio 102 de la OIT, pueden observarse los derechos que han quedado desprotegidos por parte del convenio 155 y por la falta de ratificación del Convenio 102; de los cuales se mencionan los siguientes: el derecho a la seguridad al trabajo, al que se hace alusión el Art. 2 de la Constitución salvadoreña vigente.¹³⁸ Existen diferencias en cuanto a la situación en la que quedan las prestaciones por vejez, tomando en cuenta que solo las personas que cotizan pueden tener la esperanza de una pensión, mientras que las personas que no cotizan debido a que no cuentan con trabajo formal, no tienen la seguridad de que el Estado velará por su sostenibilidad durante su vejez.¹³⁹

¹³⁷ Amaya Grande, Rodríguez de la O. "La Seguridad Social en el Salvador según la concepción de la OIT. 50

¹³⁸ *Ibíd.*

¹³⁹ *Ibíd.*

La Seguridad Social ha sido definida como un conjunto de instituciones, medidas, derechos y obligaciones cuya finalidad principal es proporcionar el goce de los derechos a la vida y atención médica de los individuos como integrantes de una sociedad, conforme a reglas específicas.

La seguridad social se puede interpretar con relación a las sociedades, grupos sociales y a la economía, tanto formal como informal, por lo que puede considerarse que en un nivel operativo de sistemas de Seguridad Social debe comprender:

a) Las transferencias monetarias dentro de una sociedad, con las que se busca brindar seguridad a los ingresos.

b) Las medidas que posibilitan el acceso a la atención médica, y otras medidas de índoles similares destinadas a proteger los ingresos, la salud y el bienestar de los trabajadores y de su familia.

El reconocimiento del derecho a la seguridad fue desarrollándose a través de instrumentos negociados y aceptados universalmente por lo que se dio la proclamación que se debía a lo que hoy se conoce como la Seguridad Social siendo este un derecho fundamental de cada una de las sociedades, derecho cuyo respeto puede reclamar todo ser humano. Este principio está estipulado en el Art. 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Art. 9, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁴⁰.

La seguridad social constituye uno de los elementos fundamentales del mandato de la OIT.¹⁴¹

¹⁴⁰ *Ibíd.* 53

¹⁴¹ *Ibíd.*

3.3 Normativa Nacional

3.3.1. Código de Trabajo

En cuanto a lo que establece el Código de Trabajo, el Art. 314, menciona que todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a¹⁴²:

1º) Las operaciones y procesos de trabajo.

2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.

3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.

4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

El trabajador debe cumplir las obligaciones que establece el Art. 315 respecto al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas en su lugar de trabajo y de esta manera protegerse él y su familia, debiendo éste seguir las recomendaciones establecidas, en cuanto al uso del equipo de protección y de maquinaria en horas laborales, de esta manera resguardar su vida.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones que le brinde su patrono ya que cada una de estas tiene por finalidad de proteger la vida del trabajador, salud e integridad corporal.

¹⁴² Código de trabajo (Asamblea legislativa de el Salvador 1972) artículos 314-315

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los Comités de Seguridad.

Es importante saber qué se entiende por riesgos profesionales, para poder identificar y diferenciar cuándo se está en presencia de cada uno de ellos, es por eso que el Art.316 considera como riesgo profesional a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, en ocasión, o por motivo del trabajo.

Se entiende por accidente de trabajo, toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. De acuerdo a lo establecido por el Art.317 dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Además, se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

1º) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;

2º) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;

3º) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores.

En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el Título Tercero, Libro Tercero del Código de Trabajo; pero le quedará su

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

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

Finalmente, según el Art. 318 también se entiende como accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que le disminuya su capacidad de trabajo. Se considera enfermedad profesional, según el Art. 319, cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo¹⁴³.

De acuerdo al Art. 324, las consecuencias de los riesgos profesionales de las que serán responsables los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador. La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.¹⁴⁴

Debe entenderse como incapacidad permanente total la que se establece en el Art. 325; es decir, la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilitan a un individuo poder desempeñar cualquier tipo de trabajo, por el resto de su vida.

¹⁴³ *Ibíd.* Art 319-327.

¹⁴⁴ *Ibíd.*

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, para el resto de su vida; la cual encontramos en el Art. 326.

El Art. 327 define a la incapacidad temporal como la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo. Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estimará como incapacidad permanente.

Además, es importante señalar que el Art. 328 determina que las lesiones que sin producir incapacidad para el trabajo, ocasionen grave desfiguración de la víctima, se equipararán a las incapacidades permanentes parciales y deberán indemnizarse de conformidad con el Art. 346 del Código de Trabajo. Este tipo de lesiones se conocen en la doctrina como lesiones estéticas.

3.4. Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo

Ésta puede considerarse que es nueva, ya que entró en vigencia en el año 2012; en ella se encuentran disposiciones que protegen la vida del trabajador en los lugares de trabajo, dotándolo de derechos que son de obligatorio cumplimiento; y de no cumplirse acarrea consecuencia para los empleadores.

La mencionada ley explica, en su Art.3, cómo cada una de las empresas debe aplicar dicha normativa¹⁴⁵:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección

¹⁴⁵ Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo(El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012)

colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.

2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.

3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.

5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.

6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.

7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación; y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.¹⁴⁶

Esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la ley en comento.

¹⁴⁶ *Ibíd.*

Su aplicación, según el Art. 4, debe ser para todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado; de la cual no podrá excluirse ninguna institución autónoma, aunque alegue un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.

Es responsabilidad del empleador, formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad, y asignar los recursos necesarios para su ejecución, Art. 8.

Las medidas establecidas en el Art. 10 determinan que el empleador deberá adoptar los medios necesarios para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

La obligación de crear un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, es del empleador, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados. Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrán Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores. Requisito que se debe cumplir según el Art. 13.

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias, que sean procedentes para la prevención de enfermedades de

acuerdo a lo establecido por el Código de Salud, y demás cuerpos normativos aplicables.

La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, Art. 74.

3.5. Código Penal

En el ámbito penal, encontramos también normas jurídicas que se refieren a situaciones relativas a la Seguridad Social¹⁴⁷.

El Código en mención, en su Libro Segundo, Título IX, Capítulo IV, denominado: “De los delitos relativos a los Derechos Laborales y de Asociación”, en su Art. 244 establece: *“El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”*.¹⁴⁸

Asimismo, el referido Código, en el Libro Segundo, Título XII, Capítulo II, denominado¹⁴⁹: “De los delitos contra la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, salud y estudio”, Art. 278, establece lo siguiente, “El que no adopte los medios idóneos para que los trabajadores desempeñen su labor y no cumpla con las medidas de seguridad e higiene y normas sobre prevención de riesgos

¹⁴⁷ Código Penal (Asamblea Legislativa de El Salvador 1997)

¹⁴⁸ *Ibíd.*

¹⁴⁹ *Ibíd.*

laborales exigible por la ley, poniendo en peligro su salud e integridad física, será sancionado con multa de cincuenta a cien días multa.

En igual sanción incurrirá quien no observare las medidas de seguridad, higiene y prevención de riesgos, en centros dedicados a la salud o a la educación pública o privada”.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

El propósito de este capítulo es explicar de manera clara y precisa el análisis que se le hace a la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, los requisitos que todos los centros de trabajo deben de cumplir para proteger la vida del trabajador, y las sanciones a las que se exponen los empleadores por no cumplir la ley.

La Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo¹⁵⁰ es de vital importancia; tiene como uno de sus objetivos, el debido cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional en los centros de trabajo; estableciendo el marco básico de garantías y responsabilidades que permita un adecuado nivel de protección a la vida de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.¹⁵¹

4.1. Título I.- Disposiciones Preliminares

4.1.1. Capítulo I.- Objeto

En el Art. 1¹⁵² se establece su objeto primordial, que es hacer énfasis en el nivel de protección, seguridad y salud, para evitar que los empleados sufran

¹⁵⁰ Vigente.

¹⁵¹ *Ibíd.*

¹⁵² *Ibíd.*

daños en su lugar de trabajo; de esta forma se busca el cumplimiento debido de dicha normativa¹⁵³.

Los principios rectores en los que se debe regir esta ley se consideran como derechos inherentes a cada persona y son los siguientes:

Principio de igualdad: está basado en dar las mismas oportunidades de trato y desempeño al trabajador, sin discriminación alguna.

Respeto a la dignidad: es un derecho que posee toda persona, debiendo gozar de un ambiente laboral libre de violencia.

Prevención: consiste en tomar medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Los propósitos de esta ley son los siguientes:

- a) Prevenir y controlar el ambiente de trabajo de una manera colectiva.
- b) Adecuar el lugar de trabajo y la elección de los equipos que utiliza cada trabajador.
- c) Eliminar las causas que generen peligro.
- d) Planificar la prevención de una forma organizada y en conjunto para lograr un ambiente libre de riesgos.
- e) Prohibir todo tipo de discriminación y violencia en el lugar de trabajo.

¹⁵³ Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

4.1.2. Capítulo II.- Campo de aplicación, competencia y definiciones¹⁵⁴

La Ley se aplica a nivel general, sin importar que sea empresa privada, del Estado o institución autónoma, teniendo la obligación de cumplir con todo lo establecido en sus disposiciones.

Con el fin de garantizar la seguridad, salud y vida, el Art. 7 define lo que se conoce como acción insegura, comité de seguridad y salud ocupacional, condición insegura, delegado de prevención, entre otros términos utilizados en la referida ley.

Acción insegura: es el incumplimiento por parte del trabajador, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.

Condición insegura: es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección puedan contribuir al acaecimiento de un accidente.

Empresas asesoras en prevención de riesgo laborales: son aquellas empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de la empresa, todo ello a nivel técnico básico.¹⁵⁵

Ergonomía: conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de

¹⁵⁴ *Ibíd.*

¹⁵⁵ *Ibíd.*

riesgo psico-socio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y que puedan adecuarse a la condición de mujeres y hombres.

Peritos en áreas especializadas: son aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

Peritos en Seguridad e Higiene Ocupacional: persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.

4.2. Título II.- Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en los lugares de Trabajo¹⁵⁶

4.2.1. Capítulo I.- Organización de la Seguridad y Salud Ocupacional

La responsabilidad que tiene el empleador de llevar a cabo un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales debe ser de acuerdo a los recursos económicos con los que cuenta y la actividad que realiza la empresa.

El Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales tiene los elementos siguientes:

- a) Mecanismos de evaluación periódica del programa.
- b) Identificación de los puestos de trabajo en los que corre riesgo la salud de los trabajadores, actuando en su eliminación y adaptación, dando mayor

¹⁵⁶ *Ibíd.*

énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, post-parto y la lactancia.

c) Registro actualizado de los accidentes y enfermedades profesionales que se han llevado dentro de la empresa, para poder tomar las medidas preventivas necesarias.

d) Diseño de un plan de emergencia y de evacuación.

e) Dar un entrenamiento a los trabajadores sobre los riesgos y la manera en que pueden evitarse.

f) Planificar actividades y reuniones del comité de seguridad y salud ocupacional.

Los trabajadores temporales también deben gozar de la protección que ofrecen los programas al igual que el resto de empleados, teniendo en cuenta que el empleador debe acatar todas las medidas necesarias de seguridad, salubridad e higiene y prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

Las empresas que cuenten con menos de 15 trabajadores tienen la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales, dicha obligación puede sustituirse por medidas que serán establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; ninguna empresa puede exceptuarse de dicho cumplimiento.¹⁵⁷

En aquellas empresas que se dediquen a actividades laborales consideradas por su naturaleza como peligrosas, será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral.

¹⁵⁷ *Ibíd.*

4.2.2. Capítulo II. - Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

Que es un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional: es un grupo de empleadores, trabajadores o representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

Las empresas que cuenten con quince o más trabajadores están en la obligación de formar Comités de Seguridad y Salud Ocupacional de manera equitativa, tomando en cuenta a los sindicalistas si los hubiere en las empresas, a los cuales se les brindará capacitaciones que serán impartidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El empleador debe permitir a los miembros que integren el Comité, reunirse dentro de las jornadas de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.

Requisitos que deben cumplir los miembros que conforman el Comité SSO.-
Art. 9RGPRLT¹⁵⁸

- a) Participar de forma voluntaria.
- b) Ser trabajador permanente.
- c) Ser electos de acuerdo al procedimiento establecido en el RGPRLT.
- d) Poseer formación e instrucción en la materia de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

¹⁵⁸ Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, abril 26 de 2012) artículo 9.

Los designados por el empleador, deben contar con los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador permanente.
- b) Estar directamente relacionado a los procesos productivos de la empresa o prestación de servicios del lugar de trabajo.

Todas las empresas formadas con 15 o más trabajadores tendrán la obligación de contar con los delegados correspondientes determinados por la ley, de los que serán parte los trabajadores y que serán nombrados por el empleador o el Comité.

Delegado de prevención: es aquel trabajador designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según sea el caso, para encargarse de la Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Requisitos que deben cumplir los delegados. - Art. 12 RGPRLT

- a) Aceptación voluntaria del cargo.
- b) Poseer formación en la materia.
- c) Ser trabajador permanente.

Funciones de los delegados de prevención de riesgos. - Art. 14 LGPRLT

- a) Colaborar con la empresa en las acciones preventivas
- b) Promover y fomentar la cooperación de todos los trabajadores en cuanto a la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales y que el empleador este obligado a adoptar las medidas necesarias para evitar los diferentes riesgos laborales.

c) Vigilar el cumplimiento y control de la normativa en materia de prevención, mediante visitas periódicas.

d) Acompañar a los técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.

e) Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Curso básico que se les imparte a los Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. - Art.15 LGPRLT ¹⁵⁹

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará capacitación inicial a los miembros del Comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como la organización y funcionamiento para su acreditación. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.

El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del Comité, para comprobar su capacidad y proceder a su capacitación.

Capacitación en materia de SSO. - Art.10 RGPRLT

Las capacitaciones posteriores a que se refiere el Art.15 de la ley, comprenden un mínimo de 48 horas recibidas en la materia. Para el desarrollo de éstas, la empresa contará con un periodo no mayor de 6 meses, contados a partir de su acreditación; el proceso de formación deberá ser impartido por una entidad de formación técnica, superior, una empresa asesora en prevención de riesgos

¹⁵⁹ *Ibíd.*

acreditada, peritos en áreas especializadas o la propia empresa o institución, siempre y cuando tengan la capacidad técnica para realizarlo.

La formación e instrucción en mención contendrá, como mínimo, la temática siguiente:

- a) Las responsabilidades del Comité.
- b) Las normas legales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- c) Riesgos y exigencias del trabajo.
- d) Aspectos sobre la implementación de sistemas de gestión.
- e) Las causas habituales de riesgos profesionales.
- f) Reconocimiento de los riesgos.
- g) Principios básicos de la higiene ocupacional.
- h) Metodología para efectuar inspecciones.
- i) Metodología para la investigación de accidentes.
- j) Notificación de las enfermedades profesionales.
- k) Indemnización y prestaciones por enfermedad.

Conformación del Comité de SSO. - Art.16 LGPRLT

El comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por empleadores y trabajadores, entre los integrantes deberán estar los delegados de prevención designados para la Gestión de la Seguridad y Salud

Ocupacional, tomando en cuenta que los que forman parte de dicho comité no gozarán de salario adicional por pertenecer a éste.

En la conformación del Comité deberá garantizarse la apertura de una participación equitativa de trabajadores, de acuerdo a sus especialidades y nivel de calificación.¹⁶⁰

Integrantes de la Junta Directiva del Comité SSO. - Art. 28 RGPRLT.

Presidencia, secretario y vocal.

Funciones del comité¹⁶¹.

- a) Participar en la elaboración y la práctica del programa.
- b) Promover los procedimientos para prevención de riesgos.
- c) Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad.
- d) Vigilar el cumplimiento de la ley.
- e) Su funcionamiento será de dos años.
- f) Sus reuniones serán una vez al mes, de manera ordinaria; y, extraordinaria, las veces que sean necesarias.
- g) La duración de las sesiones dependerá de la agenda y los puntos a tratar.

¹⁶⁰ *Ibíd.*

¹⁶¹ *ibíd.*

4.3. Título III.- Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo

Infraestructura: conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarias para el desarrollo de una actividad, o para que un lugar pueda ser utilizado¹⁶².

Los lugares destinados al trabajo deberán reunir los requisitos y condiciones establecidos por la Dirección General de Previsión Social, para brindar seguridad e higiene ocupacional; de esta manera se evitarán los riesgos profesionales, tomando en cuenta que el lugar de trabajo debe contar con condiciones adecuadas para aquellas personas con discapacidad, para que éstas tengan la facilidad de moverse dentro de las instalaciones.

No solo son las instalaciones las que importan en los edificios destinados para realizar una actividad laboral, sino también la ventilación, el piso y la iluminación, entre otros.

Condiciones físicas o mecánicas inseguras: Son las causas que se derivan del medio en que se llevan a cabo las labores, teniendo en cuenta el grado de inseguridad en la que se encuentran los trabajadores y el lugar donde se realiza la actividad laboral¹⁶³; entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- a) Estructuras o instalaciones de los edificios y locales impropiaamente diseñados, contruidos, instalados o deteriorados.
- b) Falta de medidas de prevención y protección contra incendios.

¹⁶² Diccionario virtual de definiciones. <http://definiciónabc.com>.

¹⁶³ *Ibíd.*

- c) Instalación de maquinaria o equipo, diseñado y construido inapropiadamente, o en mal estado de mantenimiento.
- d) Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo, y en las instalaciones eléctricas.
- e) Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o en mal estado.
- f) Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- g) Falta de orden y limpieza.
- h) Aviso de señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.

4.4. Título IV.- Seguridad en los lugares de trabajo

4.4.1. Capítulo I. - Medidas de previsión

Todo lugar de trabajo debe contar con equipo y accesorios, los cuales deben encontrarse en buen estado y dárseles mantenimiento periódico; así mismo, debe existir personal entrenado para la prevención y mitigación en casos de emergencia, ante desastres naturales o caso fortuito.¹⁶⁴

Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización adecuado, que pueda ser visible por todo trabajador, para evitar accidentes.

Entre las señales que pueden mencionarse, están las siguientes señales de Obligación: Son aquellas señales que obligan a un tipo de comportamiento

¹⁶⁴ *Ibíd.*

ante una condición de riesgo, que indican la exigencia del equipo de protección que debe usar el personal¹⁶⁵.



La señal tiene una forma circular con un fondo azul oscuro, dentro de la figura representa una imagen con la parte del cuerpo que debe utilizar el equipo de protección. Algunos mensajes de este tipo están relacionados con: protección para ojos, cabeza, oídos y protección total.

Señales de Prohibición: Son aquellas señales que prohíben ejecutar alguna acción que pueda poner en peligro su salud y seguridad.



Esta señal tiene una forma circular, con un borde y una línea transversal de color rojo y el fondo blanco. Dentro de la figura se representa una imagen del objeto que aplica la prohibición. Entre los mensajes más comunes se encuentran: prohibido fumar, pasar, etc.

Señales de Precaución: Son aquellas que advierten que deben seguir un comportamiento ante una condición de riesgo¹⁶⁶.



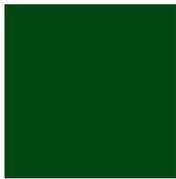
La señal tiene una forma triangular con un borde de color negro con un fondo amarillo. Dentro de la figura se representa una imagen del objeto del cual tenemos que tener cuidado. Algunos mensajes de este tipo están relacionados con

¹⁶⁵Janover Humberto Meléndez Aparicio, Marzia Grissel Ochoa Hernández, Beatriz Amparo Rivera Zaldaña “Programa de Prevención de Riesgos a partir de la adaptación de la ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía municipal de san Cayetano Istepeque Departamento de San Vicente”(tesis para optar al grado de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de El Salvador, 2011)29

¹⁶⁶ Ibíd. 30

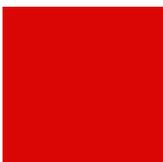
advertencias tales como: riesgo de incendio, alto voltaje, sustancia toxica, montacargas, etc.

Señales de Salvamento o Seguridad: Son aquellas señales que brindan información sobre aspectos de seguridad ante una situación de emergencia o indican la ubicación de botiquines, camillas, duchas o lava ojos.



La señal es un cuadro con fondo verde. Dentro de la figura se representa una imagen o texto que especifica un mensaje como los siguientes: salida de emergencia, flecha con ruta de evacuación, primeros auxilios y camillas.

Señales Relativas a los Equipos de Lucha Contra Incendios: Son los que brindan información acerca del equipo contra incendios que se dispone en el centro de trabajo.



La señal es un cuadro con fondo rojo. Dentro de la figura se representa una imagen con un mensaje que especifica lo siguiente: extinguidores, detectores manuales o automáticos, alarmas.

Simbología Obligatoria¹⁶⁷.



Protección para la vista



Protección para la cabeza



Protección para las vías respiratorias

¹⁶⁷ Ibid.32



Protección para el cuerpo



Protección para la cara



Protección contra caídas



Protección para los oídos



Protección para los pies



Protección para manos



Vía obligatoria para peatones



Obligatoria general



Limpieza de manos

Simbología de prohibición¹⁶⁸.



Materiales inflamables



Materias explosivas



Materias tóxicas

¹⁶⁸ *Ibíd.* 33



Materias corrosivas



Material radiactivo



Peligro general

Simbología de Salvamento o Seguridad.



Salida de emergencia



Ducha de seguridad



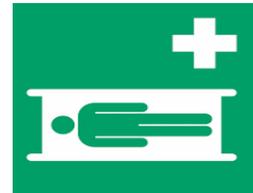
Lavado de ojos



Primeros auxilios



Teléfono de salvamento



Camilla

Dirección que debe seguirse



Simbología de lucha contra incendios.



Dentro de los requisitos con los que debe contar una empresa para su funcionamiento están la iluminación, la ventilación, entre otros; siendo esenciales en el lugar de trabajo para realizar las diferentes actividades, tomando en cuenta el ambiente en el que se deben realizar las labores.

Los riesgos pueden clasificarse como:

Físicos.

Ruido: es la vibración o vibraciones mecánicas que pueden afectar la salud del trabajador, las cuales se propagan por ondas sonoras, que son percibidas por el oído del ser humano, que sobrepasan el nivel permitido, por la Dirección General de Previsión Social, de conformidad a lo regulado en el artículo 50 LGPRLT.¹⁶⁹

Temperatura: se toma en cuenta el ambiente del lugar de trabajo el cual debe poseer una renovación periódica de la ventilación para que los trabajadores puedan encontrarse en un ambiente saludable; de no ser posible la ventilación por un medio mecánico, deben buscarse alternativas para que hayan entradas

¹⁶⁹ *Ibíd.*

de aire como ventanas; para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, Art.43-49 LGPRLT.

Iluminación: el trabajo con poca luz puede causar fatiga, cansancio, dolor de cabeza, entre otros; generando así un accidente, en el cual se verá perjudicado el trabajador y el empleador en el sentido que la producción en la empresa disminuye percibiendo menos ganancia (Art.41-42 LGPRLT).

Mecánicos.

Herramientas: El mal uso de las herramientas de trabajo generará un mayor riesgo para el trabajador, si no sigue las indicaciones adecuadas establecidas en el manual para su debida manipulación de no hacerlo genera un riesgo para la persona que la utiliza.

Piezas de trabajo: La utilización adecuada de cada una de las piezas, de las que está compuesta la máquina, evitará cualquier tipo de contratiempo.

Proyección de materiales: Entiéndase ésta como la parte de una máquina que se encuentra dañada o que no se le esté dando el uso adecuado al material con el que se está trabajando. (Art.39-40 LGPRLT.)

Químicos: La exposición a los diferentes agentes químicos, que producen radiación, inflamación, corrosividad, y oxidación, debe estar debidamente etiquetada de una manera que pueda ser visible para el trabajador y así evitar cualquier tipo de riesgo (Art.51-52 LGPRLT); entre ellos, las siguientes: sólidos, líquidos, gases y humos.

Identificación y Evaluación de Riesgos Ocupacionales en los Lugares de Trabajo. Peligro y riesgo: El término peligroso se define como la capacidad de un ambiente de producir efectos adversos en la persona trabajadora y el

término riesgo describe la probabilidad de que en una situación dada peligrosa, produzca un daño.

Riesgo: eventualidad de un acontecimiento futuro e incierto, que no depende exclusivamente de la voluntad de las partes y que pueda producir un perjuicio, daño o pérdida¹⁷⁰.

Clasificación del Riesgo según la OIT¹⁷¹: la Organización Internacional del Trabajo establece una clasificación sobre los riesgos.

Riesgo de seguridad: Es ocasionado por máquinas, equipos y herramientas, debido al mal funcionamiento, falta de mantenimiento o por no protegerse de las partes peligrosas.

Riesgos del medio ambiente físico: Causado por las temperaturas extremas (frío, calor o mucha humedad).

Riesgos por contaminantes: es el producido por sustancias químicas que, durante su fabricación, transportación, almacenamiento o uso, pueden incorporarse al ambiente; éstos ingresan al organismo por: la piel, por vía respiratoria, por el aparato digestivo o por las heridas.

Riesgo ergonómico: es generado por la adaptación del puesto de trabajo que, debido a los diferentes objetos o herramientas que se utilizan, obligan a un sobreesfuerzo, movimientos repetitivos y el mantenimiento de una postura inadecuada.

¹⁷⁰ Víctor de Santos, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, 3 ed. Buenos Aires 2005.

¹⁷¹ Salud y Seguridad en el trabajo, 1 ed. Buenos Aires. Oficina de la OIT 2014.27-28.

Riesgos psicosociales: son aquellos que producen afectación en la psiquis, en su aspecto emocional, intelectual y social, donde interactúan factores organizativos, entre los que se pueden mencionar: la duración, horario, ritmo de trabajo, y el lugar donde se desarrolla el trabajo, así como también la cantidad y la calidad que recibe y procesa, generando una sobrecarga de trabajo; convirtiéndose así en tareas monótonas y repetitivas; teniendo en cuenta el clima laboral, las relaciones interpersonales y las posibilidades de ascender a un puesto superior, dando así una presión psicológica extrema.

Evaluación de Riesgo Ocupacionales¹⁷².

- a) Estimación del riesgo: para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo determinando.
- b) La potencial severidad del daño.
- c) La probabilidad que ocurra el hecho.
- d) Ligeramente dañino.
- e) Lesiones leves no incapacitantes.
- f) Daños superficiales: cortes, magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por proyecciones de polvo.
- g) Molestias e irritación.

Dañino.

¹⁷² <http://www.mtps.gob.sv>

a) Capaz de causar incapacidades transitorias o pérdidas graves en el trabajador.

b) Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes y fracturas menores.

c) Sorderas, dermatitis, asma, trastornos músculos-esqueléticos y enfermedad que conduce a una enfermedad menor.

Extremadamente dañino.

a) Capaz de causar incapacidad permanente, pérdida de la vida en el trabajador o perdida material muy grave en la empresa.

b) Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples y lesiones fatales.

c) Cáncer y otras enfermedades crónicas que causen la muerte.

Probabilidad del daño.

Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre, siendo posible que haya ocurrido en otras ocasiones. Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones, el que no haya ocurrido no sería extraño que ocurriera.

Probabilidad baja: el daño se dará raras veces.

Tabla de valoración del riesgo¹⁷³.

¹⁷³ *Ibíd.*

En ésta se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisiones, indicando los esfuerzos precisos para el control del riesgo y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control.

		CONSECUENCIAS/SEVERIDAD		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
FRECUENCIA	BAJA	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo moderado
	MEDIA	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
	ALTA	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

4.5. Título V.- Condiciones de salubridad en los lugares de trabajo

4.5.1. Capítulo I.- Medidas profilácticas y sanitarias

El desarrollo de toda actividad laboral requiere condiciones adecuadas para los trabajadores en los lugares de trabajo; es por ello, que se debe buscar la manera de efectuar medidas que sirvan para proteger la salud de las personas y evitar la propagación de enfermedades, concientizando a los empleadores y trabajadores sobre la importancia que tiene evitar las enfermedades e implementar medidas sanitarias, para poder tener un mejor nivel de protección y seguridad al realizar la actividad laboral.

Las medidas profilácticas sirven para proteger de una enfermedad o el surgimiento de una infección. La medicina profiláctica, en este sentido, es la rama que se orienta a la prevención¹⁷⁴.

¹⁷⁴ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual., Tomo VI, 28 ed. 449

Medidas Sanitarias: Son aquellas prescripciones y procedimientos establecidos para proteger la vida y la salud de las personas, previendo que no se introduzcan en sus territorios plagas, bacterias o enfermedades que atenten contra su bienestar.

4.5.2. Capítulo II.- Del servicio de agua

El suministro de agua potable es sumamente importante en nuestros días ya que es un líquido vital para la subsistencia humana, la contaminación de este líquido es perjudicial para la salud, esto trae aparejado enfermedades; es por ello que en los lugares de trabajo, el agua debe ser purificada para el consumo, de esta forma se obtiene un mejor rendimiento en las actividades laborales, instalando en los lugares de trabajo suficientes bebederos, oasis o cualquier utensilio donde se pueda adquirir el agua y así evitar enfermedades.

4.5.3. Capítulo III.- De los servicios sanitarios

Los servicios sanitarios deben contar con las medidas necesarias para los trabajadores, proporcionando áreas de higiene y salubridad, contando con sanitarios para hombres y mujeres, los que deben encontrarse en un lugar adecuado y que posean suficiente agua, lavamanos y jabón; de esta manera se evita la proliferación de bacterias que puedan dañar la salud de los empleados.

En los lugares de trabajo donde los trabajadores se exponen al calor excesivo y contaminación de la piel con sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

Estas áreas deben estar protegidas con seguridad y con rótulos que puedan identificarse desde lejos para el conocimiento de los trabajadores.

4.5.4. Capítulo IV.- Orden y aseo de locales

El orden y aseo en las áreas de trabajo son necesarios para el buen desempeño personal de los trabajadores, proporcionando un ambiente agradable y conservador; de esta manera se mejora la productividad del centro de trabajo, y se evitaría cualquier riesgo profesional cumpliéndose y multas impuestas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Cualquier infortunio puede suceder en el área de trabajo, por esa razón deben emplearse medidas de seguridad referentes al orden; esto se puede lograr mediante la revisión periódica de almacenamiento de materiales y productos de acorde al ambiente y lugar que le corresponde; de esta manera se logra despejar los pasillos, áreas destinadas al consumo de alimento y salidas, evitando todo tipo de percance.

El aseo de una empresa es primordial para lograr un ambiente saludable y agradable para el trabajador, generando en el empleador un beneficio en la producción, teniendo en cuenta las normas higiénicas necesarias en el lugar de trabajo.

4.6. Título VI.- De la prevención de enfermedades ocupacionales

Capítulo único. - Exámenes médicos

Los empleadores están obligados a mandar a los trabajadores a practicar exámenes médicos a sus trabajadores cuando la actividad laboral que realizan daña su salud, siendo éstos costeados por el empleador; de esta forma se evitan riesgos que dañen la integridad física.

Cuando por recomendación de un médico, el empleador se dé cuenta que alguno de sus empleados se encuentra enfermo y afecte su capacidad de

trabajo, está en la obligación de asignarle una actividad distinta a la que realiza, para que éste pueda desarrollarse sin ningún problema.

4.7. Título VII.- Disposiciones generales

Todos los empleados deben estar capacitados y conocer acerca de planes, medidas de emergencias y evacuación en caso de sufrir accidentes o desastres, para poder llevar a cabo las acciones que están contemplados en dicho plan.

Cuando un accidente ocurra y ocasione daños leves o graves, tiene que ser notificada por escrito a la Dirección General de Previsión Social, dentro de setenta y dos horas de ocurrido.

Lugares donde se realiza la notificación de accidentes de trabajo.

a) Sistema Nacional de Notificación de Accidentes (SNNAT). Está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Sitio Web: www.mtps.gob.sv. Donde se solicita el formulario.

c) Se solicita un usuario en línea para acceder, enviando un correo a la siguiente dirección: trabajoaccidentesmtps.gob.sv.

d) Se autoriza al usuario y habilita al solicitante para efectuar los registros correspondientes.

e) No se debe esperar que pase un accidente para solicitar un usuario.

Pasos que se deben de seguir cuando ocurra un accidente de trabajo.

a) Se especifican las generales del empleador del accidentado.

- b) Se especifican las generales del trabajador.
- c) Se establece la forma y consecuencia del accidente para enviar la información de forma digital.
- d) Se imprime el formulario para presentarse en físico (original y copia de recibido) al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

Formas en las que se realizaran las investigaciones cuando ocurra un accidente de trabajo.

- a) No señalar culpables.
- b) Investigar el accidente objetivamente.
- c) Realizar la investigación lo más pronto posible.
- d) Reconstruir la escena del accidente.
- e) Tener en cuenta todos los aspectos del accidente.
- f) Reconstruir el accidente in situ¹⁷⁵.

Los trabajadores que por sus características personales, biológicas o con discapacidad, sean vulnerables a riesgos de trabajo, deben de gozar de protección que será implementada por el empleador, teniendo en cuenta la identificación, evaluación y control de riesgo; Art 8 numeral 2. Las empresas asesoras en materia de prevención de riesgos ocupacionales, deben contar con la capacidad adecuada para brindar asesoría a las empresas o entidades

¹⁷⁵in situ: es una locución de origen latino que significa en el lugar, en el sitio, suele emplearse para referirse a algo que se ejecuta en el propio lugar. Víctor de Santos, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Económica, 3ªed.buenos Aires 2005. Pág. 551

que las contraten, respecto al diseño de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Requisitos con los que deben contar las empresas asesoras¹⁷⁶:

- a) Estar debidamente organizadas.
- b) Contar con capacidad para desempeñar sus funciones.
- c) Poseer mobiliario, equipo informático y de oficina.
- d) Tener materiales didácticos.
- e) Poseer el equipo de medición de contaminantes u otro medio necesario, dependiendo del área.
- f) Contar con un experto con título universitario especializado en salud ocupacional.
- g) Personal de apoyo con capacidad requerida.

La acreditación de los peritos y empresas asesoras en prevención de riesgo ocupacional será otorgada por el jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional.¹⁷⁷

Con el fin de prevenir riesgos y accidentes laborales, las empresas deben contar con peritos, quienes deben ser acreditados por la Dirección General de

¹⁷⁶ Reglamento Para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas Asesoras en Prevención de Riesgo Ocupacionales (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

¹⁷⁷ *Ibíd.*

Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional.

Requisitos que debe reunir el perito para que sea acreditado:

- a) Contar con título universitario en la materia.
- b) Poseer experiencia de al menos cuatro años.
- c) La acreditación deberá renovarse cada dos años.
- d) Ser salvadoreño o en caso de ser extranjero, cumplir con los requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico para laborar en el país.
- e) Ser mayor de edad.
- f) Poseer título universitario que acredite su especialización y acreditar experiencia de al menos cuatro años en los aspectos técnicos que pretenda atender.

La Dirección General de Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, verificará de oficio o a petición de parte, el cumplimiento de las condiciones exigibles para la realización de la actividad, tanto de los peritos como de las empresas asesoras, contando con la potestad de proponer medidas en el caso que se pueda observar una irregularidad; de comprobarse la irregularidad, se afectará la acreditación.¹⁷⁸

Al no corregirse la irregularidad en el tiempo estipulado, el jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional mandará a oír al

¹⁷⁸ *Ibíd.*

interesado en una audiencia en la que fijará el día y la hora de la celebración, en un lapso que no puede exceder de cuatro días, en la que el interesado se muestra parte en el proceso, el cual debe mostrar la prueba pertinente, la cual se llevará a cabo comparezca o no el interesado.

Procedimiento de cancelación de la acreditación¹⁷⁹

Luego de la verificación realizada por la Dirección General de Inspección de Trabajo en la cual se comprobare las irregularidades o anomalías que dañen y afecten sustancialmente las condiciones de la acreditación, o no se cumplieran los plazos y medidas señaladas, se dará inicio al procedimiento establecido en el Art. 71 de la Ley. El procedimiento es:

- a) Se mandará a oír al interesado en una audiencia.
- b) Se fijará día y hora para audiencia en un plazo que no exceda de cuatro días.
- c) Pruebas presentadas por el interesado.
- d) Se resolverá decretando o no la revocación de la acreditación.
- e) Se admitirá recurso de apelación ante el Director General de Previsión Social en un término de cinco días siguientes al de la notificación.¹⁸⁰

El empleador deberá darle el mantenimiento debido a los generadores de vapor si hubiese en la empresa, proporcionando un informe a la Dirección General de Previsión Social, constatando el buen funcionamiento del equipo.

¹⁷⁹ ibíd.

¹⁸⁰ Ibíd.

No todo es obligación del empleador, también hay obligaciones para los trabajadores, ya que ellos deberán responder por su propia seguridad, adaptándose a las normas establecidas por la empresa para evitar riesgos y accidentes; los trabajadores tienen que utilizar con mucho cuidado la maquinaria y equipo, portando siempre un equipo de protección personal.

Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Velar por su propia seguridad, cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa.
- b) Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.
- c) Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, manteniéndolo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.¹⁸¹

4.8. Título VIII.- Inspección de Seguridad y Salud Ocupacional

La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II, Capítulo VII, Sección II, de la Ley de Organización y Funciones del Sector

¹⁸¹ *Ibíd.*

Trabajo y Previsión Social. Las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegable e intransferible.

Por el carácter técnico de esta materia, al realizarse una inspección para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el Inspector se hará acompañar por miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadores interesados.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

4.9. Título IX.- Infracciones

4.9.1. Capítulo I.- Infracciones de parte de los empleadores

La Salud y Seguridad en el trabajo es un tema importante en el ámbito laboral, ya que tiene como objetivo la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgo derivados del trabajo, construyendo así un ambiente de trabajo adecuado, con las condiciones justas, donde los trabajadores puedan desarrollar su actividad.¹⁸²

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo y disminuir los riesgos laborales, se le exige al empleador el cumplimiento formal de deberes y obligaciones mediante la existencia de una planificación de un Programa de

¹⁸² *Ibíd.*

Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; de lo contrario, se expone a la imposición de sanción debido al incumplimiento de las disposiciones de la LGPRLT a favor del trabajador.

¿Qué es una infracción? Es una violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado. Toda persona es responsable de las infracciones que cometa y se encuentra en la obligación de resarcir los daños y perjuicios ocasionados¹⁸³.

Las infracciones son impuestas a los empleadores que no cumplan con las medidas de seguridad en los centros de trabajo, tomando en cuenta que pone en peligro la seguridad de cada uno de los trabajadores, y de esta forma en peligro la vida de los empleados y entra en el incumpliendo de la ley.

Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves, las cuales les serán impuestas por no cumplir con las siguientes medidas.

Infracciones leves: a) Las que pueden generarse por diferentes aspectos que pueden darse por la falta de limpieza del lugar del trabajo, ya que afecta el ambiente donde se desarrolla la actividad laboral.

b) No se proporcionar el equipo adecuado de seguridad que utiliza el trabajador para desempeñar su trabajo, ya que estas herramientas lo pueden proteger si llegara a suceder un accidente en el trabajo.

c) Ausencia de espacios para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos, el cual debe ser estar en condiciones sanitarias adecuadas.

¹⁸³ Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, (Guatemala, C.A. 2006) 125

d) No comunicar a la entidad correspondiente la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional dentro del término correspondiente.

e) Prohibirle al empleado, que forme parte del Comité, reunirse en horas de trabajo, cuando las circunstancias lo requieran.

f) No notificar, a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo.

g) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en la empresa.

Infracciones graves: a) Ausencia de señalización de seguridad y que éstas no estén en un lugar visible para los trabajadores.

b) Inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

c) Incumplimiento de ejecución del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.

d) Que las instalaciones de la empresa no estén de acuerdo con la actividad laboral que realiza, poniendo en peligro la vida del trabajador.

e) Inadecuada manipulación de sustancias químicas en el lugar del trabajo.

f) No capacitar a los trabajadores acerca de las medidas de seguridad.

Infracciones muy graves: a) No contar con equipos adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.

b) Obstaculizar el procedimiento de inspecciones de seguridad y salud ocupacional, así como la ejecución de actos que la impidan.

En una empresa donde ocurra un suceso y que no esté descrito explícitamente en la ley, será sancionado como infracción leve; dicha cuantía oscilará entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales, tomándose como base el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador.

El encargado para determinar la cuantía de la multa impuesta al empleador del centro de trabajo que infringió la ley, será la Dirección de Inspección de Trabajo, tomando en cuenta la cantidad de trabajadores que salieron afectados y la capacidad económica de quien infringió la norma.

En el caso que se compruebe fehacientemente que la infracción que se le impute al empleador derive de una acción insegura por parte del trabajador por no acatar las medidas de seguridad adecuada, el empleador se verá exento de todo tipo de responsabilidad.

4.9.2. Capítulo II.- Infracciones de parte de los trabajadores

El trabajador incurrirá en responsabilidad y por ende se le impondrá multas, cuando no cumpla las siguientes medidas:¹⁸⁴

- a) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su seguridad y salud, la de sus compañeros y terceras personas que se encuentren en el entorno.
- b) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección que le proporcione el empleador.
- c) No informar a su jefe cualquier situación que a su juicio implique un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional en el lugar del trabajo.

¹⁸⁴ *Ibíd.*

El incumplimiento de estas medidas será sancionado de acuerdo a lo estipulado en el reglamento interno de la empresa.

Como sabemos, todo acto que se realice trae consecuencias, no solo para el empleador sino también para el trabajador, ya que ambos son responsables de la seguridad en el trabajo, sea directa o indirectamente; por lo que debe evitar poner en peligro la vida humana por ser considerada ésta como un derecho humano fundamental.

4.10. Título X.- Procedimiento de aplicación de sanciones

Para imponer las multas a las empresas privadas, instituciones públicas y autónomas se seguirá el procedimiento siguiente: ¹⁸⁵

1) La Dirección General de Inspección de Trabajo, mediante la realización de una inspección en los centros de trabajo, verificará el cumplimiento de las Medidas de Salud y Seguridad Ocupacional que exige la ley; si éstos no cumplen con dichas medidas, se les dará un plazo, conveniente para que subsanen dicha situación. 2) Posterior a este plazo, en una segunda inspección, se verificará si el empleador adoptó las medidas correspondientes que le fueron dictadas; si éstas no se han hecho efectivas, se iniciará un procedimiento sancionatorio que es el siguiente.

1) El Jefe de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del inspector, mandará a oír al interesado, señalando día y hora para celebrar audiencia; tomando en cuenta el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones. 2) El citado comparecerá a evacuar la audiencia concedida, ante el jefe de la sección que

¹⁸⁵ *Ibíd.*

lo cita, o ante los supervisores de zona, cuando sean comisionados para verificar.

3) Si la parte interesada lo pidiera al evacuar la audiencia se abrirá a prueba por cuatro días.

4) Comparezca o no el interesado, el Jefe de la Sección, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a pruebas.

5) El fallo donde se le imponga la multa, será dentro de un plazo prudencial que no excederá de quince días,

6) la multa que cancelará el empleador, ingresará al Fondo General del Estado.

7) De la resolución en la que se le impone una sanción al empleador, se admitirá recurso de apelación; dicho recurso se interpondrá ante el Director General de Inspección de Trabajo.

8) El término prudencial para interponer el recurso es de cinco días, siguientes al de la respectiva notificación; este tiempo no podrá prorrogarse.

10) La certificación de la resolución por la cual fue impuesta la multa, tendrá fuerza ejecutiva¹⁸⁶.

El encargado de investigar, imponer multas y velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, será la Dirección General de

¹⁸⁶ Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de El Salvado 1973)

Inspección de Trabajo, según lo dispuesto en el Art.74 de la LGPRLT y el Art.33 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

El Art.34 de la LOFSTPS establece que la función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional en los centros de trabajo.

Las inspecciones de trabajo pueden ser de dos tipos, según lo establece el Art.41 de la LOFSTPS.

a) Inspección programada: es aquella que se realiza según el plan mensual elaborado por la Dirección General de Inspección de Trabajo.

b) Inspección especial o no programada: es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos determinados, que requieren de una inmediata y urgente comprobación, (se realizan a instancia de parte).

La función de la Dirección General de Previsión Social es velar por la promoción y el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

Brindar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un presupuesto idóneo, para que éste lo asigne de una manera adecuada a la Dirección General de Previsión Social y a la Dirección General de Inspección de Trabajo, de esta forma se puede cumplir a cabalidad con la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe coordinarse con la Fiscalía General de la República con respecto al tema de la aplicación de la sanción penal correspondiente, para que exista una mejor aplicación en cuanto al

cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO REALIZADA EN DIFERENTES EMPRESAS PRIVADAS DEL PAÍS

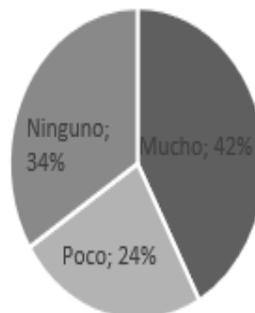
El presente capítulo tiene como propósito mostrar los resultados obtenidos en la investigación de campo realizada en las empresas privadas.

5.1. Presentación de resultados

Los datos han sido presentados en cuadros y gráficas con el objeto de tener una mejor interpretación de los mismos, como se expone a continuación.

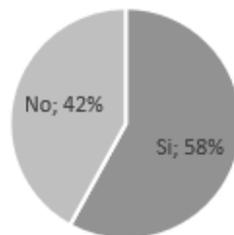
1. ¿Qué información tiene sobre el tema de seguridad e higiene ocupacional?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Mucho	42	42%
Poco	24	24%
Ninguno	34	34%
Total	100	100%



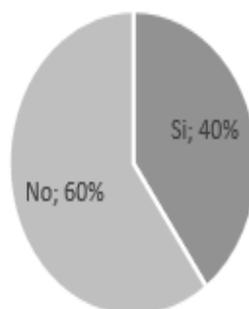
2. ¿Considera que el desempeño de su trabajo está expuesto a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	58	58%
No	42	42%
Total	100	100%



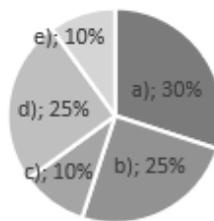
3. ¿Considera que la infraestructura de la empresa está en las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	40	40%
No	60	60%
Total	100	100%



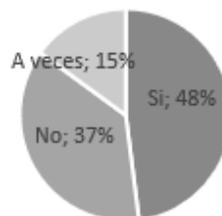
4. ¿Cuáles son las causas que generan el riesgo de sufrir un accidente y enfermedad laboral en su lugar de trabajo?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
a) Falta de medidas de seguridad en la empresa	30	30%
b) El medio ambiente donde se trabaja es inadecuado	25	25%
c) Negligencia del trabajador	10	10%
d) Faltas de recursos económicos	25	25%
e) otros	10	10%
Total	100	100%



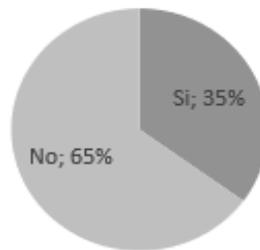
5. ¿Le proporciona el patrono el equipo de protección de seguridad adecuado para realizar sus actividades laborales y así evitar accidentes y enfermedades profesionales?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	48	48%
No	37	37%
A veces	15	15%
Total	100	100%



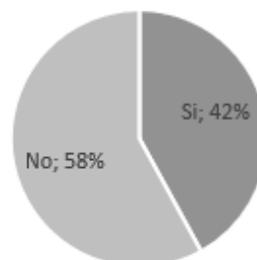
6. ¿Existen señales de seguridad en las diferentes áreas de su lugar de trabajo?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	35	35%
No	65	65%
Total	100	100%



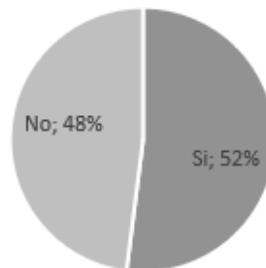
7. ¿Tiene conocimiento de la existencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	42	42%
No	58	58%
Total	100	100%



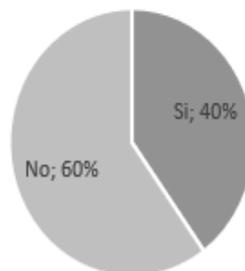
8. ¿Sabe usted que la ley antes mencionada le exige al patrono contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	52	52%
No	48	48%
Total	100	100%



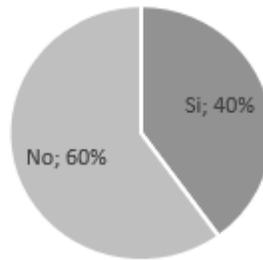
9. ¿Existe en su lugar de trabajo un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	40	40%
No	60	60%
Total	100	100%



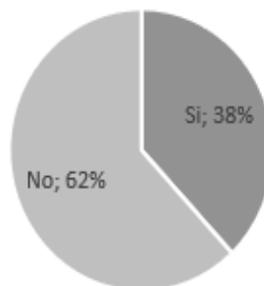
10. ¿Considera que la puesta en práctica de este programa ha reducido los accidentes en su lugar de trabajo?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	40	40%
No	60	60%
Total	100	100%



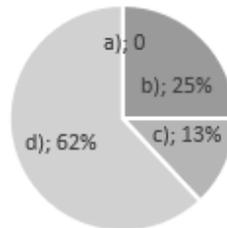
11. ¿Existe en la empresa un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	38	38%
No	62	62%
Total	100	100%



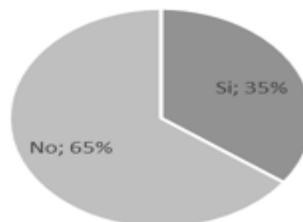
12. ¿Si su respuesta anterior fue no, cuál cree que sería la razón?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
a) El patrono se los prohíbe	-	-
b) La empresa no cuenta con los recursos económicos necesarios	25	25%
c) Falta de interés de los trabajadores	13	13%
d) falta de interés del patrono	62	62%
Total	100	100%



13. ¿Ha observado si en su lugar de trabajo, el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha realiza inspecciones para corroborar si la empresa cumple con las medidas de seguridad e higiene ocupacional que exige la ley?

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Si	35	35%
No	65	65%
Total	100	100%



5.2. Interpretación de los resultados

1) En la pregunta número uno, los resultados indican que un 42% de las personas encuestadas tiene mucha información de seguridad e higiene ocupacional en su trabajo; a diferencia de un 24% que manifiestan tener poco conocimiento. Un 34% de los trabajadores no tiene ningún conocimiento del tema de seguridad e higiene ocupacional.

Lo que se muestra es que gran parte de los trabajadores no cuenta con un conocimiento amplio del tema de seguridad e higiene ocupacional, lo cual conlleva a que un gran número de trabajadores no exijan el cumplimiento de estas medidas y por ende el cumplimiento de la ley.

2) En la pregunta número dos, el 42% de los trabajadores manifiestan que no se encuentran expuestos a padecer una enfermedad o sufrir un accidente en el trabajo que desempeñan, mientras que el otro 58% de los trabajadores sí están expuestos a sufrir una enfermedad o accidente de trabajo.

Lo anterior muestra que la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas se encuentran expuestos a sufrir una enfermedad o un accidente de trabajo de acuerdo a la actividad que realizan, dando la pauta al incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene.¹⁸⁷

3) Los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la empresa privada muestra que el 60% de las empresas no tiene una infraestructura adecuada para realizar su actividad laboral y 40% de los empleados mencionan que sí la hay; generándose así un peligro para cada una de las

¹⁸⁷ *Ibíd.*

empleados en el desarrollo de su actividad laboral, encontrándose expuestos a sufrir percances por no estar el lugar en las condiciones adecuadas.

4) Dentro de las causas que pueden generar el riesgo de sufrir un accidente y enfermedad laboral en el lugar de trabajo, un 30% de los empleados considera que ésto se debe a la falta de medidas de seguridad en la empresa, un 25% considera que es por un ambiente inadecuado de trabajo, un 10% considera que se debe a la negligencia del trabajador, un 25% manifiesta que se debe a la falta de recursos de la empresa y un 10% dice que pueden haber otros motivos.

5) En cuanto a que si el patrono proporciona el equipo de protección de seguridad adecuado para que el trabajador realizase su actividad, un 48% de los empleados cuentan con ello, un 37% no lo poseen y un 14% considera que el patrono a veces les proporciona equipo de seguridad; lo que muestra el poco interés del patrono de evitar accidentes de trabajo y proteger la vida de aquellos.

La encuesta realizada ha generado preocupación ya que gran parte de los trabajadores de la empresa privado no tiene el equipo de protección necesario para realizar sus labores, encontrándose más propensos a sufrir un accidente y contraer enfermedades.¹⁸⁸

6) En cuanto a la señalización en las diferentes áreas de la empresa para evitar accidentes en el lugar de trabajo, un 35% de los empleados mencionan que sí existen señalizaciones y el 65% muestra que no existe dicha señalización, lo que hace que los empleados se encuentre expuestos a sufrir un accidente dentro de las instalaciones de la empresa.

¹⁸⁸ *Ibíd.*

7) Respecto al conocimiento que los trabajadores tienen acerca de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, la encuesta realizada muestra que un 42% tiene conocimiento de la existencia de la Ley, mientras que el 58% desconoce de la existencia.

8) Todo trabajador debe saber que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo le exige al patrono contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, del total de los encuestados muestra que un 52% tiene conocimiento de lo que exige la ley, mientras que el 48% lo desconoce.

9) De la encuesta realizada a los trabajadores para saber si en su lugar de trabajo existe un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales, el resultado muestra que el 40% de los trabajadores sí sabe que debe existir un programa, mientras que el otro 60% afirma que no.

10) La puesta en práctica de un PGPRLT puede reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; la encuesta realizada muestra que un 40% considera que los accidentes y las enfermedades profesionales se han reducido por la puesta en práctica de dicho programa; al contrario, el 60% de los empleados considera que no se pueden reducir porque no existe un programa en su lugar de trabajo.

11) En cuanto a que si existe en el centro de trabajo un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, la encuesta realizada a los trabajadores de las empresas privadas muestra que un 38% tiene un comité de seguridad y salud ocupacional y un 62% muestra que no cuenta con él.

12) De acuerdo a la investigación realizada para saber cuáles son los motivos por los que no hay un comité de seguridad y salud ocupacional, un 25% de los

trabajadores responden que no existen los recursos, un 13% considera que se debe a la falta de interés de los mismos y un 62% opina que el patrono no tiene el interés en cuanto al tema de implementar un comité dentro de dicha empresa. La inexistencia de un comité dentro de las empresas genera que el trabajador esté expuesto a sufrir un accidente de trabajo ya que no contará con las medidas de seguridad e higiene que exige la ley.

13) En cuanto a la pregunta de que si los trabajadores han observado a miembros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la empresa, un 35% menciona haberlos visto y 65% de ellos dicen no haber visto al personal del Ministerio en las instalaciones de las empresas.

La encuesta realizada a los trabajadores de las diferentes empresas privadas muestra el poco interés por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de verificar el debido cumplimiento de la ley, agregándole el poco apoyo que tiene de las demás instituciones que tienen relación en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional encargada de velar dicho cumplimiento.¹⁸⁹

ENTREVISTAS

Entrevista dirigida a empleadores de diferentes centros de trabajo del país, para obtener información acerca de las causas que influyen al poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, haciéndole las siguientes preguntas.

1. ¿Sabe usted en qué consiste la seguridad e higiene ocupacional?

De los 20 empleadores encuestados, solo 15 saben en qué consiste este tema considerado de gran importancia ya que no solo protege la vida del trabajador,

¹⁸⁹ *Ibíd.*

sino que minimiza el riesgo, evita accidentes, enfermedades profesionales y cuida el capital humano de la empresa.¹⁹⁰

2. ¿Tiene conocimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de trabajo y de su aplicación?

Todos tienen conocimiento de la ley, pero solo 16 saben de su correcta aplicación.

3. ¿La empresa cumple con las medidas de seguridad que exige la ley antes mencionada, como son las señalizaciones entre otras?

Solo 12 centros de trabajo cumplen con las medidas de seguridad que exige la ley, los otros 8 centros de trabajo que no cumplen con estas medidas, manifiestan que es debido a su capacidad económica, ya que contar con extintores, señalizaciones, rutas de evacuación, entre otras genera una inversión económica muy elevada y está fuera de sus posibilidades, siendo este resultado desfavorable para el trabajador, un ejemplo de esto lo podemos mencionar en caso de incendio u otro acontecimiento en cualquier área de trabajo, que pone en peligro a todo el personal del centro de trabajo debido a la falta de medidas adecuadas para combatir tal situación, generando así pérdidas humanas y materiales.

4. ¿Se le brinda al trabajador el equipo de seguridad necesaria de acuerdo a la actividad laboral que realiza?

De los 20 empleadores entrevistados todos cumplen con esta obligación, pero existe un problema, como es de saber todo equipo de seguridad debe garantizar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin

¹⁹⁰ *Ibíd.*

que este les ocasione molestias innecesarias; en la investigación realizada observamos que en ocasiones estos equipos no son los adecuados o suficientes para el número de trabajadores que hay en la empresa, para garantizar la protección adecuada según la actividad laboral que realizan, tomando en cuenta la naturaleza o magnitud del riesgo a los que están expuestos día con día, así como los factores adicionales de riesgo que puedan constituirse los propios o su utilización.

5. ¿Cada cuánto tiempo se lleva a cabo la revisión de máquinas y equipos de trabajo en la empresa?

De los 20 empleadores encuestados, todos manifiestan que las revisiones las hacen de manera anual, no importa la maquinaria que sea, y en ocasiones las hacen cuando estas presentan algún problema para su funcionamiento.

6. ¿Cuenta la empresa con las condiciones de salubridad (agua potable, luz, sanitarios, orden y aseo)?

10 de los empleadores cumplen con cada una de estas condiciones, y los otros 10 no cumplen con todas las condiciones, esto depende a que no todos los centros de trabajo cuentan con un servicio de agua potable estable, por lo que deben de abastecerse con agua de cisterna; con respecto al tema de los sanitarios estos no se encuentran con las condiciones, aparte de no ser los suficientes para el número de trabajadores que tiene cada una de las empresas; el tema de orden y aseo en el centro de trabajo se lleva acabo dos veces en el día que serían, al ingresar a trabajar y luego de la hora del almuerzo, esto quiere decir que si en el transcurso de ese tiempo el lugar de trabajo no está aseado y ordenado de la forma que se debe el trabajador debe de seguir su actividad laboral en esas condiciones porque existe un horario de limpieza que se debe respetar.

7. ¿Cuál es el procedimiento cuando un trabajador ha sufrido un accidente de trabajo?

Se le brindan los primeros auxilios y luego se lleva a un centro médico para que sea atendido.

Esto nos quiere decir que ninguno de los empleadores entrevistados cumple con la obligación que exige la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo establecida en su Art. 66 de dar aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

8. ¿Existe un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la empresa y como se pone en práctica?

Solo 12 empleadores cuentan con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y su puesta en práctica se lleva a cabo mediante medidas de seguridad implementadas en todo el centro de trabajo y de esta manera evitar o disminuir un accidente de trabajo o enfermedad profesionales.

9. ¿Si su respuesta fue no a la pregunta anterior cual considera que es el motivo por el que no se implementa un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo?

De los 20 empleadores entrevistados 8 manifiesta que se debe a la falta de recurso económico que poseen, imposibilitándolo cumplir con ciertas medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, generándose así el poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.¹⁹¹

¹⁹¹ *Ibíd.*

10. ¿Cuenta la empresa con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

Solo 13 centros de trabajo cuentan con dicho comité.

11. ¿Cuántos trabajadores forman parte de dicho Comité?

Está integrado de acuerdo a la cantidad de trabajadores que tiene cada empresa, y por partes iguales de representantes electos por el empleador.

12. ¿Cuántas capacitaciones han recibido los miembros del Comité?

18 empleadores manifiestan que han recibido 2 capacitaciones, 2 empleadores dicen que han recibido 3 capacitaciones.

13. ¿Por quién ha sido brindada la capacitación a los miembros del Comité?

La primera de 48 horas ha sido brindada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la segunda ha sido impartida por una empresa asesora en materia de prevención de riesgos ocupacionales, otros centros de trabajo manifiestan que han sido impartida por, INSAFOR, Cuerpo de Bomberos, la cruz roja.

14. ¿Les concede permiso en horas laborales a los trabajadores que forman parte del comité para capacitarse?

Si les conceden permiso, siempre y cuando no haya mucho trabajo y que estas capacitaciones no sean muy largas.

Según nuestra investigación algunos trabajadores manifestaron que el empleador les pide que las capacitaciones se desarrollen en horas de

almuerzo para que no pierdan horas de trabajo, o que las realizaran luego de finalizada su jornada de trabajo.

15. ¿Le ha generado gastos extras capacitar a sus trabajadores para poner en práctica las medidas de seguridad e higiene ocupacional?

A todos los empleadores les ha generado un gasto extra capacitar a su personal de trabajo ya que han acudido a empresas asesoras en materia de riesgos ocupacionales, y el hecho de existir muy pocas en el país sus honorarios son elevados.

16. ¿El personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha realizado inspección para verificar si cumple con la LGPRLT?

Todos los empleadores encuestados manifestaron que sí, diciéndonos que el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social llego solo cuando iniciaron su actividad laboral, luego de esto ya no se han presentado al centro.

17. ¿Tiene un registro acerca de la inspección que se le ha realizado?

Todos los empleadores manifestaron que sí, pero al preguntarles si podían mostrarnos dicho registro dijeron que estaban bien guardados, que regresáramos otro día para tenerlo a la mano y no hacernos esperar, lo que nos hizo pensar que dicho registro no existía y por ende no ha existido ninguna inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

18. ¿Le han impuesto una multa debido al incumplimiento de las medidas de seguridad que exige la LGPRLT?

No se le ha impuesto ninguna multa al empleador, pero al ingresar a los diferentes centros de trabajo pudimos observar que no todos cumplían con los

requisitos exigidos por la ley en cuanto al cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene ocupacional que debe existir en todo centro de trabajo; esto nos quiere decir que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha llevado a cabo ninguna inspección y si la han realizado dicha institución no han tenido la capacidad de identificar cada una de las deficiencias que existen en los lugares de trabajo y la faltas de medidas que tienen los centros de trabajo.

Entrevista dirigida a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para obtener información acerca de las causas que generan el poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, el cual le realizamos las siguientes preguntas.

1. ¿Considera que como institución realizan las inspecciones a todas las empresas del país y de no hacerlo cual es el motivo?

Según la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo en su Art. 74 y la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en el Art. 34, establece que es obligación de dicha institución velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, pero le es imposible cumplir a cabalidad con esta obligación debido a que como institución le corresponde inspeccionar diferentes rubros importantes como: sector comercio, sector industria, sector servicios y sector agropecuario, y no da abasto para poder inspeccionar todos los centros de trabajo del país, generando que no se cumpla a cabalidad.

2. ¿Cuentan con el número de personal adecuado y capacitado para realizar las inspecciones?

Al realizar esta pregunta se nos manifestó que no cuentan con el personal adecuado y capacitado en materia de seguridad e higiene ocupacional, debido

al poco presupuesto económico con el que cuenta, ya que contar con el número de peritos para realizar las inspecciones a todos los centros de trabajo sería necesario abrir más plazas para peritos, y ésta institución no cuenta con los suficientes recursos económicos para el pago de ese personal y mucho menos para la ubicación de oficinas para ese personal.¹⁹²

3. ¿Poseen los medios y materiales necesarios para realizar una correcta evaluación (equipos de medición, ensayo, etc.)?

El personal entrevistado del ministerio manifiesta que si tiene ciertos materiales pero no son los suficientes para llevar a cabo dichas inspecciones ya que muchas veces estos están siendo usados por otros peritos por lo que se hace difícil el cumplimiento de dichas inspecciones, lo que genera la falta de inspección de parte del MTPS.

4. ¿Qué procedimiento se lleva a cabo para realizar las inspecciones en los diferentes centros de trabajo?

Llevar un calendario para realizar las inspecciones, el Art. 42 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece que serán de dos formas que son: programadas y no programadas, las programadas son aquellas que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales. Y las no programadas es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación.

¹⁹² *Ibíd.*

5. ¿Qué medidas toman luego de realizar las inspecciones?

Se verificara si el centro de trabajo cumple o no con las medidas de seguridad establecidas por la ley, sino cumple con dichas medidas se le dará un plazo prudencial para subsanarlas, cumplido este plazo se volverá hacer otra inspección para verificar si cumplió o no con las medidas, si se cumplió esta se archivara, y sino las cumplió se les impondrá una multa.¹⁹³

6. ¿Existe un registro documental de las inspecciones realizadas?

De todas las inspecciones que se realizan se lleva un registro y se hace mediante un plan de verificación.

7. ¿Qué porcentaje de las empresas que ha visitado cuentan con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

De enero hasta mayo de este año, según sus estadísticas solo el 45% de los centros de trabajo cumplen con este requisito.

8. ¿Cuál es procedimiento a seguir cuando han encontrado observaciones en el PGPRO?

Hace las observaciones pertinentes para que el empleador pueda corregir dicho programa, estableciendo las medidas que deben cumplirse según la actividad laboral que realizan, dándole un tiempo prudencial para que pueda corregirlas, luego el empleador debe enviarlas nuevamente para que el MTPS pueda ver si se subsanaron dichas correcciones, para poder aprobar el programa.

¹⁹³ *Ibíd.*

9. ¿Qué porcentaje de las empresas que han visitado cuentan con Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

El 50% de los centros de trabajo cuentan con un Comité, de este resultado el 45% son las empresas privadas y un 5% son instituciones públicas.

10. ¿Cuenta la institución con el presupuesto necesario para capacitar al personal con las normas de seguridad e higiene que exige la LGPRLT?

No cuenta con el presupuesto adecuado, lo que impide que el MTPS no pueda capacitar a la brevedad posible todos los centros de trabajo del país, tomando en cuenta que dicha institución no cuenta con el personal suficiente para poder capacitar al personal de la empresa en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional, motivo por el cual influye a que muchos centros de trabajo no cumplan con las medidas de seguridad e higiene ocupacional, ya que pone en peligro la vida del trabajador, ocasionando el poco cumplimiento LGPRLT.

11. ¿Cuántas empresas asesoras se encuentran registradas en el país?

Un total de cuatro empresas están autorizadas para brindar capacitaciones a los centros de trabajo.

12. ¿Cuántas multas se han impuesto luego de las inspecciones realizadas a las diferentes empresas?

Un total de 25 multas han sido impuestas en lo que va del año, ya que muchas empresas han tratado de cumplir con las medidas determinadas MTPS.

13. ¿Cuántas de estas multas han sido canceladas hasta la fecha?

Un total de quince han sido canceladas.

14. ¿Qué procedimiento se lleva a cabo cuando las empresas incumplen con las multas impuestas?

1) El Jefe de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del inspector que ha realizado dicha inspección, mandará a oír al interesado, señalando día y hora para celebrar audiencia, tomando en cuenta, el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones que se le impuso al centro de trabajo que ha incumplido la ley.

2) El citado comparecerá a evacuar la audiencia concedida, ante el jefe de la sección que lo cita o ante los supervisores de zona, cuando sean comisionados para verificar.

3) Si la parte interesada lo pidiera; al evacuar la audiencia se abrirá a prueba por cuatro días.

4) Comparezca o no el interesado, el Jefe de la Sección, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a pruebas.

5) El fallo donde se le imponga la multa, será dentro de un plazo prudencial que no excederá de quince días.

6) la multa que cancelará el empleador, ingresará al Fondo General del Estado.

7) De la resolución en la que se le impone una sanción al empleador, admitirá recurso de apelación; dicho recurso se impondrá ante el Director General de Inspección de Trabajo.

8) El tiempo prudencial para interponer el recurso es de cinco días, siguientes al de la respectiva notificación; este tiempo no podrá prorrogarse.

10) La certificación de la resolución por la cual fue impuesta la multa, tendrá fuerza ejecutiva.

Concluido con la imposición de la multa esto se envía a Fiscalía General de la Republica de el Salvador, para que sea esta entidad la encargada de cobrarla, ya que se considera que es una deuda que se tiene a favor del Estado, teniendo en cuenta lo establecido en el art.193 numeral uno de la Cn.

15. ¿Cómo institución encargada de velar y proteger los derechos de los trabajadores cual considera que es el motivo que conllevan a las empresas al poco cumplimiento de la LGPRLT?

La falta de recursos económicos con la que cuenta cada centro de trabajo; hay centros de trabajo que su giro comercial es muy bajo por lo tanto sus ingresos también, por lo que es imposible cumplir con todos los requisitos que le exige la ley, ya que implementar todas las medidas de seguridad e higiene requiere de una inversión económica muy elevada y que no está en sus posibilidades poder cumplirla; este es uno de los principales motivos por lo que no se cumple dicha ley; porque el empleador solo ve el lado económico de las cosas y no observa el benéfico que le traería cumplir con esta ley.

16. ¿Cuál sería la solución para que se cumpla a cabalidad la LGPRL?

1) Analizar detenidamente todas las disposiciones legales que contienen la ley y verificar cuales se pueden modificar y adecuar tanto a la capacidad económica del trabajador como para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2) Capacitar a todos los empleadores y trabajadores acerca de la importancia de la LGPRLT.

3) Si todos respetan la ley y están consiente de combatir los riesgos en los lugares de trabajo y de su importancia, el cumplimiento se diera de manera adecuada, ya que no sería necesario que la cumplan por miedo a una posible multa, sino para un beneficio tato para empleador como trabajador.

CAPÍTULO VI

PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGO EN LOS LUGARES DE TRABAJO PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO

En la exposición de este capítulo se explica de manera clara y precisa, la propuesta de solución que se le pretende dar a la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, luego de analizar las causas y motivos que generan el poco cumplimiento de la ley.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece, como uno de sus principios rectores, la prevención para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores dentro de los lugares de trabajo para proteger la vida del trabajador.

Todo riesgo debería de ser prevenido y controlado para evitar accidentes en los lugares de trabajo, tomando en cuenta cada una de las medidas de seguridad e higiene ocupacional previstas en la LGPRLT.

La LGPRLT se debe aplicar en todos los lugares de trabajo incluyendo a empresas privadas, instituciones públicas e instituciones autónomas; siendo el Estado el ente encargado de velar por su cumplimiento a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien lo debe realizar a través de sus Direcciones que son la Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Por lo tanto, es responsabilidad de los empleadores y trabajadores cumplir con las disposiciones que establece la Ley, mediante la creación y ejecución de un

Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Este Programa de lleva a cabo mediante un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, de acuerdo a la actividad laboral que realizan.

La Ley en referencia fue aprobada en el año 2010, mediante Decreto Legislativo N° 254, de fecha 21 de enero de 2010 y publicado en el Diario Oficial N°82, tomo 387, de fecha 5 de mayo de 2010, habiendo entrado en vigencia en el año 2012, pero hasta la fecha, su cumplimiento ha sido muy poco por parte de las empresas privadas, instituciones públicas, instituciones autónomas y trabajadores; esto se debe a diferentes circunstancias como son las siguientes: falta de recursos económicos, falta de conocimiento de la Ley, falta de vigilancia por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, falta de interés, entre otras.

Los recursos económicos son los medios materiales o inmateriales que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso productivo o la actividad comercial de una empresa.

El Art.5 de la LGPRLT establece que será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de esta Ley, pero en la práctica no es así ya que uno de los motivos que influye para que esta institución no cumpla a cabalidad con lo establecido por la Ley es la falta de un presupuesto idóneo, el cual no le asigna el Órgano Ejecutivo.¹⁹⁴

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe inspeccionar rubros importantes como: el sector comercio, el sector industria, el sector servicios,

¹⁹⁴ *Ibíd.*

el sector agropecuario y el sector público, lo que genera que la institución encargada no pueda cubrir con todas las obligaciones establecidas en la Ley, encontrándose en un déficit en determinadas áreas como es la seguridad e higiene ocupacional.

Con respecto a la Dirección General de Inspección de Trabajo, el Art.74 de la Ley, y el Art.34 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, le atribuye de la función de velar por las normas de seguridad y salud ocupacional; quien las realizará mediante trabajo de campo, que conste en inspecciones realizadas por peritos especializados y capacitados, para verificar si los centros de trabajo cumplen con las normas de seguridad e higiene ocupacional.

El artículo antes mencionado, presenta un problema ya que el Ministerio de Trabajo Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, no cuenta con el número adecuado de peritos y recursos materiales para la realización de las inspecciones en los centros de trabajo, generando así el poco cumplimiento de la Ley, ya que al no realizarse las inspecciones pertinentes en los centros de trabajo, las empresas no llevarán a la práctica dichas normas.¹⁹⁵

Con respecto a las inspecciones que realizan, éstas son de manera programada y no programada; el Art.41 de la LOFSTPS establece cuándo estaremos en presencia de cada una; el problema que observamos es que cuando hay hechos notorios de violación a las normas de seguridad e higiene ocupacional, el MTPS como ente encargado de velar por el cumplimiento de la Ley no acude de inmediato, sino que espera que sea mediante aviso o que esté programada para poder actuar ellos, afectando al trabajador y poniéndolo

¹⁹⁵ *Ibíd.*

en un estado de vulnerabilidad. Según las estadísticas de la Dirección General de Inspección de Trabajo, el 45% de los centros de trabajo no cuentan con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales; implicando una clara violación a la ley y poniendo en peligro la vida de los trabajadores.

El Art.13 de la LGPRLT establece que los centros de trabajo deben de contar con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional; el MTPS, a través de la DGIT, debe verificar su cumplimiento; pero debido a los escasos recursos con los que cuenta la institución, solo se basan en el número de centros de trabajo que llegan a capacitarse a la Dirección General de Previsión Social, para sacar el número de empresas que cuentan con dicho comité.

Los comités deben ser capacitados en materia de seguridad y salud ocupacional, es por ello que la ley le exige al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social, brindar las capacitaciones iniciales a los miembros que formen parte del comité; pero este Departamento no cuenta con los recursos económicos para poder atender a todos los miembros; tal situación les genera gastos extras a los centros de trabajo y éstos no están dispuestos a pagarlos, llevando al incumplimiento de la ley.

Otro tema en el que enfrenta problemas el MTPS y que genera el poco cumplimiento de la ley, es debido a que no cuenta con el personal adecuado y capacitado según las áreas que debe supervisar: ya que lo correcto es contar con un experto en las áreas como son electricidad, ventilación, iluminación, infraestructura, calderas etc.

Con respecto al tema de las multas, el Título IX del Capítulo I, establece cuál será el procedimiento para imponerlas, haciendo una clasificación que van desde graves a muy graves, con un monto muy elevado a pagar; lo que

conlleva a que muchas empresas que han sido sancionadas por el incumplimiento de la ley tomen la decisión de terminar sus operaciones debido a que estas multas son muy excesivas e imposibles de pagar, ya que el capital de alguna de ellas suele ser inferior al de las multas impuestas, teniendo como consecuencia el cierre de los centros de trabajo y que las multas no sean canceladas.

La mayoría de los centros de trabajo no cumplen a cabalidad con la ley por diferentes motivos:

Tener un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y adoptar estas medidas de seguridad e higiene ocupacional, genera gastos económicos a la empresa ya que capacitar a su personal es difícil, y en ocasiones se tiene que acudir a empresas asesoras expertas en materia de seguridad y salud ocupacional acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, éstas son muy pocas en el país y sus honorarios muy elevados.

Los centros de trabajo no cumplen con el requisito que establece la ley de informar al MTPS cuando ocurre un accidente de trabajo, el motivo por el que no informan es por temor de ser acreedores de una multa por no contar con las medidas de seguridad y salud ocupacional establecidos por la ley, por lo que se limitan a solo brindar al trabajador los primeros auxilios en caso de sufrir un accidente.

La mayoría de los centros de trabajo confunde el cumplimiento de la LGPRLT, con los requisitos que se exige para crear una empresa, ya que manifiestan que tienen los permisos pertinentes a la actividad laboral que realizan; por ejemplos los laboratorios ya tienen los permisos que les exige el Ministerio de Salud, y solo por eso afirman que ya están cumpliendo con la LGPRLT. De los

problemas antes expuestos y de la investigación realizada, consideramos que es necesario hacerle las siguientes propuestas de reforma a la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo:

1. Se debe crear una institución que apoye al Ministerio de Trabajo Previsión Social para que ésta pueda cumplir a cabalidad con la ley, ya que dicha institución no es suficiente para el número de centros de trabajo que se encuentran en nuestro país.
2. Se debe aumentar el presupuesto que el Estado a través del órgano ejecutivo le asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de hacer una correcta distribución del presupuesto que se le asigna a sus Direcciones Generales y Departamentos, para que puedan contar con el personal suficiente y que éstos puedan realizar las capacitaciones e inspecciones de una manera correcta y como lo exige la ley.
4. Evitar que los centros de trabajo busquen los servicios de empresas privadas asesoras de riesgos, ya que esto les genera gastos extras e influye a que no se puedan capacitar y que no cumplan con las medidas de seguridad e higiene que exige la ley.
5. Las multas impuestas por la Dirección General de Inspección de Trabajo son muy elevadas y en ocasiones imposible de pagar para algunos centros de trabajo, motivo por el cual consideramos necesario hacer un estudio y reformar el capítulo pertinente a las multas.
6. Los patronos de los centros de trabajo deben de concientizar a los trabajadores acerca de la importancia de la LGPRLT, mediante capacitaciones

impartidas por su personal, promoviendo medidas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de esta manera se protege la vida del trabajador y el patrono se evita de futuras multas.¹⁹⁶

7. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social y el Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, deben verificar y asegurarse que cada empresa cumpla eficazmente esta ley; buscando los medios y recursos necesarios suficientes para la realización de inspecciones periódicas y continuas, contratando personal capacitado en materia de primeros auxilios, trabajos en espacios confinados, expertos en medición de factores químicos y biológicos, entre otros; de esta manera se suple la necesidad de cada empresa en el país.

8. El Título III de la LGPRLT denominado “Seguridad en la Infraestructura de los Lugares de Trabajo”, establece los requisitos que deben cumplir los lugares de trabajo; y es obligación del MTPS realizar las inspecciones pertinentes, no solo cuando se lleva a cabo la construcción de los edificios mediante la aprobación de los planos, sino también verificar la construcción del centro de trabajo cuando haya finalizado; para comprobar si el empleador cumple con las medidas de seguridad correspondientes.

¹⁹⁶ *Ibíd.*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente apartado resume las conclusiones y las recomendaciones del trabajo de investigación, e identifica los diferentes problemas que llevan al poco cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

CONCLUSIONES

La verificación de cada una de las empresas está a cargo del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, lo cual ha resultado un tanto difícil ya que no cuentan con el personal adecuado y capacitado para cubrir con la necesidad que se desea suplir, incluso puede decirse que no hay especialistas en cada una de las materias establecidas en la LGPRLT.

La falta de recursos económicos ha generado que el MTPS no cuente con el personal preparado y suficiente para llevar a cabo inspecciones a todos los centro de trabajo del territorio de nuestro país.

El poco interés de los trabajadores, de exigir el cumplimiento de sus derechos en cuanto a la protección de seguridad e higiene ocupacional en el lugar de trabajo, afecta su bienestar y pone en peligro un bien jurídico tan importante como es la vida.

Los empleadores no le dan la importancia a la seguridad higiene ocupacional, ya que lo que más les importa es tener una alta producción y que le genere más ganancia sin tener altos gastos, que se deben a la falta de medidas en el lugar de trabajo, generando así un riesgo para el trabajador en cada una de las áreas donde se lleva a cabo la realización de sus labores.

La mayor parte de las enfermedades que padecen los trabajadores es a causa de, ruidos, falta de ventilación, falta de iluminación, estrés laboral entre otras, debido a la falta de medidas de seguridad.

La Dirección General de Inspección de Trabajo debe motivar al patrono para que cree un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y que este se encargue de velar y formar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos.

RECOMENDACIONES

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de previsión social y Dirección General de Inspección de Trabajo, debe vigilar y promover que cada empresa inscrita en el país cuente con las medidas de seguridad e higiene ocupacional, así mismo que exista un compromiso de parte del empleador de dar a conocer a sus empleados las disposiciones correspondientes en cuanto a las medidas de seguridad e higiene ocupacional dentro del lugar de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe de contar con el apoyo de otras entidades de gobierno para poder llevar acabo las medidas de seguridad establecidas entre ellos se puede mencionar al Ministerio de Salud, Ministerio de Medio Ambiente, y expertos en áreas determinadas para que estos puedan capacitar a los empleados/as en cuanto a las medidas que deben tomarse en práctica para el cuidado de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

El Estado, mediante sus diferentes instituciones, debe tener el debido interés en cuanto a promover y concientizar a empleadores de las medidas de seguridad que deben tener los trabajadores de cada una de las empresas respecto a lo importante que es contar con un Programa de Gestión de

Prevención de Riesgos Ocupacionales para brindar a cada trabajador seguridad en las instalaciones de cada empresa.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus Direcciones, debe tener una programación adecuada para visitar a cada una de las empresas inscritas en el país, para un mejor cumplimiento de la ley en mención.

El Estado a través del Órgano Ejecutivo debe brindar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un presupuesto idóneo, para que éste lo asigne de una manera adecuada a la Dirección General de Previsión Social y a la Dirección General de Inspección de Trabajo, de esta forma se puede cumplir a cabalidad con la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe coordinarse con Fiscalía General de la Republica respecto a la aplicación de la sanción penal correspondiente, para que exista una mejor aplicación en cuanto al cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

Bowen H., Alfredo, *Introducción a la Seguridad Social*, 3° Edición Actualizada, Editorial Jurídica de Chile: Av. Ricardo Lyon 946, Santiago de Chile.

Cabanellas de Torres, Guillermo, “Compendio de Derecho Laboral”, tomo II, Buenos Aires, 2001.

De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del trabajo*, Tomo II, 5ta Edición.

De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 14 edición, Editorial Porrúa, 2006.

TESIS

Amaya Carrillo, Cruz Abinoam, Cabezas López Samuel Elías, Gómez Mancía Erick Marvin “Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional para disminuir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales en la pequeña empresa dedicada a la confección de prendas de vestir en el municipio de Ciudad Delgado”, tesis para optar a la licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de El Salvador, 2014.

Amaya Grande, Cindy Estefany, Rodríguez de la O Isela Eugenia. “La Seguridad Social en El Salvador según la concepción de la OIT en relación a los factores que influyen a que el Estado ratifique el convenio 155 (sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores) y no ratifique el convenio 102 (relativo

a la norma mínima de la seguridad social)", tesis para optar al título de licenciatura en ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador facultad de jurisprudencia y ciencias sociales 2009.

Amaya Mancia, Mercedes Xóchitl, Bueno Jiménez Maura Victoria, Montejo Avilés Marta Lidia" Aplicabilidad jurídica de las políticas públicas de Previsión y Seguridad Social en el Estado Salvadoreño", tesis para obtener el grado de licenciatura en ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 2010.

Ayala Alvarenga, Gladis Cecilia, Chávez Flores Mireya Beatriz" Diagnostico y Propuesta de Aplicación del KAIZEN en el Área de Higiene Y Seguridad Ocupacional para las pequeñas empresas del sector industrial del área metropolitana de San Salvador", tesis para optar al grado de licenciatura en Administración de Empresa, Universidad Dr. José Matías Delgado, 2006.

Castro Guídos, Raúl Antonio, Martínez Nolasco Mario Luis, Ramírez Cruz, René Antonio, "estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Cuscatancingo, departamento de san salvador ", tesis para optar al grado de licenciado en administración de empresas, Universidad de El Salvador marzo de 2011.

Chávez Francisco, Javier, Quintanilla Portillo Josué Yovany, Soto González Glenda Jeannette, "La previsión social en El Salvador y su regulación para establecer las cuotas de pensiones por parte de las administradoras de fondos de pensiones", tesis para optar al título de licenciatura en ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, facultad de jurisprudencia y ciencias sociales 2011.

Cruz de Bueno, Breda Elizabeth, Portillo Medrano Carlos“ Plan de Higiene Y Seguridad Industrial para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en las micros y pequeñas empresas dedicadas a la elaboración de estructuras metálicas en el municipio de San Salvador “ Tesis para optar al grado de licenciada en administración de empresas 2013.

Díaz, Emma Delia, “Los Riesgos Profesionales”, tesis doctoral en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1967.

Escobar García, Roberto, “La Seguridad Social en El Salvador”, tesis para obtener el doctorado en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador 1980.

Flores Zelayandia, Karla Azucena, Ponce Contreras, Xenia Patricia, Portillo Peraza, Reina Elizabeth, “Diseño de un Sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional Aplicado a la Dirección Departamental de Educación de la Unión”, tesis para obtener el título de licenciatura en contaduría pública, Universidad de El Salvador, Departamento de Ciencias Económicas Sección Contaduría Pública,2013.

Maceda Campos, Adolfo, “Previsión Social y Seguridad Social”, tesis para optar al título de Doctor en Jurisprudencia y ciencias Sociales, 1972.

Meléndez Aparicio, Janover Humberto, Ochoa Hernández, Marzia Grissel, Rivera Zaldaña, Beatriz Amparo “Programa de Prevención de Riesgos a Partir de la Adaptación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en la Alcaldía Municipal de San Cayetano Istepeque departamento de San Vicente”, tesis para optar al grado de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de El Salvador, Facultad de Ciencias Económicas, escuela de Administración de Empresas, 2011.

Menjivar, Juan Adalberto, “Generalidades sobre la Seguridad Social y su Panorama en El Salvador”, tesis doctoral, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, 1961.

Peñate Hernández, Carlos, “Los Riesgos Profesionales”, Tesis Doctoral 1971

Pénate, Imelda Leonor,” La Seguridad e Higiene Industrial en el Sector de la Maquila Textil”, Tesis de Grado de la Universidad de el Salvador 2009.

Pocasangre Barrera, Jorge Luis, “Sistematización de los Riesgos Ocupacionales en el Ministerio de Obras Publicas de acuerdo a la nueva Normativa Vigente sobre Seguridad y Salud Ocupacional”, tesis para optar al grado de licenciatura en Licenciatura en Psicología, Universidad de El Salvador, Facultad de Humanidades, Departamento de Psicología, 2012.

Sermeño, Carlos Ernesto, Argueta Melida, Gutiérrez Mendoza Gilberto” Las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, en las industrias de maquila ubicada en la zona el Pedregal”, tesis para optar el grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador 1999.

LEGISLACIÓN NACIONAL

Código de Trabajo de El Salvador Asamblea Legislativa de El Salvador.

Código Penal, Asamblea Legislativa de El Salvador 1997.

Constitución de la Republica de El Salvador, El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.

Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador.

Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, abril 26 de 2012.

Reglamento Para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas Asesoras en Prevención de Riesgo Ocupacionales Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo 1983.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "Protocolo de San Salgado". 1988

REVISTAS Y PERIÓDICOS

Módulo General, La Seguridad Social en el mundo. Concepto, Principios y Programas de seguridad social. Chile, 2000, 46.

Antecedentes de la Seguridad Social en El Salvador, Lic. Ricardo Ponce, Colaborador de la Unidad Jurídica, Superintendencia de Pensiones, El Salvador, Centroamérica 2008.

Guía de aprendizaje y materiales de apoyo al plan de formación inicial de docentes de educación media técnica. "Práctica Docente Empresarial I: Higiene y Seguridad en los procesos de aprendizaje y trabajo", San Salvador 2004. 60.

Salud y Seguridad en el trabajo, 1ed. Buenos Aires. Oficina de la OIT 2014.27-28.

DICCIONARIOS

Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, ed. Heliasta, Buenos Aires, 2001.

Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual., Tomo VI, 28 ed. 449

De Santos, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, 3ed. Buenos Aires 2005

Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Guatemala, Centro América, 2005.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Diccionario virtual de definiciones. <http://definiciónabc.com>.

Trejo García, Elma del Carmen; Álvarez Romero, Margarita, Estudio Jurídico Internacional y de Derecho Comparado sobre Seguridad Social, Febrero, 2007. [http/ www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

Ministerio de Trabajo y previsión Social. <http://www.mtps.gov.sv>

La importancia de la seguridad e higiene industrial, <http://www.somosindustria>.

Organización de implementación del uso de tecnología de la información y las comunicaciones. <http://www.apuntes.net>

Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org>

Organización Panamericana de la Salud. La Higiene Ocupacional en América Latina. Washington D.C., Año 2001. <http://www.bvsde.ops-oms.org>

Origen y desarrollo de la inspección en El Salvador. <http://biblioteca.utec.edu.sv>

Programa de capacitación multimedia, La Seguridad Social, <http://www.studylib>. Módulo explora seguridad social.

Franco Raquel, Alarcón Pablo, Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), Aportes para una cultura de la prevención, Una introducción a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Buenos Aires Argentina, <http://www.ilo.org>

Red-DESC, la red internacional para los derechos económicos, sociales y culturales. <http://www.escr-net.org>

Sociología de El Salvador, antecedentes de la Seguridad Social, <http://socioelsalvador.blogspot.com>

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS.



CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS DE LA EMPRESA PRIVADA

Objetivo de la encuesta: conocer en qué medida se encuentra protegido el trabajador en el lugar de trabajo. **(Sus datos serán confidenciales)**

Nombre de la empresa: _____

Cargo o función que desempeña: _____

Indicaciones: Marcar con una "x" la respuesta que considere correcta

1. ¿Qué información tiene sobre el tema de Seguridad e Higiene Ocupacional?

a) Mucha _____ b) Poca _____ C) Ninguna _____

2. ¿Considera que el desempeño de su trabajo está expuesto a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

a).Si _____ b).No _____

3. ¿Considera que la infraestructura de la empresa está en las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales?

a) Sí _____ b) No _____

4. ¿Cuáles son las causas que generan el riesgo de sufrir un accidente y enfermedad laboral en su lugar de trabajo?

- a) Falta de medidas de seguridad en la empresa__
- b) El medio ambiente donde se trabaja es inadecuado__
- c) Negligencia del trabajador__ d) Faltas de recursos económicos__
- e) otros__

5. ¿Le proporciona el patrono el equipo de protección de seguridad adecuado para realizar sus actividades laborales y así evitar accidentes y enfermedades profesionales?

- a) Si__
- b) No__
- c) A veces__

6. ¿Existen señales de seguridad en las diferentes áreas de su lugar de trabajo?

- a) Sí__
- b) No__

7. ¿Tiene conocimiento de la existencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

- a) Sí__
- b) No__

8. ¿Sabe usted que la ley antes mencionada le exige al patrono contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

- a) Si__
- b) No__

9. ¿Existe en su lugar de trabajo un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo Ocupacionales?

- a) Si__
- b) No__

10. ¿Considera que la puesta en práctica de este programa ha reducido los accidentes en su lugar de trabajo?

a) Si___ b) No___

11. ¿Existe en la empresa un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

a) Sí _____ b) No___

12. ¿Si su respuesta anterior fue no, cuál cree que sería la razón?

A) El patrono se los prohíbe___ c) Falta de interés de los trabajadores___

b) La empresa no cuenta con los recursos económicos necesarios_____

c) falta de interés del patrono___

13. ¿Ha observado si en su lugar de trabajo, personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha realiza inspecciones para corroborar si la empresa cumple con las medidas de seguridad e Higiene ocupacional que exige la ley?

a) Si___ b) No_____

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS.



GUIA DE ENTREVISTA DIRGIDA AL EMPLEADOR.

1. ¿Sabe usted en que consiste la seguridad e higiene ocupacional?
2. ¿Tiene conocimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de trabajo y de su aplicación?
3. ¿El lugar de trabajo cumple con las medidas de seguridad que exige la ley antes mencionada, como lo son las señalizaciones entre otras?
4. ¿En qué medida sus trabajadores gozan de seguridad e higiene ocupacional en el trabajo?
5. ¿Se le brinda al trabajador el equipo de seguridad necesaria de acuerdo a la actividad laboral que realiza?
6. ¿Cada cuánto tiempo se lleva a cabo la revisión de máquinas y equipos de trabajo en la empresa?
7. ¿Cuenta la empresa con las condiciones de salubridad (agua potable, luz, sanitarios, orden y aseo)?
8. ¿Cuál es su actuar cuando un trabajador ha sufrido un accidente de trabajo?

9. ¿Existe un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la empresa y como se pone en práctica?
10. ¿Cuál considera que es el motivo por el que no se implementa un programa de Gestión de Prevención de Riesgo?
11. ¿Cuenta la empresa con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?
12. ¿Cuántos trabajadores forman parte de dicho Comité?
13. ¿Por quién ha sido brindada la capacitación a los miembros del comité?
14. ¿Les concede permiso en horas laborales a los trabajadores que forman parte del comité para capacitarse?
15. ¿Le ha generado gastos extras capacitar a sus trabajadores para poner en práctica las medidas de seguridad e higiene ocupacional?
16. ¿El personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha realizado inspección para verificar si cumple con la LGPRLT?
17. ¿Tiene un registro acerca de la inspección que se le ha realizado?
18. ¿Le han impuesto una multa debido al incumplimiento de las medidas de seguridad que exige la LGPRLT?

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS.**



**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE INPECCION
DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**

1. ¿Considera que como institución realizan las inspecciones a todas las empresas del país y de no hacerlo cual es el motivo?
2. ¿Cuentan con el número de personal adecuado y capacitado para realizar las inspecciones?
3. ¿Poseen los medios y materiales necesarios para realizar una correcta evaluación (equipos de medición, ensayo, etc.)?
4. ¿Qué procedimiento se lleva acabo para realizar las evaluaciones que les imparten a las empresas?
5. ¿Qué medidas toman luego de realizar las inspecciones?
6. ¿Existe un registro documental de las inspecciones realizadas?
7. ¿Qué porcentaje de las empresas que ha visitado cuentan con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?
8. ¿Cuál es procedimiento a seguir cuando han encontrado observaciones en el PGPRO?

9. ¿Qué porcentaje de las empresas que han visitado cuentan con Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?
10. ¿Cómo institución cuentan con el personal suficiente para capacitar a los comités de cada empresa?
11. ¿Cuántas empresas asesoras se encuentran registradas en el país?
12. ¿Cuántas multas se han impuesto luego de las inspecciones realizadas a las diferentes empresas?
13. ¿Cuántas de estas multas han sido canceladas hasta la fecha?
14. ¿Qué procedimiento se lleva a cabo cuando las empresas incumplen con las multas impuestas?
15. ¿Cómo institución encargada de velar y proteger los derechos de los trabajadores cual considera que es el motivo que conllevan a las empresas al poco cumplimiento de la LGPRLT?
16. ¿Cuál sería la solución para que se cumpla a cabalidad la LGPRL?

Marcar con una "X" donde aplique.

Comité Inicial SSO (Nuevo): _____

Renovación de miembros de Comité SSO: _____

Cantidad de miembros a Renovar: _____

Con capacitación: _____; sin capacitación: _____

Número de Expediente: _____

Ciudad, _____ de _____ de 201____

Lic. (a)
 Cargo de funcionario(a)
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social
 Presente.

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que en el lugar de trabajo denominado _____ propiedad de _____, con NIT: _____ (Institución o municipalidad) _____ Ubicada en _____,

Con el objeto de darle cumplimiento a lo establecido en los Artículos 13 y 16 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, los cuales establecen la obligación de que en todo lugar de trabajo donde laboren 15 o más trabajadoras y trabajadores, debe crearse el Comités de Seguridad y Salud Ocupacional; designando a la delegada o delegado de prevención, y en cumplimiento al principio de igualdad, el Comité debe estar integrado por partes iguales.

En vista de haberse realizado el proceso de conformación de dicho Comité, la parte empleadora y trabajadora ha designado a sus representante (s) y a la delegada (s) o delegado (s) de prevención.

Además le informo que en dicho lugar de trabajo, el número total de trabajadores: _____; Hombres _____ Mujeres _____, quienes en asamblea general eligieron a su representante (s).
 Actividad Económica a la que se dedican: _____
 Anexo al presente la documentación de los procesos realizados:

1. Acta de Proceso de Elección de los representantes de las y los trabajadores (Anexo 1)
2. Nota o acuerdo de designación del o los representantes del empleador (a) y/o delegada (s) delegado (s) de prevención. (Anexo 2)
3. Nota de designación de la representante o representante del sindicato mayoritario, si lo hubiere (Anexo 3)
4. Fotocopia simple de Escritura Pública de la Sociedad empleadora
5. Fotocopia simple de Credencial de Representante Legal o poder
6. Fotocopia de las Acreditaciones de las y los miembros del Comité de SSO
7. Fotocopia legible de la parte frontal de los DUI'S, de los miembros integrantes del Comité de SSO, de preferencia en una sola página.

Solicitándole se programe fecha de capacitación del curso básico inicial a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Artículo 15 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y se extiendan las acreditaciones respectivas.

Persona _____ de _____ contacto _____ del _____ Lugar _____ de Trabajo: _____ Telefono: _____
 Correo Electrónico: _____
 En espera de respuesta favorable me suscribo.

Atentamente.

Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado: _____ Sello: _____
 DUI No, _____ Cargo: _____

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social Copia: Empresa o Institución Remitente

ANEXO 1

ACTA DEL PROCESO DE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Reunidos las y los trabajadores del lugar de trabajo denominado _____ propiedad de _____, (institución o municipalidad) _____ ubicada en _____, a las _____ horas, del día ____ del mes _____ de dos mil _____, con el objeto de elegir a los representantes de las trabajadoras y los trabajadores que formaran parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Artículo 16 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, previa convocatoria del empleador, con al menos ocho días a la fecha de su celebración, **CON UNA PRESENCIA MINIMA DEL CINCUENTA POR CIENTO MÁS UNO DEL TOTAL DE TRABAJADORES** cuyas firmas se plasman al final del presente documento, se procedió a iniciar la elección de sus miembros, utilizando la metodología siguiente: _____. Concluido el proceso, se procedió al conteo de votos siendo electos las trabajadoras o trabajadores que integraran el Comité Seguridad y Salud Ocupacional:

No	Nombres según DUI / Representantes electos por los Trabajadores	Discapacidad (Marcar x)	DUI No	Cargo en la Empresa o Institución
1				
2				
3				
4				

Detallar que tipo de discapacidad posee _____

NOTA: Las Jefaturas pueden votar, pero **NO SER CANDIDATOS** para la Elección de las y los Trabajadores.

Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores.

Por los que firmamos a continuación las trabajadoras y los trabajadores que participaron en dicha elección:

No	Nombres	DUI No	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

ANEXO 2

NOTA DE DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y SUS DELEGADOS

Ciudad, ____ del mes _____ 201__.

Por este medio (el empleador, la institución o la municipalidad) _____ designa a sus representantes para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, del lugar de trabajo: _____ a las siguientes trabajadoras o trabajadores:

No	Nombres según DUI / Designados por el Empleador	Discapacidad (Marcar x)	DUI No	Cargo en la Empresa o Institución
1				
2				
3				
4				

Detallar que tipo de discapacidad posee: _____

Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores, las personas designadas deberán tener cargo de Jefatura.

Siendo la delegada o delegado de prevención los siguientes:

No	Nombres según DUI / Designados por el Empleador	DUI No
1		
2		
3		

Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado y Sello

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

ANEXO 3

NOTA DE DESIGNACION DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO

Cuenta con Sindicato (___) No cuenta con Sindicato Legalmente Constituido (___)
(Señalar con X)

Ciudad, ____ del mes _____ 201__.

Señores(as)

Nombre del Empleador

En cumplimiento al Artículo 21 literal d) del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el Sindicato **(nombre Completo del Sindicato)** _____, designa como su representante Sindical, para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Lugar de Trabajo denominado: _____

No	Nombre según DUI / Designado por el Sindicato	DUI No
1		

Nombre y Firma del Secretario General y Sello Sindicato

Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado y Sello, confirmando que no cuentan con Sindicato Legalmente Constituido

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Reunidos el día _____ del mes _____ de dos mil _____, en las instalaciones de: (Nombre de la Empresa, Institución o Municipalidad): _____

Dirección: _____

En cumplimiento al Art. 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
Acordando lo siguiente:

1. Firmar acta de constitución del comité
2. Declaramos recibir el Curso Básico de 8 horas impartido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. Participar en la Elaboración del Programa de Gestión de Prevención Riesgos Ocupacionales
4. Elaborar instrumentos de divulgación, como manuales de Seguridad e Higiene en el trabajo.
5. Realizar las Funciones que exige la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Llenar en número los datos siguientes:

Total de Trabajadores en la Empresa, Institución, o Municipalidad: _____ Trabajadores: _____ Trabajadoras: _____

No	Nombres según DUI	R.P.	D.	R.T.	Cargo en el Comité	Cargo en la empresa	Firma
1					Presidente		
2					Secretario		
3					Vocal		
4					Vocal		
5					Vocal		
6					Vocal		
7					Vocal		
8					Vocal		

Marcar con una "X" en las letras que le corresponda según sea el cargo en el comité y la Empresa.
Significado: R.P= Representante Patronal; D= Delegado; R.T= Representante Trabajador.

Nombre y firma del propietario o Representante Legal o Apoderado: _____

Teléfono: _____

Sello Empresa, Institución o Municipalidad: _____

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

Número de Expediente: _____

**NOTIFICACIÓN DE MODIFICACIONES AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

Ciudad, ____ de _____ de 201__

Lic. (a)

Cargo de funcionario(a)

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Presente.

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que en el lugar de trabajo denominado _____ propiedad de _____, con

NIT: _____

(Institución _____ o
municipalidad) _____

Ubicada

en _____

_____, se ha realizado cambios en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, constituido en la presente entidad, para el periodo de fecha _____ al _____, siendo los cambios: *(señalar el número de miembros)*

- A. Cambio de ____ miembro(s) representantes de parte del Empleador (a)
- B. Cambio de ____ miembro(s) representantes de parte de los Trabajadores (as)
- C. Aumento de miembro(s) de Comité: de _____ a _____ miembros.
- D. Reducción de miembro(s) de Comité: de _____ a _____ miembros
- E. Comité Acreditado (____) En Proceso de Acreditación (____)**

Actividad Económica a la que se dedican:

Para lo cual se remite anexo lo siguiente:

- 8. Acta de proceso de cambio / aumento / reducción de miembro(s), representante(s) de la parte de los Trabajadores *(anexo 1)* (____)
- 9. Nota o Acuerdo de Designación del Empleador para la cambio / aumento / reducción de miembro(s) Representante(s) de parte del Empleador *(anexo 2)* (____)
- 10. Nota o Acuerdo de Designación de Representante de Sindicato (Si procediera) *(anexo 3)*..... (____)
- 11. Acta de Modificación de Constitución de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (Indispensable presentarlo un día hábil después de recibida la capacitación) *(anexo 4) Aplica para comités ya Acreditados* (____)
- 12. Fotocopia legible de la parte frontal de los DUI'S, de los miembros integrantes del Comité de SSO, de preferencia en una sola página.

Se hace constar que las sustituciones anteriores se han realizado en cumplimiento de lo establecido en los **Arts. 6, 7, 9 y 15 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**. Asimismo, con la finalidad de cumplir con lo establecido en los **Arts. 23 y 24 del mencionado Reglamento**, se detalla a continuación información general de la entidad a fin de actualizar el respectivo registro:

- a) Dirección del Lugar de Trabajo: _____
- b) Número total de Trabajadores: _____ Hombres _____ Mujeres _____
- c) Liquidación de Sindicato (En caso de existir): Si _____

Detallar:

- Nombre: _____
- Total de Miembros: _____
- Fecha de Constitución: _____

d) Toda eventualidad que afecte sustancialmente el funcionamiento del Comité: _____

Asimismo se solicita asigne la fecha de capacitación básica para que posteriormente se inicie el proceso de acreditación de los mencionados miembros que integrarán el comité, según **Art. 15 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

Persona de contacto del Lugar de Trabajo: _____ Telefono: _____

Correo Electrónico: _____

Para los efectos correspondientes, me suscribo y sello la presente.

Nombre y Firma Representante

Legal/Apoderado: _____ Sello: _____

DUI

No: _____ Cargo: _____

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

**MODIFICACIÓN DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Cambios (___) / Aumentos (___) / Reducción (___)

Comité Acreditado (___) Proceso de Acreditación (___)

(Señalar con X)

Reunidos las y los trabajadores del lugar de trabajo denominado _____ propiedad de _____, (institución o municipalidad) _____ ubicada en _____, a las _____ horas, del día _____ del mes _____ de dos mil _____, con el objeto de elegir a los representantes de las trabajadoras y los trabajadores que serán parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Artículo 16 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, previa convocatoria del empleador, con al menos ocho días a la fecha de su celebración, **CON UNA PRESENCIA MINIMA DEL CINCUENTA POR CIENTO MÁS UNO DEL TOTAL DE TRABAJADORES** cuyas firmas se plasman al final del presente documento, se procedió a iniciar la elección **PARA LA MODIFICACIÓN** de sus miembros, utilizando la metodología siguiente: _____ . Concluido el proceso, se procedió al conteo de votos siendo electos las trabajadoras o trabajadores que integraran el Comité Seguridad y Salud Ocupacional:

N°	Nombre del Representante Anterior	Nombre del Representante Actual	Dis capacidad (Marcar x)	DUI N°	Cargo en la Empresa o Institución
1					
2					
3					
4					

Detallar que tipo de discapacidad posee

NOTA: Las Jefaturas pueden votar, pero NO SER CANDIDATOS para la Elección de las y los Trabajadores.

Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores.

En caso de: Reducción, señalar el nombre del representante anterior seguido de la letra (R);

- Aumento, señalar el nombre del representante actual seguido de la letra (A);
- Total de Trabajadores (as) : _____
- Trabajadores (as) asistentes: _____ (mínimo 50% + 1 de empleados)

Por los que firmamos a continuación los trabajadores(as) que participaron en dicha elección:

(Agregar cuantas filas sean necesarias)

N°	Empleado(a)	DUI N°	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

En caso de existir más votantes agregar anexos

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social
 Empresa o Institución Remitente

Copia:

ANEXO 2

**MODIFICACIÓN DE DESIGNACION DE REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y SUS DELEGADOS
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Cambios (___) / Aumentos (___) / Reducción (___)

Comité Acreditado (___) Proceso de Acreditación (___)

(Señalar con X)

Ciudad, ___ del mes _____ 20__.

Por este medio (el empleador, la institución o la municipalidad) _____ realiza la modificación a sus representantes para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en atención a lo establecido en los **Artículos 13 y 16 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**, del lugar de trabajo: _____ a las siguientes trabajadoras o trabajadores:

N°	Nombre del Representante Anterior	Nombre del Representante Actual	Discapacidad (Marcar x)	DUI N°	Cargo en la Empresa o Institución
1					
2					
3					
4					

Detallar que tipo de discapacidad posee:

Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores, las personas designadas deberán tener cargo de Jefatura.

En caso de: Reducción, señalar el nombre del representante anterior seguido de la letra (R);

Aumento, señalar el nombre del representante actual seguido de la letra

(A); _____

Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado

Sello

ANEXO 4

ACTA DE MODIFICACION DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Reunidos el día _____ del mes _____ de dos mil _____, en las instalaciones de: (Nombre de la Empresa, Institución o Municipalidad)
: _____

Dirección: _____
_____, en cumplimiento al Art. 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Acordando lo siguiente:

6. Firmar Acta de Constitución del Comité.
7. Declaramos haber recibido el Curso Básico de 8 horas impartido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
8. Participar en la Elaboración del Programa de Gestión de Prevención Riesgos Ocupacionales
9. Elaborar instrumentos de divulgación, como manuales de Seguridad e Higiene en el trabajo.
10. Realizar las Funciones que exige la Ley General de Prevención de Riesgos.

Llenar en número los datos siguientes:

Total de Trabajadores en la Empresa, Institución, o Municipalidad: _____ Trabajadores: _____
Trabajadoras: _____

No	Nombres/Según DUI	R.P.	D.	R.T.	Cargo en el Comité	Cargo en la empresa	Firma
1					Presidente		
2					Secretario		
3					Vocal		
4					Vocal		
5					Vocal		
6					Vocal		

Marcar con una "X" en las letras que le corresponda según sea el cargo en el comité y la Empresa.

Significado: R.P= Representante Patronal; D= Delegado; R.T= Representante Trabajador.

Nombre y firma del propietario o Representante Legal o Apoderado: _____

Teléfono: _____

Sello Empresa, Institución o Municipalidad: _____

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Dirección General de Previsión Social
Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional

**Solicitud de Acreditación de Empresa Asesora en Prevención de Riesgos
Ocupacionales**

USO EXCLUSIVO PARA LA INSTITUCIÓN

Fecha de presentación: _____	Nº de Expediente: _____
Sello de Recibido:	

I. DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre de la Sociedad:	
Nombre Comercial:	Actividad Económica:
NIT de la Sociedad:	Nº de Inscripción ISSS de la Sociedad:
Nº de Inscripción AFP de la Sociedad:	Fecha y Nº de Inscripción en el Registro de Comercio:
Nombre del Representante Legal:	Nº de DUI del Representante Legal:
Dirección particular de la Sociedad:	Dirección para recibir Notificación:
Municipio:	Departamento:
Nº Teléfono fijo y Celular	Email:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Dirección General de Previsión Social
Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional

II. TRÁMITE A REALIZAR

- Solicitud de Acreditación de Empresa Asesora en Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- Solicitud de renovación de Acreditación de Empresa Asesora en Prevención de Riesgos Ocupacionales.

En caso de renovar la Acreditación, detalle:

Nº de Carnet a renovar:

Fecha de finalización de la Acreditación:

III. DOCUMENTACIÓN ANEXADA:

- Copia de Escritura de Constitución de la Sociedad y sus respectivas modificaciones, si las hubiera.
- Copia de Credencial vigente, DUI, NIT del Representante Legal.
- Solvencia e inscripción en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- Solvencia e Inscripción ante las AFP'S del personal de su planilla.
- Copia de NIT de la Sociedad.
- Certificación de Inscripción en el Registro de establecimientos que para tal efecto lleva la Dirección General de Inscripción de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Copia de Título Universitario del experto principal, demostrando poseer formación sólida en cada una de las especialidades relacionadas a la Salud Ocupacional de acuerdo a los servicios que pretende proveer la sociedad. (Anexar copia de Registro de Título Universitario ante el Ministerio de Educación de El Salvador, si cuenta con Postgrados, Maestrías anexar copias que acrediten la cualificación o competencia profesional)
- Constancias que demuestren que el experto principal posee sólida experiencia en cada una de las especialidades relacionadas a la Salud Ocupacional de acuerdo a los servicios que pretenden proveer.
- Ámbito Territorial y actividad económica.
- Plantilla del personal para el desempeño de la actividad económica.
- Contrato Individual de Trabajo del personal de su planilla (Acuerdos de Subcontratación si aplicara)
- Documentación que compruebe que el personal de apoyo posee capacitación para desarrollar actividades de apoyo al experto principal.
- Medios Instrumentales, equipos y aparatos, especificar locales y/o instalaciones con que cuenta, precisando su ubicación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Dirección General de Previsión Social
Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional

- Certificaciones Internacionales del país de origen del equipo a utilizarse en el área técnica para la cual solicita la acreditación y fotografías que demuestren el estado de las instalaciones de su empresa.
- Plan de Trabajo Bianual.
- Compromiso de Aceptación y cumplimiento de las condiciones de Acreditación.
- Declaración Jurada.

Nota: Todas las fotocopias deberán de ser presentadas certificadas por un Notario y tratándose de personas extranjeras la documentación deberá presentarse Apostillada o legalizada por la autoridad competente. Si el Título Universitario fue obtenido en el extranjero presentar documentación que compruebe su incorporación ante el Ministerio de Educación de El Salvador.

Ver mayores detalles de documentación requerida en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Reglamento para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos Ocupacionales.

IV. ÁREA ESPECIALIZADA DE ACREDITACIÓN:

SEGURIDAD OCUPACIONAL

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Seguridad estructural | <input type="checkbox"/> Sustancias Químicas |
| <input type="checkbox"/> Instalaciones eléctricas | <input type="checkbox"/> Equipos de trabajo |
| <input type="checkbox"/> Protección contra incendios | <input type="checkbox"/> Aparatos de Elevación |
| <input type="checkbox"/> Instalaciones de gases | <input type="checkbox"/> Diseño de instalaciones preventivas |

HIGIENE OCUPACIONAL

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Riesgos Químicos | <input type="checkbox"/> Riesgos Físicos: (Delimitar) |
| <input type="checkbox"/> Riesgos Biológicos | <input type="checkbox"/> Ruido |
| | <input type="checkbox"/> Vibraciones |
| | <input type="checkbox"/> Ambiente Térmico |

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Dirección General de Previsión Social
Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional

- Radiaciones no ionizantes
- Radiaciones ionizantes
- Iluminación
- Medición de contaminantes

Ambientales.

ERGONOMIA

- Condiciones Ambientales en Ergonomía
- Diseño de Tareas o Puestos de Trabajo
- Carga Física o Mental de Trabajo
- Trabajo Repetitivo

PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL

MEDICINA DEL TRABAJO

Nota: De conformidad a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, las Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos Laborales, son empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los Lugares de Trabajo, **tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía** y planes de evacuación.

V. FIRMA DEL SOLICITANTE:

Firma: _____



**MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.**

SOLICITUD INSPECCION PROGRAMADA.

FECHA DE SOLICITUD: _____.

LUGAR DE TRABAJO:

DIRECCIÓN EXACTA:

PROPIEDAD: _____.

REPRESENTANTE LEGAL: _____.

DENUNCIA:
(FAVOR ESTABLECER HECHOS CLAROS)

***LOS SIGUIENTES DATOS SON DE USO EXCLUSIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.***

FUENTE RECEPTORA: PAGINA WEB.

EXPEDIENTE: _____.

INSPECTOR: _____.

FECHA ENVÍO: _____.