

## UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

### RED BIBLIOTECARIA MATÍAS

### DERECHOS DE PUBLICACIÓN

DEL REGLAMENTO DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

Capítulo VI, Art. 46

“Los documentos finales de investigación serán propiedad de la Universidad para fines de divulgación”

PUBLICADO BAJO LA LICENCIA CREATIVE COMMONS

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es_ES)



“No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.”

Para cualquier otro uso se debe solicitar el permiso a la Universidad

Universidad Dr. José Matías Delgado

Facultad de Posgrados y Educación Continua



## Seminario de Taller de Investigación

Ensayo científico

**“Análisis jurídico y propuestas para el fortalecimiento de aplicación al marco legal de El Salvador sobre seguridad y salud ocupacional”**

Presentado por:  
Omar Noel González Rivas

Para optar al grado de:  
Maestro en Negocios Internacionales

Asesor:  
Dr. Carlos Roberto Rodríguez Salazar

Antiguo Cuscatlán, 25 de noviembre de 2013

## ÍNDICE

SIGLAS .....	V
INTRODUCCIÓN.....	6
OBJETIVOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	8
Planteamiento del problema .....	8
Justificación .....	10
Objetivos .....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos específicos .....	12
Capítulo I: Nociones Preliminares.....	13
1.1 Importancia de la prevención de riesgos laborales.....	13
1.2 La Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo .....	14
1.3 La cultura de la prevención y la SSO en las empresas .....	15
Capítulo II: Organización Internacional del Trabajo.....	17
2.0 Desarrollo de la OIT .....	17
2.1 Campos de Acción de la OIT .....	18
2.2 Hechos Generadores .....	18
2.3 Funcionamiento de la OIT .....	18
2.4 El aprovechamiento de los Convenios: su ratificación.....	19
2.6 Convenios Ratificados por El Salvador ante la OIT .....	21
2.7 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	22
Capítulo III: Marco legal en seguridad y salud ocupacional .....	24
3.1 La Constitución de la República El Salvador.....	24
3.2 Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.....	25
3.3 Protocolo del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.....	26
3.4 Código de Trabajo de El Salvador: .....	26
3.5 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.....	27
3.6 Código de Salud.....	27
3.7 Ley del Seguro Social .....	28
3.9 Reglamento de Evaluación de Incapacidades de Riesgo Profesional .....	28

Capítulo IV Abordaje del Marco Legal en Prevención de Riesgo en Lugares de Trabajo..	29
4.0 Estudio de la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo .....	29
4.1 Principales Novedades de la LGRPLT con respecto a la legislación vigente.....	30
4.2 Beneficios que persigue la ley .....	30
4.3 Estructura y Análisis de la LGRPLT.....	31
4.3.1 Elementos integrantes del Sistema de gestión de la SSO .....	31
4.3.2 Programa de Gestión Prevención de Riesgo Laborales .....	32
4.3.3 Figuras Exigidas en materia de Organización de la Gestión de SSO.....	34
4.3.4 Seguridad en los Lugares de Trabajo .....	35
4.3.5 Principios para el Control de Riesgos Físicos.....	36
4.3.6 Medidas en el manejo de sustancias químicas .....	36
4.3.7 Condiciones de Salubridad en los lugares de trabajo .....	36
4.3.8 De la prevención de enfermedades profesionales.....	36
4.3.9 Notificación y Registro Interno de Accidentes de Trabajo, Enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.....	37
4.3.10 Disposiciones que protegen a Categorías Específicas a Trabajadores.....	38
4.3.11 Abordaje sobre riesgos psicosociales de la LGRPLT .....	38
4.3.12 Nuevas figuras de prestadores de Servicios Prestadores de Servicios Privados contemplados en la ley.....	40
4.3.13 Inspección Estatal de Normas SSO .....	40
4.4 Fases del Proceso de Inspección en SSO .....	41
4.5 Marco Sancionatorio de la LGRPT .....	43
4.6 Medidas que se deben adoptar en caso de Riesgo Grave e Inminente .....	44
4.7 Obligaciones e infracciones de parte de los trabajadores. ....	44
4.8 Infracciones de parte de los Trabajadores .....	45
4.9 Procedimientos de aplicación de Sanciones.....	45
4.10 Implicaciones de la Ley para el Ministerio de Trabajo.....	46
4.11 Implicaciones de la LGRPLT para empleadores .....	47
4.12 Implicaciones de la LGRPLT para los trabajadores.....	48
4.13 Reglamentos de LGRPLT .....	48
4.13.1 Reglamento General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.....	48
4.13.2 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo. ..	49

4.13.3 Reglamento para la Acreditación Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas Asesorasen Prevención de Riesgos Ocupacionales. ....	49
4.13.4 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento yMantenimiento de Generadores de Vapor .....	49
Capítulo V Temas para el fortalecimiento del Nuevo Marco Legal .....	50
5.1 Necesidad de fortalecimiento:.....	50
5.2 Normativa Técnica:.....	50
5.3 Responsabilidad en la Subcontratación .....	51
5.4 Enfermedades Profesionales:.....	53
5.5 Vacíos en el Nuevo Marco Legal: .....	54
5.6 Complemento a la política nacional de gestión: .....	60
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	65
PROPUESTAS: .....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	70
INDICE LEGISLATIVO .....	70
ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO .....	71
OTROS DOCUMENTOS:.....	72

## SIGLAS

CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
DGIT	Dirección General de Inspección de Trabajo
DGPS	Dirección General de Previsión Social
EPP	Equipos de Protección Personal
LGPRLT	Ley General de Prevención de Riesgo en Lugares de Trabajo
LOFSTPS	Ley de Organización y Fundaciones del Sector Trabajo y Previsión Social
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PRL	Previsión de Riesgo Laborales
SSO	Seguridad y Salud Ocupacional

## INTRODUCCIÓN

En función del desarrollo de un país para su crecimiento económico, relacionamos como indispensable la inversión y el funcionamiento empresarial; y siendo que una empresa busca la rentabilidad o la mayor generación de ingresos, siempre es necesario generar condiciones mínimas necesarias para la generación y confianza en cada puesto de trabajo y no limitarse a la tarea ardua y demandante sobre el control de ingresos y gastos de la organización. El desarrollo de los pueblos a provocado severos cambios en el sistema de relaciones laborales, los cuales se pueden evidenciar en el mercado de trabajo salvadoreño e internacional. Como todo conjunto social necesita ordenamiento jurídico, que regule, sus relaciones laborales, para el interés del siguiente ensayo lo que nos interesa específicamente, las relaciones laborales y su prevención, entendido como el espacio medular, para el desarrollo de la seguridad y salud ocupacional.

Es por eso que la presente investigación analiza en su capítulo I, la importancia de la prevención en los riesgos laborales, en el marco de la evolución en el mundo laboral, la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, ésta como estrategia de contraste al alto grado de accidentabilidad, en los lugares de trabajo y sus actividades y la cultura de la prevención y la SSO en las empresas, como herramienta para echar andar estrategias que ayuden a la realización laboral en mejores condiciones.

En el capítulo II: estudiamos la Organización Internacional de Trabajo: como la agencia especializada de las Naciones Unidas, que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, en este sentido desde sus comienzos, conociendo brevemente sus orígenes y fundamentos, así como su función en relación a los cuerpos normativos que emite y de los cuales nuestro país, es miembro suscrito.

En el capítulo III: desarrollamos la SSO de E. S. dentro de su ordenamiento jurídico, hasta antes de la firma del Convenio 155, que marca un antes y un después en la legislación laboral salvadoreña. Siguiendo el orden jerárquico de estudios de la norma jurídica, para una mejor comprensión de aplicación de las mismas.

En el capítulo IV, continuamos el análisis jurídico, ésta vez a la LGPRLT, como nuevo marco legal y regulatorio de la SSO de El Salvador, conociendo su estructura, su novedades y sus principales aportes en la nueva forma de normar, el sistema SSO, de tal manera que se vuelva una herramienta práctica para los interesados de la norma: empleadores, empleados y Estado.

En el capítulo V, se pretende identificar los temas de fortalecimiento al nuevo marco legal de El Salvador, con la finalidad de crear una esfera propositiva que

sume al esfuerzo de país para el tema, es decir no se puede dar por terminado un cuerpo legal, en razón de mantenerse en constante cambio y evolución, característica esencial de la norma jurídica. Para terminar, están las conclusiones, recomendaciones y la propuesta a la problemática que se aborda en el presente ensayo científico y generar criterios de mejor claridad, entender y compromiso con la SSO en El Salvador como un marco laboral abierto a los cambios internacionales, entre ellos el comercio y la legislación internacional, agregando la bibliografía consultada para generar un aporte válido.

## OBJETIVOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

### Planteamiento del problema

Los cambios en las prácticas laborales, derivadas de la flexibilidad tecnológica y diversificación en las relaciones laborales, nos enfrenta a nuevas formas de empleo, la creación de trabajos temporales, la extensión de los regímenes de subcontratación, el cambio en la distribución del tiempo de trabajo, extensión de la jornada de trabajo, el crecimiento en la inseguridad relacionada con la estabilidad laboral y sobre todo un aumento en la carga de trabajo son atributos del empleo actual.

En este sentido a medida que las estructuras de trabajo se hacen más complejas y que la diversidad de las modalidades de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos, para los países, las empresas y los trabajadores. Si bien estos cambios han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento del número de trabajadores cuya condición de desarrollo de actividades en el trabajo no está siendo la adecuada dentro de parámetros mínimos.

En una empresa una característica fundamental de la relación del trabajo tradicional, que puede encontrarse en diferentes países y tradiciones jurídicas, es el poder jerárquico del empresario un elemento común en la relación laboral, del cual se deriva un deber empresarial de protección a los trabajadores. Una característica fundamental de la relación de trabajo tradicional, que puede hallarse en diferentes países y tradiciones jurídicas, es el poder jerárquico que tienen los empleadores sobre los trabajadores. Este poder jerárquico combina tres elementos conexos: i) el poder para asignar tareas y dar órdenes y directivas a los trabajadores (poder de dirección); ii) el poder para supervisar tanto el resultado de dichas tareas como el cumplimiento de las órdenes y directivas (poder de control), y iii) el poder para imponer sanciones por unos resultados incorrectos o negligentes de las tareas asignadas y de las órdenes y directivas dadas (poder disciplinario). La presencia de un poder jerárquico en una relación de trabajo, establecida por ley o por la jurisprudencia, ha sido el elemento que distingue el trabajo dependiente del trabajo independiente y, por consiguiente, es la clave de acceso a la gran diversidad de leyes establecidas para brindar protección a los trabajadores en las diferentes jurisdicciones<sup>1</sup>.

En contraprestación a este poder, es el empresario el obligado a adoptar toda la diligencia posible para garantizar que las tareas ejecutadas en condiciones facilitadas por él, sean idóneas para el trabajador es decir que no suponga una

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, (2011). La Revisión del Trabajo: Una Visión Global Comparativa, Disponible en Internet [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_150015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150015.pdf) [consultada el 24-07--2013]

amenaza considerable para su integridad física y salud. En este sentido la realidad actual de las normativas jurídicas también ha sufrido cambios en la mayoría de países que conforman la OIT y que de alguna manera se han visto involucrados y necesitados de adecuar sus normativas internas a fin de satisfacer primeramente sus compromisos adquiridos por medio de instrumento internacionales.

Es así como en El Salvador, desde hace unos años atrás, se moderniza el marco legal sobre Seguridad y Salud Ocupacional, ordenamiento jurídico que no es nuevo pero sí involucra nuevas variantes que deben ser atendidas, por todo los sectores sociales del Estado, por lo que no sólo supone la mejora de la situación laboral del país, sino a las innumerables demandas en la actividad laboral, donde los accidentes son frecuentes y en muchos casos, no devienen en responsabilidades legales para los empleadores. Sin embargo, el panorama para la aplicación del marco legal de estas características es, en definitiva, complejo y necesitado de análisis.

Un análisis integral que involucre los distintos sectores sociales, no como sujetos receptores del ordenamiento jurídico, sino como parte activa, origen y consecuencia de la situación laboral en nuestro país, identificando aquellos generadores de riesgo, pero no como complemento de estudios enriquecidos de teoría laboral, sino como el conjunto sistematizado de herramientas necesarias y válidas para una mejora de la situación dentro de la cadena laboral, que garanticen un mejor bienestar del individuo, como sujeto fundamental del grupo social y sus mejoras.

Pero todos aquellos esfuerzos de mejora o resultados de mejora -según sea el caso-, deben ir acompañados sin duda alguna por su incorporación al ordenamiento jurídico respectivo, pues una de las características del régimen legal es el efecto vinculante de la norma, es decir hay un obligatorio cumplimiento de los involucrados.

La protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes relacionados con su entorno de trabajo, tal como se indica en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, ha sido un tema fundamental para la OIT desde 1919, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres de seis recomendaciones directamente relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Como lo explicó recientemente de manera sucinta el Director General de la OIT, Juan Somavia, al referirse al Programa de Trabajo Decente, «el trabajo decente debería ser el trabajo sin riesgo, y estamos muy lejos todavía de alcanzar ese objetivo»<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Informe IV (1) Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, 2005, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, *Primera edición 2004*, pág.3

## Justificación

Con la finalidad de establecer una política de mayor protección a los trabajadores, en la nueva normativa sobre seguridad y salud ocupacional se han ampliado estratégicamente sus bases de aplicación a todos los sectores económicos y productivos del país: los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, los trabajadores y funcionarios del sector público y trabajadores del sector privado. En esencia, establece que el empleador está obligado a garantizar las condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los colaboradores y demás personas que prestan servicios en el lugar de trabajo.

La aprobación de este marco legal responde no solo al desafío que supone la mejora de la situación laboral del país, sino a las innumerables demandas de rubros donde los accidentes son frecuentes y en muchos casos, no devienen en responsabilidades legales para los empleadores. Sin embargo, el panorama para la aplicación del marco legal de estas características es, en definitiva complejo.

Sin embargo, como toda nueva regulación, los análisis y cuestionamientos no deben esperar, lo que se busca es generar una mejor comprensión sobre el marco legal.

La reciente Ley debería entusiasmar tanto a empleadores sean estos locales o internacionales, como a trabajadores independiente su calidad de nacional o extranjero, pues apunta a mejorar el panorama de accidentes laborales en nuestro país. Queda claro que la disposición se vuelve perjudicial para las empresas sean nacionales o internacionales, solo si estas no asumen a cabalidad el compromiso de regular, como corresponde, la naturaleza de sus actividades. Por el contrario, su aplicación significará un incremento de la productividad y la competitividad de las organizaciones, que nos dará un resultado positivo para el funcionamiento de desarrollos empresariales e institucionales.

Es claro que una norma no cambiará realidades del entorno abrir y cerrar de ojos. El desarrollo de una cultura de prevención de riesgos y la implementación de políticas públicas mediante el diálogo social, así como la promoción, difusión y cumplimiento de la norma, son responsabilidades de todos. Si bien la columna vertebral de aplicación de la ley, cruza el sendero de la voluntad política que el Estado debe ser el ejemplo a seguir, depende del compromiso de todos los empresarios sean grandes o pequeños y de la exigencia de los trabajadores para su cumplimiento a fin de mejorar las condiciones laborales.

Ahora bien, hemos dado un paso estratégico dentro del ordenamiento jurídico, gracias a la creación y modificación del conjunto de normas sobre Seguridad y Salud Ocupacional, sin embargo como el presente trabajo busca analizar de forma actualizada y propositiva, es necesario identificar aquellas situaciones que complementen todo esfuerzo necesario que se haya hecho, darle el valor y la

importancia de colocarnos en un nuevo orden legal, donde se facilitan ciertos aspectos que hasta hace un par de años en nuestro país eran ajenos a la Seguridad y Salud Ocupacional, pero que a su vez son necesarios.

El derecho como conjunto sistematizado de normas, posee diversidad de elementos a considerar uno de ellos es su constante evolución en la sociedad, esa evolución que al trasladarla al plano laboral, nos hace valorar los esfuerzos y sus logros obtenidos en el marco legal ahora vigente, pero nos supone retos venideros, es el momento de ser proactivos y propositivos y considerar que si bien hay aspectos regulados en la nueva ley y sus reglamentos, estos necesitan de más claridad regulatoria, todo para la mejora constante del deber ser.

Es necesario identificar aquellos espacios comúnmente conocidos dentro del derecho como vacíos legales, a fin de evitar el libre albedrío de cara a la interpretación de la norma, pues estamos en la esfera de la seguridad y salud de los trabajadores, área del individuo que involucra consecuentemente su desarrollo no sólo profesional sino también personal.

La norma por sí sola no puede generar efectos positivos, en las distintas situaciones que pretende regular, es por ello que no podemos dejar a un lado todo aquello que podemos generar como individuos dentro de la cultura social haciéndose valer de la educación del individuo, para inculcar los elementos necesarios que nos lleven a una verdadera cultura de prevención.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar los nuevos elementos del marco legal de la seguridad y salud ocupacional de El Salvador, y hacer propuestas concretas para su fortalecimiento, como mecanismo de desarrollo empresarial partiendo de condiciones laborales establecidas la normativa internacional, de la OIT.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Analizar los instrumentos nacionales e internacionales vinculantes en El Salvador como miembro de la OIT.
- ✓ Proponer mejoras al marco legal de El Salvador sobre seguridad y salud ocupacional, para solventar vacíos y temas no regulados.

# Capítulo I: Nociones Preliminares

## 1.1 Importancia de la prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es esencial en las relaciones laborales en general, por lo que se deben establecer las medidas necesarias para la protección del fundamental derecho a un medio ambiente seguro y saludable que garantice su vida e integridad física y mental. De conformidad a la OIT, la salud ocupacional persigue la promoción y el mantenimiento del más elevado grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de dolencias causadas por las condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus empleos frente a los riesgos derivados de los factores nocivos para la salud; la colocación y mantenimiento del trabajador en un medio ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

En función del desarrollo de un país para su crecimiento económico, relacionamos como indispensable la inversión y el funcionamiento empresarial; y siendo que una empresa busca la rentabilidad o la mayor generación de ingresos, siempre es necesario generar condiciones mínimas necesarias para la generación y confianza en cada puesto de trabajo y no limitarse a la tarea ardua y demandante sobre el control de ingresos y gastos de la organización.

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año<sup>3</sup>.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como la agricultura, la pesca y la minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos -con frecuencia mujeres, niños y migrantes- son los más afectados.

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la OIT, SafeWork, tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores

---

<sup>3</sup>Organización Internacional del Trabajo, (2013) Seguridad y Salud del Trabajo, Disponible en internet:<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>[consultada en 24-07-13].

en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles.

## **1.2 La Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, establece en su artículo 25 el derecho de toda persona a gozar de un nivel de vida adecuado que le asegure así como a su familia la salud y el bienestar (.....), la asistencia y los servicios sociales necesarios. Por su parte el Artículo 12 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 reconoce el derecho a toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Por otra parte pareciera suficientemente claro que la salud es un bien final para la satisfacción del propio individuo pero también es un bien de capital. En efecto es un bien ya que colabora para producir otros bienes. La salud de las personas y en especial de aquellas que trabajan determina la productividad actual y futura y estimula el crecimiento económico. Por lo dicho por elementales consideraciones humanitarias, sociales y solidarias, el tema de la salud y seguridad en el trabajo debe considerarse una cuestión de estado.

Hacer el trabajo sano y seguro y dar una lucha definitiva contra la trágica cadena de enfermedades, mutilaciones y muertes acaecidas en el mismo lugar donde un trabajador procura encontrar el sustento para sí y su familia, es ante todo un imperativo ético.

Este imperativo debiera traducirse en la generación de políticas y esta es una tarea que debe encabezar el gobierno. Estas políticas deben ser coherentes coordinadas y consensuadas. Coherentes porque debe haber coherencia entre el discurso y los recursos, idoneidad, trabajo y voluntad que se ponen al servicio de ese discurso. Coordinadas porque el Ministerio de Trabajo es insuficiente para asumir el desafío, necesita de otros estamentos, gubernamentales, prioritariamente de los ministerios de salud y educación y consensuadas en la medida que las políticas deben expresar la articulación de las aspiraciones comunes de empleadores y trabajadores<sup>4</sup>.

El desarrollo económico y social requiere un cambio a fin de concientizar a empleadores y trabajadores sobre la importancia de incorporar una conducta preventiva dentro de un ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

---

<sup>4</sup>RODRIGUEZ, Carlos Aníbal La salud de los trabajadores contribuciones para una asignatura pendiente, pág. 247, Buenos Aires, Primera Edición, Superintendencia de Riesgos de Trabajo, La Plata 2005.450 p.

### 1.3 La cultura de la prevención y la SSO en las empresas

Para economías globalizadas, no es de extrañarlos notables cambios en las prácticas laborales, derivada y sumergidas por océanos agresivos como flexibilidad tecnológica y diversificación en las relaciones laborales.

Por lo que nos enfrentamos a nuevas formas de empleo no tradicionales que representan un firme embate contra la sociedad salarial. La creación de trabajos temporales, la extensión de los regímenes de subcontratación, el cambio en la distribución del tiempo de trabajo, extensión de la jornada de trabajo, el crecimiento en la inseguridad relacionada con la estabilidad laboral y sobre todo un aumento en la carga de trabajo son atributos del empleo actual.

Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador o la trabajadora realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.

Se puede afirmar que la gestión de la prevención de riesgos laborales, no solo en nuestro país, sino también en otros países, ha estado basada tradicionalmente en modelos reactivos de actuación: una vez producido el accidente se investigaban las causas y se dirigían los esfuerzos de gestión a impedir que se volviese a producir un accidente igual.

Además, la investigación de accidentes se ha basado en un modelo causal de accidentes que hoy se ha demostrado inadecuado y que se centraba en la búsqueda de una causa primaria, determinando si era un acto inseguro o una condición insegura.

Independientemente de todas las consideraciones éticas que podrían mencionarse, entre las cuales aparece el principal derecho a la vida y a la integridad física, lo cierto es que la corrección, a posterior de los daños causados a un trabajador que sufra una lesión derivada de una accidente de trabajo o enfermedad profesional es con frecuencia, irreparable o muy difícil y en todo caso, costosa<sup>5</sup>.

Sin menospreciar la importancia de la seguridad en el trabajo, se puede decir que la preocupación por las condiciones materiales del trabajo, ha dominado el campo de la prevención a costa de olvidar la gran importancia de los factores humanos y de organización tal como el papel de la formación, los procedimientos para comprobar unas realizaciones seguras o la influencia de los sistemas de trabajo sobre la gestión y el comportamiento.

---

<sup>5</sup>SANCHEZ IGLESIAS Ángel y GRAU RIOS Mario, *Nueva Normativa de Prevención de Riesgos Laborales, Aplicación Práctica*, Segunda Edición, Madrid, FEMAP, 1999, p. 19

Las principales razones por las que los gestores se han centrado en un modelo de prevención reactivo son, en primer lugar, porque es más sencilla que una prevención activa y en segundo lugar por creer en el citado modelo causal de accidentes.

Evaluar los riesgos y diseñar planes de prevención, tiene su complejidad ya que implica analizar las probabilidades y las consecuencias de un amplio abanico de sucesos no deseados y planificar el control de los riesgos no tolerables. Sin embargo, prevenir que se repita un accidente es, la mayoría de las veces, un problema con una solución evidente.

Las necesidades del Hombre: La vida del hombre está sometida a diversos acontecimientos y riesgos que, una vez producidos, generan una necesidad que debe ser atendida y satisfecha. Este esfuerzo de superación de necesidad puede afrontarlo el hombre individualmente, o bien asumir la sociedad la tarea de repararla como una carga social que le incumbe colectivamente<sup>6</sup>.

Los pasos clave en una gestión activa de la prevención son la identificación de los peligros, la evaluación y control de los riesgos, así como la adopción de las medidas necesarias para asegurar que existen normas y procedimientos, formación, participación, y lo más importante, un verdadero compromiso para eliminar o reducir los riesgos.

Todo ello implica establecer en la empresa una política de prevención que defina objetivos, y planificar la actividad preventiva. También implica integrar la actividad preventiva en la gestión global de la empresa, establecer buenos canales de comunicación en ambos sentidos y una estructura de decisión que sea responsable de los elementos clave del sistema de gestión.

Hoy las empresas sumergidas en una calidad obligada y competitividad empresarial, deben buscar que las personas trabajadoras desarrollen sus actividades, logrando un producto final envidiable, pero sin vulnerar su salud.

---

<sup>66</sup> ETALA, Carlos Alberto, (2000) "Derecho a la seguridad social", Astrea Editorial, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

## Capítulo II: Organización Internacional del Trabajo

### 2.0 Desarrollo de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo: como la agencia especializada de las Naciones Unidas, que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, en este sentido desde sus comienzos, la OIT ha intentado promover una mejor vida para todos; como relaciona en su Constitución: "La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social". Creada dicha Organización por el Tratado de Versalles en 1919, al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, la Organización Internacional del Trabajo consiguió, no sólo superar el período de la II Guerra Mundial manteniendo sus principios, métodos y objetivos intactos, sino que además los mismos se vieron reafirmados y reforzados<sup>7</sup>.

En este sentido a través de la guerra y de la paz, de la depresión y del boom económico, de la descolonización y de la globalización, la OIT ha pretendido reunir siempre a los actores del mundo del trabajo para forjar las soluciones a algunos de los problemas más esmerados de nuestros tiempos y ha sabido aportar ideas, opciones e instrumentos de política, siempre con el objetivo de la justicia social, como uno de sus principales ejes.

El trabajo y su idea de reglamentación a nivel internacional se va gestando progresivamente en el curso del siglo XIX. La Primera Guerra Mundial marca un momento crucial para este movimiento: la Conferencia de la Paz, iniciada el 25 de enero de 1919, crea la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, encargada de elaborar la constitución de una organización internacional permanente. El texto que adopta el 11 y el 28 de abril, bajo el título de Trabajo, se convierte en la parte XIII del Tratado de Versailles que forma la Organización Internacional del Trabajo.

El Tratado anteriormente mencionado fue adoptado en su totalidad por la Conferencia de la Paz el 28 de junio de 1919. Determinando sobre la estructura de la OIT comprendida por:

- ✓ Conferencia General Tripartita, la Conferencia Internacional del Trabajo;
- ✓ Órgano ejecutivo tripartito, el Consejo de Administración;
- ✓ Secretaría permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, a la vez centro de investigación, de actividades prácticas y de edición.

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo, (2013) Historia de la OIT, Disponible en internet <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/history.htm> [Consultada en 24-07-2013]

Asimismo, la OIT actúa a través de conferencias regionales, comisiones especializadas y reuniones de expertos, constituidas progresivamente a lo largo de su historia.

## 2.1 Campos de Acción de la OIT

Actualmente los diferentes campos de acción de la OIT se articulan en base a cuatro objetivos estratégicos<sup>8</sup>:

- ✓ Promover y ejecutar las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo ;
- ✓ Incrementar las posibilidades de que las mujeres y hombres obtengan un empleo y un ingreso decentes ;
- ✓ Incrementar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos ;
- ✓ Fortalecer el diálogo tripartito y social.

## 2.2 Hechos Generadores

El Preámbulo de la Constitución de la OIT establece cuáles son las áreas de la actividad laboral que necesitan ser mejoradas, todas cuestiones que aún hoy continúan siendo motivo de reflexiones y luchas para la organización<sup>9</sup>:

- ✓ Duración máxima de la jornada y la semana de trabajo;
- ✓ Contratación de mano de obra, prevención del desempleo y salario digno;
- ✓ Protección ante los accidentes y las enfermedades causados por el trabajo;
- ✓ Protección de niños, jóvenes y mujeres;
- ✓ Pensión de la vejez e invalidez, protección de los trabajadores que desarrollan su labor fuera del país de origen;
- ✓ Misma retribución por mismo trabajo;
- ✓ Libertad sindical;
- ✓ Organización de la enseñanza profesional y técnica, entre otros.

## 2.3 Funcionamiento de la OIT

El rol fundamental de la OIT es normativo. Este rol es asumido formulando Convenios y Recomendaciones que afectan a la totalidad del mundo del trabajo. Estos documentos constituyen el conjunto de Normas Internacionales del Trabajo (NIT). De esta forma, se fijan las condiciones mínimas tanto en materia de derecho del trabajo como en lo que hace a la seguridad social.

---

<sup>8</sup>Organización Internacional del Trabajo, (2013) La OIT durante el período entre Guerras 1919, Disponible en internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm> [Consultada en 24-07-2013]

<sup>9</sup>RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Pág. 10

La OIT se ocupa de derechos fundamentales como: la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por cuales se regulan condiciones que abarcan el extenso espectro de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Entre ellas, la OIT se dedica especialmente a todas aquellas normas que se consagran a la Seguridad y Salud en el Trabajo, motivo del que se ocupa esta publicación.

La OIT es también un órgano de asistencia técnica, en cada uno de los campos de su incumbencia, entre otros: el empleo, las relaciones laborales, el apoyo a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, la administración del trabajo, las estadísticas laborales, la formación profesional y, naturalmente, los aspectos concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son, en primer lugar, herramientas para que los gobiernos, en articulación con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, puedan orientar su legislación en materia laboral y su política social. Si se quiere, el fin último de las normas internacionales del trabajo es el desarrollo de las personas a través de un trabajo de calidad. Esto significa que las NIT están orientadas a que el crecimiento económico y el desarrollo se acompañen de la creación de un Trabajo Decente. De esta forma se parte de la base de que el desarrollo no es un fin en sí mismo sino un medio para que las personas alcancen condiciones de trabajo adecuadas, en libertad, con justa retribución, con seguridad en el empleo, con dignidad y con respeto por la vida y la salud<sup>10</sup>.

## **2.4 El aprovechamiento de los Convenios: su ratificación**

Los Estados miembros tienen la obligación de considerar cada instrumento de la OIT, ya sea para su eventual utilización en sus normas o para su ratificación. Cuando un país ratifica un Convenio, adquiere la obligación de adecuar su legislación a él dentro de los 12 meses.

La ratificación es un compromiso formal mediante el cual los Estados le otorgan al documento la característica de vinculante. Una vez que un Convenio ha sido ratificado por un país, comienza el mecanismo de control de la OIT, mediante el Comité de Expertos.

Este sistema de control es único en el terreno internacional. De acuerdo con él, la OIT examina, la aplicación de las normas en los países que las han ratificado.

---

<sup>10</sup> RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009.

Conforme con esta consideración, se sugieren formas de mejorar la aplicación y, si se encuentran problemas, se ofrece ayuda. Esta colaboración se concreta mediante el Diálogo Social y la asistencia técnica. Desde 1964, la Comisión de Expertos viene subrayando los progresos observados en cuanto a mejoras de la legislación para la aplicación práctica.

## **2.5 Aplicación de los Convenios cuando los países no los han ratificado**

Las Normas Internacionales del Trabajo son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional que reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo.

Los Estados miembros pueden elegir entre ratificar o no ratificar un Convenio determinado, pero la Organización Internacional de Trabajo también considera importante seguir la evolución producida en los países que no los han ratificado. En virtud del artículo 19 de la *Constitución* de la OIT, los Estados miembros están obligados a informar, con intervalos regulares, a solicitud del Consejo de Administración, sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos Convenios y Recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasará la ratificación de un determinado Convenio.

En virtud del artículo 19, la Comisión de Expertos publica cada año un “Estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica en los Estados miembros”, acerca de un tema que ha sido seleccionado por el Consejo de Administración. Los estudios generales se realizan, sobre todo, a partir de las Memorias recibidas de los Estados miembros y de las informaciones comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas informaciones permiten a la Comisión de Expertos realizar un examen sobre el impacto de los Convenios y las Recomendaciones, analizar las dificultades y los obstáculos que para su aplicación señalan los gobiernos e identificar los medios para superar esos obstáculos<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Pag.26

## 2.6 Convenios Ratificados por El Salvador ante la OIT<sup>12</sup>

- ✓ Convenio sobre la Indemnización por Accidentes de Trabajo (agricultura) 1921, ratificado en fecha octubre, 11 del año 1995.
- ✓ Convenio sobre el Trabajo Forzoso 1930, ratificado en fecha junio, 15 del año 1995.
- ✓ Convenio sobre el examen médico de los menores (industria) 1946, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo no industriales) 1946, ratificado en fecha junio 15 del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la Inspección al Trabajo 1947, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación 1948, ratificado en fecha septiembre 06, del año 2006.
- ✓ Convenio sobre el servicio del empleo 1948, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva 1949, ratificado en fecha septiembre 06, del año 2006.
- ✓ Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, ratificado en fecha octubre 12, del año 2000.
- ✓ Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas) 1955, ratificado en fecha noviembre 18, del año 1958.
- ✓ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, ratificado en fecha noviembre 18 del año 1958.
- ✓ Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957, ratificado en fecha noviembre 18, del año 1958.
- ✓ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la política del empleo, 1954, ratificado en fecha junio 15 del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, ratificado en fecha junio 15 del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, ratificado en fecha septiembre 16, del año 2006.

---

<sup>12</sup>FUNDE, *Compilación de Instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Centroamérica y República Dominicana*, Primera Edición, Diciembre, 2010 San Salvador, El Salvador, Pág. 95

- ✓ Convenio sobre la edad mínima, 1973, ratificado en fecha enero 23, del año 1996.
- ✓ Convenio sobre la organizaciones de los trabajadores rurales, 1975, ratificado en fecha junio15, del año 1996.
- ✓ Convenio sobre desarrollo de recursos humanos, 1975, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) 1976, ratificado en fecha junio15, del año 1995.
- ✓ Convenio sobre la administración del trabajo, 1978, ratificado en fecha febrero 02, del año 2001.
- ✓ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, ratificado en fecha septiembre 06, del año 2006.
- ✓ Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y su protocolo, ratificado en fecha octubre 12, del año 2000 y marzo 03, del 2004 respectivamente.
- ✓ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, ratificado en octubre 12, del año 2000.
- ✓ Convenio sobre la readaptación profesional y empleo (personas inválidas) 1983, ratificado en fecha diciembre 16, del año 1986.
- ✓ Convenio sobre las estadísticas del trabajo, 1985, ratificado en fecha abril 24, del año 1987.
- ✓ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1989, ratificado en fecha octubre 12, del año 1987.

## **2.7 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo<sup>13</sup>**

Convenios sobre disposiciones generales en seguridad y salud en el trabajo:

- ✓ Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- ✓ Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- ✓ Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- ✓ Convenio N° 187 sobre el marco profesional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

Protección contra riesgos particulares en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- ✓ Convenio N° 115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960.

---

<sup>13</sup>RODRIGUEZ, Carlos Aníbal *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009.

- ✓ Convenio N° 139 sobre el cáncer profesional, 1974.
- ✓ Convenio N° 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- ✓ Convenio N° 162 sobre el uso seguro del asbesto, 1986.
- ✓ Convenio N° 170 sobre los productos químicos, 1990.
- ✓ Convenio N° 174, sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.

Protección en ciertas ramas de actividad:

- ✓ Convenio N° 120 sobre higiene en los establecimientos de comercio y oficinas, 1964.
- ✓ Convenio N° 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- ✓ Convenio N° 176 sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
- ✓ Convenio N° 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.
- ✓ Convenio N° 188 sobre el trabajo en la pesca, 2007.

Los sistemas de cobertura de los riesgos laborales:

- ✓ Convenio N° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales, 1964.

Otros convenios de interés:

- ✓ Convenio N° 81 sobre la inspección del trabajo, 1947.
- ✓ Convenio N° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999.

## Capítulo III: Marco legal en seguridad y salud ocupacional

El derecho a un trabajo seguro y saludable, no es sólo una opción de política económicamente responsable, sino sobre un derecho humano básico que se constituye como requisito indispensable para el desarrollo sostenible, y para ello es necesario que existan diversos instrumentos normativos y técnicos a través de los cuales se proteja el ejercicio efectivo de este derecho.

### 3.1 La Constitución de la República El Salvador

Constitución: Como cuerpo normativa fundamental de la República de El Salvador, en su parte dogmática, específicamente en sus principios fundamentales, establece que desde aquí se derivan las demás leyes de la República. Es en la Constitución donde se establece que es el Estado el que regule las condiciones, la forma de inspección, los resultados y las reformas necesarias para el trabajo, la salud y la seguridad social.<sup>14</sup>

De tal manera se constituye el trabajo como una función social en la que el Estado debe proporcionar ocupación a las personas, a fin de asegurar las condiciones económicas de una existencia digna<sup>15</sup>. Y se encarga a la legislación secundaria – leyes, códigos-, la existencia de un código, el cual se encargará de armonizar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, entendida la reciprocidad de derechos y obligaciones entre estos. Con relación a las obligaciones derivadas de accidentes de trabajo es el artículo 43 el que lo regula, y el artículo 44 menciona las condiciones en lugares de trabajo y delega al Estado la obligación de verificar dichas condiciones. En este sentido se establece la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio generando importancia en Patronos y trabajadores<sup>16</sup>.

En El Salvador la Constitución Política impone al Estado el deber de mantener un servicio de inspección técnica para que vele por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social (art.44), lo cual llevará a cabo mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien tendrá a su cargo el procedimiento de inspección del trabajo (art.11.e Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social)<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Art. 2 Constitución de la República de El Salvador,

<sup>15</sup> Art. 37 Constitución de la República de El Salvador,

<sup>16</sup> Art. 50 Constitución de la República de El Salvador,

<sup>17</sup> Godínez Vargas, Alexander, Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana Organización Internacional del Trabajo 2011 Primera Edición 2011, pag. 1

### **3.2 Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores**

Convenio: La materia que nos interesa, se encuentra regulada internacionalmente en este convenio, ratificado por El Salvador mediante el decreto legislativo número treinta de fecha quince de junio del año dos mil. Los convenios internacionales de trabajo son tratados multilaterales de naturaleza vinculante al ser ratificados por los Estados.

#### Estructura del Convenio:

Parte I Campo de Aplicación: El presente convenio se aplicará a todas las ramas de actividad económica, incluida la administración pública; pudiendo, el estado que lo ratifique excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores.

Parte II Principios de una Política Nacional en SSO: establece que todo estado que ratifique el convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores formular, poner en práctica y re-examinar periódicamente una política nacional en esta materia.

Parte III Acción a nivel Nacional: establece que deberá adoptarse por vía legislativa o reglamentaria en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, las medidas necesarias para dar efecto a esta política nacional de SSO.

También estipula que el control de la aplicación de las leyes y reglamentos de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente. Así mismo dispone que el sistema de control, deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción a dicha normativa legal.

Acción a nivel de Empresas:

Parte IV: Establece aspectos generales de gestión de la prevención de riesgos laborales, los cuales deberán ser desarrollados en leyes secundarias, de igual manera sienta las bases para la implementación de programas y políticas de seguridad y salud ocupacional al interior de la empresa.

Disposiciones Finales:

Parte V: Establece aspectos formales referentes a la ratificación del convenio y regula las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo en este aspecto.

En el mismo sentido se pronuncia el reglamento general de SHO en los centros de trabajo, el cual le establece al empleador responsabilidades directas en lo relativo a medidas puntuales de SSO implementar, como lo concerniente a seguridad en la infraestructura, aspectos de higiene industrial, seguridad en maquinarias, equipos de protección personal y ropa de trabajo, entre otros. Esta normativa era parte del

antiguo enfoque de la SSO que abordaba el tema como un conjunto de medidas técnicas importantes pero que podía ser visto como un aspecto aislado y puntual que no debía planificarse diariamente.

### **3.3 Protocolo del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo**

El Salvador ratificó este protocolo mediante el decreto legislativo No. 285, el tres de marzo de dos mil cuatro, principalmente se encarga de regular los relacionado a las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Su estructura:

Definiciones:

Parte I: Establece las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, e introduce el término suceso peligroso.

Sistema de Registro y Notificación:

Parte II: Obliga a los Estados que exijan a las empresas a llevar a su interior un Registro de Siniestralidad Laboral y obliga a notificar los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

Estadísticas Nacionales:

Parte III: obliga a los Estados a publicar anualmente las estadísticas sobre siniestralidad laboral siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales establecidos.

### **3.4 Código de Trabajo de El Salvador**

Cuerpo normativo cuyo objeto principal es armonizar las relaciones entre patrono y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que atiende al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Posee el libro Tercero: Previsión y Seguridad Social, Título II denominado: Seguridad e Higiene del Trabajo, el cual consta de dos capítulos, el Capítulo I: Obligaciones de los Patronos: específicamente adoptar medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo con objeto de proteger la integridad física y salud de los trabajadores, en lo relativo a los procesos de trabajo, equipos de protección, personas, instalaciones y condiciones ambientales. El Capítulo II: Obligaciones de los trabajadores, hace mención que todo trabajador está obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene referentes al uso de equipos de trabajo<sup>18</sup>. Es dentro de este mismo libro, que en el Título III: se encuentran regulado los Riesgos Profesionales donde se define Riesgos Profesionales, Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

---

<sup>18</sup> Art. 315 Código de Trabajo de El Salvador

### **3.5 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social**

Es en esta herramienta jurídica donde se encuentra el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social, la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y su vinculación con las otras instituciones. El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de empleo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente del trabajo, bienestar y provisión social, seguridad social. Y determina al Ministerio de Trabajo la responsabilidad de formular, ejecutar y supervisar las políticas de seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo, así como la función de vigilar y coordinar con otros sectores el desarrollo y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.

Competencias específicas en materia de seguridad y salud ocupacional otorgadas al Ministerio de Trabajo:

- ✓ Formular, ejecutar y supervisar las políticas de SSO y medio ambiente de trabajo.
- ✓ Impulsar las normativas sobre SSO e implantar programas de divulgación de dichas normas.
- ✓ Promover el funcionamiento de Comités de SSO en lugares de Trabajo.
- ✓ Realizar inspecciones y estudios ambientales para verificar el cumplimiento de las Normas básicas de SSO.

### **3.6 Código de Salud**

Es hasta las reformas del 1° de diciembre de 1993, que se hace referencia a las competencias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en materia de seguridad y salud ocupacional. De tal manera en el título II, denominado: del Ministerio de Salud Pública y Asistencial Social, Capítulo II De las acciones para la salud, sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, declara lo siguiente: La implantación y mantenimiento de servicios de Seguridad e Higiene del Trabajo, son de interés público, por lo cual el Ministerio de Salud establecerá de acuerdo a sus recursos y en coordinación con otras instituciones las acciones a seguir para que se lleven a cabo<sup>19</sup>.

En los artículos siguientes regula lo relativo a: la realización de programas de inmunización y control de enfermedades transmisibles, educación higiénica en general e higiene materno infantil, saneamiento del medio ambiente y autorización y clausura de fábricas y establecimientos que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores.

---

<sup>19</sup> Art. 107 Código de Salud

### **3.7 Ley del Seguro Social**

En su artículo 1 y 2 toma en consideración el art. 186 de la Constitución donde se establece Seguro Social obligatorio, así como los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y el derecho a prestaciones que pueden tener los trabajadores como sus familias, por resultado de un accidente o enfermedad profesional.

### **3.8 Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social**

Amplía el campo acción regulando las prestaciones pecuniarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### **3.9 Reglamento de Evaluación de Incapacidades de Riesgo Profesional**

Herramienta jurídica que contempla las disposiciones donde se establece que es el Instituto del Seguro Social regulará las incapacidades ocasionadas por riesgos profesionales, además dichas enfermedades deben ser comprobadas por la institución respectiva y eliminar la posibilidad que el accidente fue provocado por la negligencia del trabajador.

## **Capítulo IV Abordaje del Marco Legal en Prevención de Riesgo en Lugares de Trabajo**

### **4.0 Estudio de la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo**

El marco legal en materia de SSO en El Salvador, al que hemos hecho referencia es débil, ya que se encuentra desactualizado y no abarca de forma amplia varios temas que se han desarrollado en los últimos años, como lo relativo a seguridad estructural, señalización, niveles permisibles de riesgos físicos, manipulación de sustancias químicas, equipos de protección personal, además de no regular aspectos relativos a gestión de la SSO en las empresas.

Este marco legal no se aplica efectivamente; existen bajos niveles de educación y cultura en la población en general, y las entidades públicas y privadas de la región de Centroamérica y República Dominicana, presentan presupuestos insuficientes y limitadas posibilidades de formación en el tema y por consiguiente escasos recursos humanos calificados y especializados. Lo anterior dificulta y limita el trabajo efectivo para lograr un mejor abordaje del tema en el país.

Sin embargo con el objetivo de dar pasos en la construcción de un Sistema Nacional de SSO, se han emprendido un conjunto de esfuerzos encaminados a promover el tema, a fin de convertirlo en un valor primordial para la población trabajadora, estos esfuerzos han cobrado mayor impulso desde el 2000, año en que se ratificó el Convenio 155 de OIT y adquirieron una mayor fuerza en el 2004 con la ratificación del Protocolo del referido Convenio. Asimismo a fin de modernizar el marco legal vigente en materia de SSO, se ha aprobó, por el órgano legislativo la Nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la cual fue publicada en el Diario Oficial el 5 de mayo de 2010.

Esta ley se caracteriza principalmente por ser aplicada, tanto en entidades públicas como privadas de forma participativa entre trabajadores y empleadores<sup>20</sup>.

Contiene como una de sus principales novedades, un título que regula el sistema de gestión empresarial en SSO, el cual atiende a lo que se ha denominado el nuevo enfoque de la SSO, que consiste en sostener que los responsables de las condiciones de trabajo son los empleadores y los trabajadores, apoyados y supervisados por las entidades gubernamentales con competencia en la materia.

---

<sup>20</sup> FUNDE, *Compilación de Instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Centroamérica y República Dominicana*, Primera Edición, Diciembre, 2010 San Salvador, El Salvador, Pág. 121

Este título establece una planificación metodológica de la SSO, exigiendo a la empresas la formulación de un programa de gestión de la prevención de riesgos laborales; en ese sentido impone al empleador la responsabilidad principal de la SSO, ya que es él quien responde por su falta o deficiencias, pero debe elaborarse e implementarse con la participación de los trabajadores a través del comité de SSO.

#### **4.1 Principales Novedades de la LGPRLT con respecto a la legislación vigente**

La Ley, constituye la base del Marco Normativo que se propone y pretende los siguientes objetivos claves:

- ✓ Será aplicado en las instituciones privadas y públicas, municipales, cooperativas y autónomas.
- ✓ Está diseñado para aplicarse participativamente entre empleadores y trabajadores
- ✓ Estipula la planificación de un auténtico sistema de seguridad y salud ocupacional en las empresas, que contribuirá a formar una cultura de prevención de riesgos ocupacionales a nivel nacional.
- ✓ Subsana debilidades que posee nuestra legislación, entre ella, la referente al marco sancionador.
- ✓ Será desarrolla a través de una serie de reglamentos en materia de aspectos técnicos, de tal manera que se posea un Marco Legal completo que estipule todos los estándares requeridos en la materia
- ✓ Integrará toda la legislación dispersa en esa materia

#### **4.2 Beneficios que persigue la ley**

**Beneficios a los Trabajadores:** desde esta perspectiva el impacto positivo del nuevo marco legal, beneficia primeramente a los trabajadores y trabajadoras, quienes con el cumplimiento de esta normativa, mejoran sustancialmente las condiciones de sus lugares de trabajo y por ende su nivel de bienestar físico, mental y social.

**Beneficios a las Empresas:** a través de su aplicación mejora sus estándares de seguridad y salud Ocupacional, coadyuvando así a que sean más competitivas y productivas;

**Beneficios al País en General:** constituye una valiosa herramienta para fomentar una autentica cultura de prevención de riesgos laborales, tanto en empleadores y empleadoras así como en trabajadores y trabajadoras que contribuyen a su vez a desarrollar una sociedad salvadoreña con mejor calidad de vida y por ende más estable y productiva.

### **4.3 Estructura y Análisis de la LGPRLT**

La ley a pesar de estar aprobada, concedió un plazo determinado para el cumplimiento de todas las exigencias que estipula, por lo que en este período de tiempo debió hacerse un proceso de sensibilización y capacitación sobre la ley al interior de las empresas, a efecto de poder preparados para su efectivo cumplimiento.

#### **4.3.1 Elementos integrantes del Sistema de gestión de la SSO**

La nueva ley define la gestión en SSO como el conjunto de medidas técnicas y organizativas adoptadas por el empleador en todas fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo<sup>21</sup>. En tal sentido su objetivo es que este tema ya no sea visto como un aspecto aislado y puntual sino como un elemento de mejora continua trascendental para la productividad y para la existencia de relaciones laborales armoniosas.

De las acciones de planificación continua de la prevención de riesgos avaladas por el empleador dependen las condiciones adecuadas de SSO; y estructuras como el Comité Bipartito de SSO y los Delegados de Prevención deben ser colaboradores para este fin.

Entre los principales roles que debe asumir la alta Dirección en el Establecimiento del Sistema de Gestión de la SSO, están:

- ✓ Diseñar la estructura organizativa necesaria y adecuada para la realización de las actividades preventivas: coordinador o departamento de SSO; comité mixto de SSO; delegados de prevención.
- ✓ Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para conseguir los objetivos y metas establecidas
- ✓ Asumir un liderazgo participativo en materia de SSO, a través de la definición de la política empresarial en SSO, que establece el compromiso de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

También tendrán otras importantes responsabilidades que por el tamaño y dimensión de la empresa, y riesgos propios del tipo de actividad, se pueden delegar en estructuras o ejecutivos con poder de decisión y que les representen, como Gerentes o Miembros del Departamento de SSO.

Entre estas otras responsabilidades figuran:

- ✓ Formular e Implementar el Programa de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Realización periódica de revisiones de la política, organización y actividades de la empresa en torno al tema.

---

<sup>21</sup>Art. 7 Ley General de Previsión de Riesgo en Lugares de Trabajo.

- ✓ Realizar labores de automonitoreo del sistema de gestión de SSO.
- ✓ Aprobar y apoyar los procedimientos de las diferentes actividades preventivas, así como desarrollar labores de sensibilización y capacitación de los trabajadores
- ✓ Coordinar labores de promoción de la SSO al interior de la empresa

Prueba de las implicaciones que trae ésta ley al empleador en materia de gestión de la SSO, es que su Art. 8 establece lo anteriormente mencionado. Asimismo el Art. 12 reitera esto, al afirmar que: “En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de PRL”. Estas disposiciones atienden al llamado Principio General de Responsabilidad del Empresario, que le obligan a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y que no disminuye por las funciones específicas de quienes ejercen labores de prevención, tanto por designación del empresario como de los trabajadores mismos.

La gestión de la SSO será supervisada por las entidades gubernamentales con competencia en la materia, en tal sentido ésta es uno de los principales aspectos que es verificado por la inspección de trabajo, de tal manera que las faltas o infracciones referentes a la planificación de la prevención de riesgos laborales serán objeto de sanción. De esta forma se llena el vacío existente en nuestro marco legal anterior, conforme al cual no se contempla la exigencia de poseer una planificación formal de la SSO en las empresas, desarrollando y dando cumplimiento de esta forma a lo establecido en la parte IV del Convenio 155 de la OIT, referente a la acción a nivel de empresa. En el mismo sentido de conformidad al Protocolo del Convenio antes mencionado, también ratificado por El Salvador, obliga a los empleadores a notificar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a llevar un registro interno de los mismos, lo cual es una exigencia inexistente anteriormente.

Para la implementación de un Sistema de Gestión de la SSO al interior de las empresas, se necesitara primeramente de una planificación metodológica, que en el caso de la LGPRLT, se refiere a la obligación de elaborar e implementar un programa de prevención de riesgos en las empresas contemplando los aspectos relativos a la Organización de la Seguridad y Salud Ocupacional<sup>22</sup>.

#### **4.3.2 Programa de Gestión Prevención de Riesgo Laborales**

El programa de gestión de la prevención de riesgos ocupacionales, es el instrumento en el que queda plasmado el proceso de promoción, ejecución, supervisión y evaluación de la acción preventiva del lugar de trabajo. Por tanto su exigencia implica tener a disposición el documento que lo contiene para la revisión de parte de la Dirección General de Inspección de Trabajo y de la Dirección

---

<sup>22</sup>Art. 8 LGPRLT

General de Previsión Social, como también la aplicación práctica de cada uno de los elementos que lo integran.

La aplicación práctica del programa implica la planeación, organización, ejecución y evaluación de las medidas de seguridad y salud ocupacional y deben ser desarrolladas en forma integral, pudiendo el empleador, orientarse, en las normas técnicas o directrices reconocidas internacionalmente en lo relativo a la gestión sobre esta materia, siempre que no contravenga la normativa vigente. El empleador o empleadora asignará los recursos necesarios para el proceso del programa en su conjunto.

El empleador o empleadora será el responsable final de la promoción, ejecución, supervisión y evaluación del programa; a través de los delegados de prevención como encargados de la gestión, pudiendo recurrir a empresas asesoras acreditadas, para la elaboración del mismo. Para tal efecto se elaborará la propuesta del respectivo programa con participación del comité de seguridad y salud ocupacional a efecto de ser discutida y finalmente adoptada por el empleador.

El artículo 8 de la LGPRLT señala los siguientes elementos:

1. Mecanismo de evaluación periódica del Programa de Gestión de la PRL.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos laborales, haciendo especial énfasis a la protección de la salud reproductiva, el pos-parto y la lactancia.
3. Registro actualizado de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento teórico y práctico, en forma inductora y permanente a los trabajadores sobre sus competencias técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo.
6. Establecimiento de programas preventivos sobre el consumo de alcohol y drogas, VIH SIDA, y Salud Mental.
7. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de SSO.
8. Formulación de un programa de difusión y promoción de actividades preventivas en los lugares de trabajo.
9. Formulación de programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y de más riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio. Será exigido el programa incluso en empresas de menos de 15 trabajadores, salvo que se establezca medidas sustitutas<sup>23</sup>.

Para la implementación del sistema de gestión de la SSO, se requiere también estructuras que representen los recursos humanos encargados de esta prioritaria

---

<sup>23</sup>Art. 12 LGPRLT

tarea. En tal sentido es de aclarar que aunque la Ley no exige, es recomendable la existencia de especialistas o departamentos especializados en SSO, ya que solo a través de esta figura puede implementarse de forma continuada el programa de PRL. Ya que aunque las otras figuras que la Ley sí exige como los Comités Bipartitos y los Delegados de prevención, son importantes entes colaboradores en el tema, no recae sobre ellos la responsabilidad final del sistema, ya que para hacer gestión de forma directa se necesita tener poder de decisión y solo las figuras mencionadas primeramente lo tienen por representar la voluntad del empleador. Es de mencionar que la ley solo hace referencia a que para las empresas de menos de quince trabajadores el empleador podrá encargarse de la gestión de la SSO.

#### **4.3.3 Figuras Exigidas en materia de Organización de la Gestión de SSO**

En este sentido la ley sigue lo establecido en la Recomendación 164 de la OIT, que sugiere que las medidas adoptadas para favorecer la cooperación deberán incluir cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros o paritarios de SSO, o de estos dos últimos a la vez; reiterando que en los comités los trabajadores deberán tener una representación por lo menos igual al de los empleadores.

- Delegado de Prevención: 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. Lastimosamente la Ley no deja nada clara la naturaleza y funciones de estos delegados y pareciera que existiese una duplicidad con el Comité Bipartito de SSO, sin embargo el objetivo de la primera figura es que colabore con la vigilancia de condiciones de SSO de un área de trabajo específicamente determinada y en labores de primeros auxilios; y es por eso que son parte de los Comités ya que retroalimentarán las funciones de apoyo a la formulación del programa de PRL, la formación de los trabajadores y la de automonitoreo del lugar de trabajo, e investigación de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, con el rol que desempeñarán y viceversa.

La figura de los delegados de prevención está representada por trabajadores a los que se les asignan competencias de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las medidas de SSO, y ejercer una labor de vigilancia interna de las condiciones de trabajo en que se encuentran los trabajadores.

- Comité de seguridad y salud ocupacional: Grupo de empleadores o sus representantes y trabajadores de una empresa encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

La designación de comités paritarios de SSO y de delegados de la seguridad de los trabajadores constituye ya una práctica común y puede ayudar a fomentar la implicación de forma activa de los trabajadores en las tareas de salud y seguridad; por otra parte está comprobado que los delegados de seguridad son eficaces en las tareas de vigilancia de los aspectos de SSO de las operaciones de las empresas y en la introducción, en los casos necesarios de medidas correctivas. Es de mencionar ambas figuras, se han convertido en obligatorias con la LGPLT.

Los comités paritarios de SSO, proporcionan un marco valioso para la discusión y actuación concertada con vistas a mejorar las condiciones de trabajo, se configura como un órgano de participación y encuentro entre las partes, empresa y trabajadores, que tiene la naturaleza de un órgano mixto de colaboración de los trabajadores en la política preventiva de la empresa. La finalidad de la consulta que se debe hacer de parte del empleador con el Comité de SSO, es que las medidas preventivas que se adopten, no se planteen como una simple cuestión técnica y organizativa al margen de los propios destinatarios de la misma, permitiendo la colaboración de los trabajadores, de forma que puedan conocer y defender sus posiciones.

#### **4.3.4 Seguridad en los Lugares de Trabajo**

- ✓ Es de destacar en materia de seguridad en infraestructura, además de los requisitos que deben poseer los planos arquitectónicos y las instalaciones del lugar de trabajo ya construido, La ley establece expresamente que : “Todos los lugares de trabajo, en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad, de acuerdo a la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el CONACYT”<sup>24</sup>.
- ✓ En este sentido el empleador estará obligado a dar aviso a la Dirección General de Previsión Social al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores<sup>25</sup>.
- ✓ De igual manera es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que se realice<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Art. 21 LGPLT

<sup>25</sup> Art. 33 LGPLT

<sup>26</sup> Art. 38 LGPLT

#### **4.3.5 Principios para el Control de Riesgos Físicos**

En materia de iluminación, ventilación, temperatura, humedad relativa, así como ruido y vibraciones, la Ley únicamente establece principios importantes para aplicar medidas preventivas, y serán los reglamentos de la Ley los que establecerán los niveles permisibles de cada riesgo, dependiendo del tiempo de exposición; lo que determinará de forma inédita los estándares nacionales en la materia. Mientras no sean validados los reglamentos no se puede exigir un nivel exacto de un determinado riesgo, a no ser que sea evidente que afecta sin duda alguna la salud de los trabajadores.

#### **4.3.6 Medidas en el manejo de sustancias químicas**

En lo relativo al manejo de sustancias químicas, establece en los Arts. 51 y 52, las principales medidas a implementar, destacando la exigencia de un inventario de las sustancias utilizadas, clasificadas por tipo y grado de peligrosidad; hojas de seguridad de los materiales MSDS; que los depósitos que contengan este tipo de productos sean adecuados y que estas medidas sean comunicadas a los trabajadores mediante capacitación.

#### **4.3.7 Condiciones de Salubridad en los lugares de trabajo**

Establece que en todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades, de acuerdo con lo establecido por el MSPAS. Asimismo, se establecen disposiciones relativas al orden y aseo de los locales de trabajo. (Art. 53). También regula lo relativo al servicio de agua y servicios sanitarios, que deberá ser regulado detalladamente en la reglamentación. (Arts. 54 a 58)

#### **4.3.8 De la prevención de enfermedades profesionales**

(Art. 63) Se establece que cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social, la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

-El Art. 64 estipula que cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

#### **4.3.9 Notificación y Registro Interno de Accidentes de Trabajo, Enfermedades profesionales y sucesos peligrosos**

En las normativas vigentes en el País desde los años setentas, las cuales ya se han abordado, no exigen a las empresas llevar registros internos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ni notificar dichos sucesos a la autoridad competente. Lo único que se ha venido practicando de parte del Ministerio de Trabajo en base a sus competencias es la realización de inspecciones para investigar las causas que provocaron estos sucesos. Es el Protocolo del Convenio 155 de la OIT ratificado por El Salvador en 2004, la primera norma internacional ahora vigente en el país que regula este tema.

En primer lugar además de referirse al accidente de trabajo y a la enfermedad profesional introduce el término *suceso peligroso* para designar los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general. En su parte dos establece la obligatoriedad tanto de llevar en las empresas, el registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos como también notificarlos a la autoridad competente.

La LGPRLT desarrolla lo establecido en el Protocolo referido. En su Art 7 define como *“SUCESO PELIGROSO: Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un poco diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad”*.

Establece los elementos que debe poseer el Programa de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo<sup>27</sup>, incluye:

a) Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si estos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.

La obligatoriedad de notificación de parte del empleador al determinar qué: *“Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio a las demás notificaciones de Ley”*.

---

<sup>27</sup> Art. 8 LGPRLT

#### **4.3.10 Disposiciones que protegen a Categorías Específicas a Trabajadores**

- ✓ Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de SSO que el resto de trabajadores(Art. 9).
- ✓ El tratamiento de los aspectos relacionados con la SSO y las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en ningún caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas (Art. 11).
- ✓ -Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas, las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer (Art. 51).
- ✓ El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas las personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos. Asimismo deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer<sup>28</sup>.

#### **4.3.11 Abordaje sobre riesgos psicosociales de la LGRPLT**

Se consideran riesgos psicosociales en base al Art. 7 de la LGPLT: “Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores y trabajadoras, tales como el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”.

La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. En todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales y esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva.

Teniendo en cuenta la especial gravedad y repercusiones en la dignidad e intimidad de la víctima la empresa deberá arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para dar cauce a

---

<sup>28</sup> Art. 67 LGPRLT

las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La existencia de problemas psicosociales en el seno de una organización se pone de manifiesto a través de diversos indicadores: valores anormalmente elevados de ausentismo, de rotación de personal o de accidentalidad, o aumentos sensibles de los mismos, son indicadores fiables de un ambiente psicosocial inadecuado o de un deterioro del mismo.

Importancia:

- ✓ Trasciende ampliamente el ámbito sanitario para adentrarse profundamente en el de la gestión eficaz de las organizaciones.
- ✓ En un entorno cada vez más competitivo, la supervivencia de las empresas pasa, necesariamente por lograr niveles de reducción de costos, que difícilmente pueden alcanzarse y mantenerse sin una implicación activa de los trabajadores.
- ✓ Esta implicación no puede lograrse si el ambiente psicosocial no supera el umbral mínimo de “calidad” que haga posible la participación de los trabajadores como agentes activos de mejora de la eficacia empresarial.

En tal sentido es de destacar el abordaje que la LGPRLT hace de este tema con un enfoque eminentemente preventivo a fin de ir introduciendo en las empresas la cultura de prevención de esta naturaleza de riesgos tan frecuentes en la actualidad. No se puede negar que uno de los aspectos más complicados en cuanto a este tipo de riesgos es que la relación causa y efecto es mucho más difícil de determinar que en el caso de los riesgos mecánicos, químicos, biológicos, y físicos.

La LGPRLT hace alusión a los riesgos psicosociales, además de su definición en las siguientes disposiciones legales:

- ✓ Considerando V: establece que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

Que entre los principios rectores de la Ley, establece el de Igualdad y el de Dignidad, enfatizando en la importancia del derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Art.2 LGPRLT

- ✓ Art. 8 Entre los elementos que debe poseer el programa de PRL que debe existir en las empresas, se incluyó como numeral 10: La formulación de programas preventivos y de sensibilización hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

#### **4.3.12 Nuevas figuras de prestadores de Servicios Prestadores de Servicios Privados contemplados en la ley**

No se puede dejar de lado, que la ley establece la facultad del empleador de poder apoyarse en Peritos en áreas especializadas, así como de optar voluntariamente a contratar Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos Laborales como apoyo al desarrollo de su gestión preventiva, lo cual consideramos que son figuras sumamente necesarias dadas las características actuales de las relaciones laborales.

Empresas Asesoras en PRL: brindarán asesoramiento y apoyo en el diseño, formulación e implementación del programa de PRL, evaluación de factores de riesgos, así como en el desarrollo de programas de formación para los trabajadores en este tema. Se establecen los requisitos básicos que deben cumplir y se refiere a su procedimiento de acreditación.<sup>30</sup>

Peritos en Áreas Especializadas: se dedican a la revisión y asesoría de aspectos técnicos que requieren especialización, y también deberán ser acreditados por la DGPS al constatar el cumplimiento de los requisitos establecidos<sup>31</sup>. Solo menciona como ejemplo los peritos en generadores de vapor y equipos de izar, pero en realidad no se debería limitar a estas actividades, ya que hay otros aspectos técnicos que requieren de especialistas para su verificación, lo fundamental es que se encuentren acreditados debidamente. Estas figuras no sustituyen de ninguna manera la función de inspección de SSO, que es competencia exclusiva de instituciones gubernamentales, sino que serán instancias que podrán cooperar a fortalecer los sistemas de gestión internos de las empresas.

#### **4.3.13 Inspección Estatal de Normas SSO**

El título que regula el tema de la inspección en materia de SSO, se remite al procedimiento general de inspección de trabajo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Enfatiza también la indelegabilidad de la inspección; es decir que no podrá ser sustituida por ninguna figura privada como las Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos o los Peritos en Áreas Especializadas<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Art. 68 y 69 LGPRLT

<sup>31</sup> Art. 69 y 70 LGPRLT

<sup>32</sup> Art.74 LGPRLT

#### **4.4 Fases del Proceso de Inspección en SSO**

La finalidad de la inspección estatal en SSO, es la de velar por el cumplimiento de normas básicas de SSO en los lugares de trabajo, a fin de generar condiciones de trabajo en la que los distintos riesgos laborales estén debidamente controlados.

##### *Fase 1. Visita de Inspección de SSO*

1.A Entrevista inicial: que se hará con el empleador o su representante, así como con representantes de los trabajadores para describir el objetivo de visita, la naturaleza de la misma.

1.B Fase de Evaluación: en ella se verificarán los factores de riesgos ambientales y de condiciones de trabajo inseguro.

1.C Fase de Recolección de Información relacionada a los factores de riesgos: en esta fase se determina la magnitud e importancia de cualquier riesgo a la vida, integridad o salud de los Trabajadores, así como la práctica de los diversos métodos de control; aquí se determina si se necesitan practicar estudios para la medición de contaminantes.

1.D Fase de Recomendaciones: identificamos las características siguientes: a) las recomendaciones serán redactadas para cada caso específico. b) Cada Recomendación buscará la solución de un riesgo específico encontrado. c) Se basan en la Normativa Legal vigente.

Se establecen plazos para su cumplimiento, los cuales pueden ser diferenciados. Los plazos de conformidad a la LOFSTPS son de máximo 15 días, pero de conformidad al Art. 13 del Convenio 81 de la OIT sobre Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, se otorgan plazos mayores cuando se trate de aspectos técnicamente complejos para la empresa, como cuando se trata de cambios estructurales.

1.E Entrevista final de la Inspección:

Esta entrevista persigue hacer un resumen general del resultado de la visita, leyéndose el acta de la misma para a las partes que han intervenido (representante del empleador y trabajadores), a efecto de firma.

Fase 2. Verificación del cumplimiento (Reinspección).

Esta visita se realizará al final el plazo dejado para el inspector, seguirá las reglas y fases de la visita de inspección y en ella se verificará el nivel de cumplimiento de todas y cada una de las recomendaciones.

Al constatarse el cumplimiento total se archiva el expediente, al haber incumplimientos se procede a una audiencia de oír ante la DGPS. De no cumplirse con su totalidad de las recomendaciones dictadas se procede al respectivo procedimiento sancionatorio al que ya se ha hecho referencia en puntos anteriores.

Actualmente debido a que los técnicos de la Dirección de Previsión Social realizan las inspecciones de SSO, porque la Ley los faculta en base al Art.62 de la LOFSTPS; se establece un paso adicional en el proceso relatado. Este consiste en una audiencia ante la Dirección es necesaria para convertir en exigibles las recomendaciones dictadas; al manifestarse de parte del empleador que se han cumplido todos aspectos técnicos estipulados, se manda a verificar su cumplimiento, caso contrario se remite a la DGIT a fin de iniciar el respectivo procedimiento sancionatorio (Art, 64 LOFSTPS). Este paso ya no será necesario debido a que de conformidad a la LGPLT el proceso inspectivo será llevada a cabo por la Dirección de Inspección.

Con relación al procedimiento inspectivo al que hemos analizado, la LGPLT solo establece un elemento adicional con relación a la inspección de trabajo, en el sentido que por el carácter técnico de la materia, el inspector podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de inspección. De ambos documentos entregará copia al comité, al delegado de PRL y al empleador<sup>33</sup>.

El MTPS deberá dotar a sus direcciones competentes de los recursos necesarios que permitan una tutela eficiente y efectiva de la SSO<sup>34</sup>.

La participación de los representantes del empleador y de los trabajadores es importante y activa en el proceso de inspección ya que son entrevistados desde la visita inicial, son interrogados, acompañan el recorrido realizado por la autoridad y suscriben la acta en la que se plasma la inspección. (Arts. 38 y 50 inc.3º; y Arts. 75 LGPLT). El título que regula el tema de la inspección en materia de SSO, se remite al procedimiento general de inspección de trabajo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Enfatiza también la indelegabilidad de la inspección; es decir que no podrá ser sustituida por ninguna figura privada como las Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos o los Peritos en Áreas Especializadas<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Art. 75 LGPRLT

<sup>34</sup> Art. 76 LGPRLT

<sup>35</sup> Art. 74 LGPRLT

#### 4.5 Marco Sancionatorio de la LGRPT

En materia sancionatoria es de destacar un catálogo amplio de infracciones de parte de los empleadores, que las clasifica en leves, graves y muy graves y que establece sanciones dependiendo de la gravedad de la infracción y que son significativamente más altas que las reguladas en la legislación laboral que había estado vigente en los últimos años. Trata de desarrollar el Art. 9 del Convenio 155 que establece que: “El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o reglamentos”.

Multas: La LGPRLT contempla las siguientes cuantías por infracciones:

Leves _____	4 a 10 salarios mínimos
Graves _____	14 a 18 salarios mínimos
Muy Graves _____	22 a 28 salarios mínimos

Reglas relativas a determinación de sanciones:

- ✓ Las infracciones a las disposiciones que establezcan obligaciones que no tengan sanción específica serán sancionadas como infracción leve. (Art. 81).
- ✓ En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción<sup>36</sup>. Es de resaltar que no se determina en cuanto tiempo se debe cometer la infracción más de una vez para considerarse reincidencia.
- ✓ El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se compruebe fehacientemente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad<sup>37</sup>.

Tomar en cuenta, al momento de sancionar los siguientes aspectos:

1. El número de trabajadores afectados
2. La capacidad económica del infractor
3. El carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes
4. Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador

---

<sup>36</sup> Art. 82 LGPRLT

<sup>37</sup> Art. 84 LGPRLT

5. El cumplimiento o no de advertencias y requerimiento de hechos en la inspección<sup>38</sup>.

#### **4.6 Medidas que se deben adoptar en caso de Riesgo Grave e Inminente**

- ✓ Clausura del Centro de Trabajo: La Ley de organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece en sus Arts. 56 y 57 el procedimiento respectivo por medio del cual se puede clausurar temporalmente todos o algunos de los lugares de trabajo de determinado entro de trabajo en caso de riesgo grave e inminente. Aunque no está contemplada en la LGPRLT, esta medida puede ser aplicable de parte del Ministerio de Trabajo de conformidad a la disposición citada al inicio del párrafo.

En caso de riesgo grave e inminente la Normativa internacional de OIT ratificada por El Salvador, también establece medidas concretas a aplicar, como las siguientes:

- ✓ A los inspectores de trabajo, se les faculta a adoptar medidas de aplicación inmediata en caso de este tipo de riesgo, lo que podrá abarcar ordenar la paralización de una actividad, puesto de trabajo o centro de trabajo; de conformidad al Convenio 81 de OIT sobre Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.

Responsabilidad Penal:

El Código Penal Salvadoreño contempla delitos relativos a la Seguridad e Higiene ocupacional, imputables al empleador, los cuales son los siguientes:

Infracción de medidas de Seguridad e Higiene: Art. 278 C.P.-

Infracción de las Condiciones Laborales o de Seguridad Social Art. 244 C.P.-

#### **4.7 Obligaciones e infracciones de parte de los trabajadores**

La LGPLT establece de forma expresa las principales obligaciones de los trabajadores en materia de SSO<sup>39</sup>:

1. Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas adoptadas por la empresa.
2. Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a sus instrucciones proporcionadas por el empleador.

---

<sup>38</sup> Art. 83 LGPRLT

<sup>39</sup> Art. 73 LGPRLT

3. Portar siempre el EPP que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a sus instrucciones.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico o las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

#### **4.8 Infracciones de parte de los Trabajadores**

Para los trabajadores la LGPRLT establece que serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores que violen las siguientes medidas de SSO<sup>40</sup>:

1. Incumplir las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, la de sus compañeros y la de terceras personas que se encuentren en el entorno.

2. No utilizar correctamente los medios y equipos de trabajo y EPP facilitados por el empleador. De acuerdo a las instrucciones recibidas.

3. No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que pueda implicar un riesgo grave e inminente, así como los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores en virtud de la ley tienen naturaleza disciplinaria y no económica, debido a que el Convenio 155 de OIT en su Art. 21, establece que las medidas de SSO no deberán implicar carga financiera para los trabajadores.

Los trabajadores que violen las disposiciones mencionadas serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado el contrato de trabajo<sup>41</sup>. (Art. 85 inc. 2).

Lo anterior implica que dicha norma debe contener de forma detallada las medidas específicas de SSO para la empresa y de forma taxativa las medidas disciplinarias a tomar por incumplimiento, como lo establece el Art. 303 lit. g) del Código de Trabajo al incluir entre los elementos obligatorios del Reglamento Interno.

#### **4.9 Procedimientos de aplicación de Sanciones**

Posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si estas no se han hecho efectivas, se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los Arts. 628 al 631 del C. T y 57 LOFSTPS<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Art. 85 LGPRLT

<sup>41</sup> Art. 85 Inc. 2 LGPRLT

<sup>42</sup> Art. 86 LGPRLT

Los plazos establecidos en la presente disposición, serán regulados en los reglamentos correspondientes.

Medios de defensa: El procedimiento sancionatorio de esta ley es el mismo que el regulado por el Art. 628 al 631 del Código de Trabajo, por tanto establece el derecho de defensa a la empresa, el cual se ejercita a través de audiencia en la que se manifestará la posición empresarial y si pueden presentar pruebas de descargo; y por medio de la facultad de interponer recurso de apelación ante resolución sancionatoria, el cual debe tramitarse de tal manera que también garantice el derecho de defensa mencionado. De tal manera que no podrá imponerse una multa de conformidad a esta ley sin dar la facultad a la empresa de expresar su derecho de defensa.

#### **4.10 Implicaciones de la Ley para el Ministerio de Trabajo**

El MTPS ejercerá la rectoría de la coordinación interinstitucional en SSO en la marco de la Política Nacional y tendrá la responsabilidad de aplicación de la ley a través de su DGPS y su DGIT.

DGIT:

- a) Realizar inspecciones para verificar condiciones de SSO, en cuanto a:
  - ✓ Sistemas de Gestión de SSO
  - ✓ Aspectos estructurales y de seguridad en maquinaria y equipo, EPP etc.
  - ✓ Niveles de iluminación, ventilación, temperatura y ruido conforme a la reglamentación apoyados por técnicos de la DGPS.
  - ✓ Medidas de PRL en sustancias químicas.
- b) Diligenciar los procedimientos sancionatorios.

DGPS:

- a) Función formativa y de acreditación de Comités Bipartitos de SSO; y de asesoría en aspectos de gestión a las empresas.
- b) Verificación y aprobación de planos arquitectónicos.
- c) Autorización o denegatoria de modificaciones sustanciales en los equipos o instalaciones de los lugares de trabajo, cuando puedan representar riesgos para los trabajadores.
- d) Apoyar a la DGIT a través de la realización de estudios técnicos para medición de ruido, ventilación, temperatura, ruido, etc.
- e) Determinar la exigencia de exámenes médicos y de laboratorio a los trabajadores de las empresas.

f) Llevar registro y desarrollar procedimientos de acreditación de Empresas Asesoras en PRL y Peritos en Áreas Especializadas.

g) Supervisar el funcionamiento de los prestadores de servicios mencionados y diligenciar el Procedimiento de cancelación de acreditación de las mismas.

h) Recibir las notificaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y llevar registros de los mismos en coordinación con el ISSS.

Para ambas direcciones: el MTPS deberá dotar a las direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la SSO.

#### **4.11 Implicaciones de la LGPRLT para empleadores**

a) Exigencias de implementar Sistemas de Gestión de la SSO:

- ✓ Formulación e implementación del Programa de Gestión de la PRL.
- ✓ Conformación y funcionamiento efectivo del Comité de SSO.
- ✓ Nombramiento y ejercicio de la labor de los Delegados de Prevención.

b) Exigencias de seguridad estructural de los lugares de trabajo.

c) Exigencias de Seguridad en equipo y maquinaria, señalización, EPP, ropa de trabajo y herramientas especiales.

d) Mantenimiento de adecuados niveles de iluminación, ventilación temperatura, humedad relativa y ruido.

e) Ejercer las medidas establecidas en cuando a manipulación, uso, y almacenamiento de sustancias químicas.

f) Notificar y llevar registro internos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

g) Dar mantenimiento exigido y poseer la constancia de buen funcionamiento de generadores vapor que operen en su lugar de trabajo.

h) Posibilidad de recurrir a la prestación de servicios de Empresas Asesoras en PRL y peritos en áreas especializadas siempre que estén acreditadas en el MTPS.

i) Estas obligaciones serán desarrolladas ampliamente en la reglamentación de la Ley y esos requisitos y parámetros serán los que implicarán aspectos inéditos para las empresas.

## **4.12 Implicaciones de la LGRPLT para los trabajadores**

Si bien la ley establece una serie de mecanismos proteccionistas para los trabajadores en SSO, implica como contrapartida una serie de responsabilidades más directas conforme a lo establecido en los Arts. 73 y 85 ya referidos, y en las que la participación responsable en las estructuras de gestión en las que ahora jugará un rol determinante.

## **4.13 Reglamentos de LGRPLT**

Siguiendo lo implementado en legislaciones avanzadas en el tema, que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo de nuestro país establece los principios generales de la organización preventiva en materia de Salud Ocupacional, por lo que necesita de una serie de reglamentos que faciliten su aplicación y desarrollen los aspectos técnicos más específicos.

Aspectos que son desarrollados en la Reglamentación de la Ley.

### **4.13.1 Reglamento General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo**

Contenido a abordar:

- a) Las dimensiones y características que deben reunir los lugares de trabajo (puertas, escaleras, pasillos, pisos, paredes y techos. Servicios sanitarios...etc.) .
- b) Requisitos de instalaciones, artefactos canalizaciones y dispositivos de agua potable, desagüe, gas industrial, y electricidad.
- c) Procedimientos y valores de referencia para la evaluación y control del ruido, temperatura e iluminación, manejo seguro de productos químicos, así como para la aplicación de sistemas de ventilación.
- d) Símbolos, colores, formas y características en general de los sistemas de señalización.
- e) Facilidades para la evacuación de las personas en casos de emergencia.
- f) Requisitos de diseño que deben de cumplir los planos arquitectónicos de las nuevas instalaciones que se construyan para ser destinadas a lugares de trabajo.
- g) Seguridad para trabajos en espacios confinados
- h) Manipulación manual y mecánica de cargas
- i) Requerimientos técnicos de equipos protección personal, ropa de trabajo y herramientas especiales

#### **4.13.2 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo**

Contenido a abordar:

a) Aspectos sobre conformación y funcionamiento de estructuras de gestión de SSO:

- ✓ Comités de SSO
- ✓ Delegados de Prevención.

b) Formulación y requerimientos específicos para la formulación e implementación del Programa de Gestión de PRL

#### **4.13.3 Reglamento para la Acreditación Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

Contenido a abordar: Desarrollo detallado de los procedimientos de acreditación, funcionamiento, monitoreo y cancelación de acreditación para:

- ✓ Peritos en áreas especializadas
- ✓ Empresas asesoras en prevención de riesgos laborales

#### **4.13.4 Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor**

Contenido a abordar:

- a) Solicitud de autorización
- b) Instalaciones
- c) Verificación de funcionamiento
- d) Reparaciones
- e) Obligaciones de operadores del equipo.

## Capítulo V Temas para el fortalecimiento del Nuevo Marco Legal

### 5.1 Necesidad de fortalecimiento

La LGPRLT ha cambiado el ámbito laboral desde su entrada en vigor, significado un antes y un después en muchos aspectos de la seguridad y la salud de los trabajadores. Con la aprobación de la ley y sus reglamentos se renovó completamente el marco legal de protección de la salud laboral. Este nuevo espacio normativo nos ha abierto la posibilidad de emprender por fin el desarrollo preventivo en las relaciones laborales. Con su aprobación, entramos en un nuevo marco conceptual de la materia, que ha contribuido al desarrollo de un cuerpo de normas, instrumentos y prácticas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo.

Dentro de la normativa actual respecto a la SSO, al estudiar el marco legal determinamos que el principal aporte en Normativa Técnica fue el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo que vino a establecer mecanismos generales respecto a condiciones que deben reunir en los lugares de trabajo que incluya los aspectos de seguridad estructural, seguridad en maquinaria y equipo, señalización de seguridad, así también las medidas de prevención y control de riesgo, sean estos mecánicos, químicos, físicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales y las medidas específicas para trabajos en condiciones especiales. Que logró aportar aspectos importantes pero lastimosamente no abarcó un contenido específico para cada uno de los puestos de trabajo en las diferentes áreas, en virtud de la variedad que puedan existir según las actividades laborales para cada rubro o sector productivo.

### 5.2 Normativa Técnica

De acuerdo con el principio de integración de la actividad preventiva y con la necesidad de alcanzar progresivamente mejores niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, es muy útil el desarrollo y aplicación de normas de procedimiento conducentes a establecer un control eficaz de los riesgos, así como la medición y valoración del grado de eficacia alcanzado, con objeto de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas marcados en la política de prevención de riesgo laborales en la empresa o entidad<sup>43</sup>.

El desarrollo de normas técnicas ayudaría para casos prácticos a solventar preguntas como las siguientes:

¿Cuál es límite para los niveles de concentración de TLV para sustancias químicas que deben considerarse por el Ministerio para determinar el incumplimiento por parte de los empleadores?

---

<sup>43</sup> SANCHEZ IGLESIAS Ángel y GRAU RIOS Mario, *Nueva Normativa de Prevención de Riesgos Laborales, Aplicación Práctica*, Segunda Edición, Madrid, FEMAP, 1999, p. 91.

Esta es una situación que no tiene un fundamento específico en el marco legal que hemos estudiado, por lo que debe aplicarse vía interpretativa y de la siguiente manera: ya que el Reglamento General no lo establece, sino que lo deja para ser regulada en las hoja de seguridad (MSDS) del respectivo material o sustancia, por lo que si esta no contempla el estándar permisible, el Ministerio no podría exigir uno en base a una norma extranjera, como antes se hacía con los niveles de iluminación y calor, los cuales si se han definido en el referido Reglamento:

Válgase aclarar que a falta de normativa nacional, el empleador puede utilizar cualquier norma internacional reconocida para hacer su respectiva medición. Se propone incorporar dichas tablas mediante una reforma al Reglamento de Seguridad, que involucre las especificaciones.

Otro ejemplo sería la exigibilidad en los equipos de protección para ciertas áreas laborales, la normativa sería más clara si se contara con una norma técnica que defina los tipos de equipos de protección, para cada tipo de labores vinculadas al trabajador y no limitar a los inspectores del Ministerio al momento de realizar la verificación del cumplimiento de la normativa de SSO, dando la posibilidad al empleador de alegar falta de claridad en la ley a la hora de hacer.

Ejemplo de normativa relacionada es la española: REAL DECRETO 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, española determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas<sup>44</sup>

### **5.3 Responsabilidad en la Subcontratación**

Habiéndose señalado que enfrentamos a nuevas formas de empleo, el régimen de subcontratación que es una forma de organización del trabajo lícita y hasta necesaria, ya que muchas veces si el empresario quiere producir con la competitividad que el mercado exige, debe encomendar forzosamente parte de su actividad a otras empresas que por su nivel de organización y especialización serán garantía de una mejor producción. No obstante es innegable que esta forma de relación de trabajo debe ir acompañada de las correspondientes cautelas legales.

---

<sup>44</sup>Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo, Guía Técnica para la Utilización de Equipos de Protección Personal, Decreto 773,1997, 2ªedición 1ªimpresión. Diciembre 2012

En materia de subcontratación, las legislaciones enfrentan el difícil reto de eliminar, o en su caso reducir las consecuencias negativas para los trabajadores de las empresas vinculadas por aquellas singulares relaciones contractuales, en el supuesto de que cualquiera de las intervinientes incumpla sus obligaciones, aparentando ser una empresa real para encubrir verdaderos supuestos de cesión de mano de obra<sup>45</sup>

Es evidente que la relación de trabajo en régimen de subcontratación, es más compleja que la tradicional, debido a las distintas empresas empleadoras que intervienen en la misma, por lo que también en materia de SSO se deben establecer medidas específicas que protejan a los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, ya que no son suficientes las medidas de prevención de riesgos que se establecen en una relación laboral bilateral, para que los niveles de protección sean óptimos en este tipo de relaciones laborales<sup>46</sup>.

En concreto ¿En las empresas dónde exista personal sub-contratado, cómo debe exigirse el comité de seguridad, quién es el responsable de la conformación del mismo y de los aspectos exigidos por la ley?

De conformidad al Art. 6 del reglamento de gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la empresa principal será la responsable de las condiciones generales del lugar de trabajo, incluyendo el programa de prevención de riesgos que deberá abarcar a todos los trabajadores independientemente de la empresa a la que pertenezcan. En base al art. 17 del convenio 155 de OIT, se recomienda la incorporación, al comité de seguridad, de representantes de las empresas contratistas para poder hacer valer el principio de participación.

Sin embargo, de conformidad al último Reglamento citado, a una empresa sub-contratista, por ser empleadora, también se le podrá exigir el cumplimiento de obligaciones de SSO, con respecto a sus trabajadores (exámenes médicos, equipo de protección personal, etc.) sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que tendrá la empresa principal, de conformidad al art. 5 del Código de Trabajo, quedan siempre vinculada aquellas obligaciones específicas o particulares de su empleados.

En tal sentido y para que los niveles de protección en estos casos sean óptimos, se deben exigir sistemas de gestión de SSO propios para labores de subcontratación, en la que todos los sujetos intervinientes posean responsabilidad, aunque de forma directa esta recaiga en la empresa principal, siempre que los servicios que se presten estén dentro de su radio de control y dirección.

---

<sup>45</sup> RODRIGUEZ SALAZAR CARLOS R, *Las Relaciones de Trabajo en Régimen de Subcontratación. Abordaje y Propuestas para el Derecho Salvadoreño*, Editorial Académica Española, Sarbrucken, 2012, Pag.171

<sup>46</sup> RODRIGUEZ SALAZAR CARLOS R, *Las Relaciones de Trabajo en Régimen de Subcontratación. Abordaje y Propuestas para el Derecho Salvadoreño*, Editorial Académica Española, Sarbrucken, 2012, Pag. 266

El sistema en referencia debe ser integrado por una política de SSO que establezca las principales directrices de actuación en la materia; una estructura organizativa encabezada por un departamento o coordinador en SSO encargado de organizar y ejecutar acciones permanentes de protección de la salud de todos los trabajadores de la obra subcontratada y apoyada por un comité bipartito de obra o faena en el que incluyan tanto a trabajadores de la empresa principal como de las contratistas y subcontratistas.

#### **5.4 Enfermedades Profesionales**

Nuestro marco legal nos remite a código de trabajo de conformidad al Art. 322 del Código de Trabajo para que la enfermedad profesional acarree responsabilidad para el empleador, deberá estar en listado que contempla el Art. 332 de dicho Código.

Grupos de Enfermedades que incluye:

- ✓ Enfermedades Profesionales Neumuconiosis. (Enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos).
- ✓ Enfermedades de Vías Respiratorias. (Enfermedades provocadas por sustancias químicas que determinan acción asfixiante e irritante de las vías respiratorias).
- ✓ Dermatitis. (Enfermedades de la Piel).
- ✓ Enfermedades del Aparato Ocular. (Producidas por polvos y otros agentes físicos y químicos).
- ✓ Intoxicación. (Por absorción de humos, gases, polvos o vapores).
- ✓ Infecciones, Parasitosis y Micosis. (Enfermedades provocadas por acción de bacterias, parásitos y hongos).
- ✓ Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio ambiente.
- ✓ Cáncer. (Enfermedades degenerativas malignas debido a agentes cancerígenos.)
- ✓ Enfermedades Endógenas. (Afecciones derivadas de la fatiga industrial; sordera, laringitis crónica, etc.).

Por lo que se puede valorar dicha situación jurídica en base a tres consideraciones:

- ✓ Se encuentra desactualizado por el paso del tiempo.
- ✓ No establece un mecanismo de revisión y actualización periódica.
- ✓ No incluye nuevas generaciones de enfermedades profesionales.

Con relación a lo anteriormente señalada la OIT, existen novedades en listado Internacional de Enfermedades profesionales –que dicho sea de paso algunos países lo han adoptado en sus ordenamientos respectivos, en estos podemos mencionar Nicaragua y España- respecto al listado salvadoreño:

- ✓ Este Listado internacional atiende más al agente causante de la afección que a su consecuencia, por lo que es más amplio que el listado nacional.

- ✓ Incluye como enfermedad profesional los trastornos mentales y de comportamiento y estrés postraumático.
- ✓ Deja puntos abiertos que permiten el reconocimiento de origen profesionales de enfermedad es que no figuran en la lista, siempre que se haya establecido el vínculo entre la exposición al factor de riesgo y el daño a la salud del trabajador.

Finalmente, sobre este punto es de mencionar la importancia de revisar y reformar el listado de enfermedades profesionales del país, para no dejar por fuera enfermedades que pueden ser profesionales como VIH/SIDA, así como enfermedades vinculadas a riesgos psicosociales como los Trastornos Mentales a causa del trabajo o el Stress Postraumático.

### **5.5 Vacíos en el Nuevo Marco Legal**

Del Convenio 155 de la OIT se van destacando, en forma explícita o tácita, los tres atributos centrales que debe tener una política sobre la SSO: coherencia, coordinación y consenso. Por lo que considero necesario comentar estos términos:

Coherencia entre lo que se dice y lo que se destina en recursos al servicio de lo dicho. Es decir que una política no debe ser un conjunto de promesas incumplidas, por el contrario, la política establece aquellos compromisos que el país está dispuesto a cumplir. La coherencia también se muestra cuando existe una relación directa entre el diagnóstico de situación, la identificación de los problemas y las soluciones que se planifican<sup>47</sup>.

Coordinación, fundamentalmente entre los distintos estamentos del Estado con responsabilidades en el tema. Son estos actores los que deben definir el rol de cada uno y el aporte a los objetivos y actividades comunes que se hayan definido en conjunto<sup>48</sup>.

Consenso, una política debe ser el producto de la consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. En general, la tendencia de los países es intentar garantizar estos atributos mediante la creación de Consejos Nacionales Interinstitucionales y Tripartitos<sup>49</sup>.

Partiendo de esta cita, es importante reflexionar que para que una ley sea cumplida y eficaz, debe existir la certeza que la norma, pero existe la figura de vacío de ley que consiste en la ausencia en el ordenamiento jurídico de una norma sobre un caso concreto; generando en este sentido conflictos al momento de su aplicación. El nuevo marco legal, si bien se reconoce el esfuerzo grande de parte

---

<sup>47</sup> RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Pág 96

<sup>48</sup>Ibidem

<sup>49</sup>Ibidem

de la legislación salvadoreña por cumplir con un marco que pueda satisfacer las necesidades legales, posee ciertas lagunas jurídicas o vacíos legales.

Se denomina lagunas a las hipótesis no previstas por el legislador, es decir aquellos espacios vacíos que éste ha dejado en la ley por olvido, imprevisión o imposibilidad de imaginarlos, habiendo debido regularlos<sup>50</sup>.

Para comprender la figura decimos que las lagunas son insuficiencias del derecho, que percibimos como ausencia de regulación jurídica para determinadas situaciones objetiva en que cabía esperarla y cuya eliminación exige y permite una decisión judicial que complementa el derecho mismo.

Puntualmente se citan los casos concretos siguientes:

- 1) En el caso de que se determine que el empleador ha cometido una infracción pero que ha afectado a varios trabajadores, -por ejemplo no haber proporcionado EPP a 20 trabajadores-, no se entiende de forma clara si está será considerada como una sola la infracción cometida o se multiplicará por el número de trabajadores afectados.

El mismo Ministerio de Trabajo en un documento de Unificación de Criterios formulado en 2010, estableció que cuando se trate al incumplimiento de una obligación que se debe cumplir para con cada trabajador como la entrega de EPP u otras similares, se multiplicará por el número de trabajadores afectados, de tal manera que serán varias las infracciones y por cada una se impondrá una sanción. En cambio cuando se trate de una infracción relacionada a condiciones de riesgo generales del lugar de trabajo, (falta de señalización, sistemas de extracción de material particulado, defectos en la infraestructura, etc.) se considerará que se ha cometido una sola infracción. Sin embargo somos de la opinión que ese criterio aunque tiene algún sustento técnico, no tiene sustento jurídico, ya que el legislador no hace distinciones relativas al tipo de infracciones y en cambio establece el número de trabajadores afectados como un elemento para determinar la cuantía de la sanción de conformidad al art. 83 LGPRLT, es decir que siempre la infracción será una sola y el número de trabajadores afectados es lo que influirá para que el monto de la misma sea mayor y menor<sup>51</sup>. Ya que si se aplica el criterio mencionado en los casos de infracciones a obligaciones individuales siempre se aplicarían multas mucho más altas porque se multiplicarían por el número de trabajadores, y en cambio en las infracciones sobre condiciones generales de SSO, solo se aplicará una sanción, cuando posiblemente está sea una infracción más grave que la primera.

---

<sup>50</sup>PACHECO G. Máximo, *Teoría del Derecho*, Cuarta Edición, Jurídica de Chile, Editorial, Santiago, Pág.401

<sup>51</sup>FUNDE, *Compilación de Instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Centroamérica y República Dominicana*, Primera Edición, Diciembre, 2010 San Salvador, El Salvador, Pág.80

- 2) No se precisa si las infracciones serán sanciones de forma individual o de conformidad a su categoría, en razón de que el legislador no estableció con claridad si sería por número de infracciones o por categoría, -aún y cuando esto si era aclarado en el penúltimo anteproyecto de la ley- por ejemplo si se cometen 2 o 3 infracciones graves, por cada una se impondrá una sanción, o se impondrá una sola por las diversas infracciones graves cometidas, en el mismo lugar de trabajo.

El artículo 82 de la LGRLPT manifiesta que *las infracciones leves serán sancionadas con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce y dieciocho salarios mensuales y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales, Por tal motivo, institucionalmente se determina que las infracciones se sancionaran, debido a que la sanción corresponde a una infracción en concreto.* En tal sentido el empleador en un momento dado podrá sostener que por no precisarse, el cometer varias infracciones graves, le implicaría una multa grave nada más. Sin embargo el Ministerio de Trabajo ha adoptado el criterio que si el empleador, posterior al proceso de inspección, se determina que cometió varias de las infracciones contenidas en el catálogo de infracciones de la ley, se establecerán sanciones por cada una de ellas de conformidad a los criterios del art. 83, de tal manera que la cuantía acumulada de las sanciones podrá ser más alta que la del oscilante mayor de una sanción muy grave<sup>52</sup>. Lo cual es más sustentable debido a que si las sanciones se hubieren establecido por categoría y no por infracción, uno de los criterios para imponer la multa hubiera sido el número de infracciones cometidas, y no se incluyó así.

En El Salvador si se trata de infracciones al Código de Trabajo se recurre a la capacidad económica del infractor (arts.627 Código de Trabajo y 25 Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad); y si se trata de una violación a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se agregan el número de trabajadores afectados, el carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes, las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador y el cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección (arts.82 y 83 de la Ley)<sup>53</sup>.

- 3) Es un mérito de la LGPRLT, traer una nueva figura dentro del marco legal de la salud y seguridad ocupacional como la reincidencia, tal como lo establece el artículo siguiente:

*Art. 82.-Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre*

---

<sup>52</sup> GODÍNEZ VARGAS, Alexander, Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la Inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana Organización Internacional del Trabajo 2011 Primera Edición 2011, pag.80

<sup>53</sup> GODÍNEZ VARGAS, Alexander, Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la Inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana Organización Internacional del Trabajo 2011 Primera Edición 2011, pag.16

*catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.*

*En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.*

Debemos saber que la reincidencia es otro de los criterios más utilizados para graduar las sanciones que deben imponerse, por parte del ente inspector.

En El Salvador si se trata de infracciones a normas de seguridad y salud ocupacional, se utiliza el criterio de reincidencia para imponer el máximo de la sanción prevista según sea el tipo de infracción: leve, grave y muy grave (art.82 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)<sup>54</sup>.

Pero la ley deja dos vacíos, con relación a determinar la reincidencia: el primero no dice en cuanto tiempo opera la reincidencia entre una sanción y otra, en ese sentido es de mencionar que una inspección podría aducir reincidencia por que una empresa haya cometido una misma infracción después de diez o más años de haber cometido la primera. Esto sería injusto debido a que el espíritu de la figura de la reincidencia es sancionar de forma más severa a la empresa que ha cometido varias veces la infracción en un mismo periodo de tiempo. La penúltima versión del Proyecto de Ley era precisa en establecer que la reincidencia se configuraba cuando un empleador cometía una misma infracción dos o más veces en un mismo año calendario. Por tanto se sugiere que las empresas defiendan un criterio de este tipo y para evitar injusticias que se puede aprobar una reforma que establezca el tiempo preciso en que se debe cometer las infracciones para considerar a la empresa reincidente. Mientras que el segundo vacío es determinar si la infracción concurre hasta el momento en que se impone la sanción o si se da desde el momento en el que se determina la falta y ésta posteriormente es subsanada durante el proceso sin llegar a la sanción. Es importante mencionar que el procedimiento de inspección de normas de SSO implica como se ha descrito en este trabajo, diversas etapas, por tanto se necesita agotar esas etapas sin que haya cumplimiento para que se pueda imponer una sanción. En tal sentido si la primera vez, la empresa se le encontró una determinada infracción pero durante el procedimiento la logró sancionar antes de finalizar el plazo de reinspección o logro demostrar que no la había cometido antes de la imposición de la multa, no se entenderá reincidente cuando la vuelva a cometerla. Este es el mismo criterio que se fija en las legislación tributaria y debería ser el que impere en cuanto a la reincidencia en la LGPRLT; por tanto se recomienda que las empresas adopten este criterio y se proponga una reforma que aclare en la propia ley los elementos que hagan que se configure la reincidencia a efecto que sea una

---

<sup>54</sup> GODÍNEZ VARGAS, Alexander, Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana Organización Internacional del Trabajo 2011 Primera Edición 2011, pag. 9.

figura justa y no una oportunidad de que se cometan arbitrariedades en contra de las empresas.

- 4) Otro vacío está relacionado a que en los lugares de trabajo en que laboren trabajadores de dos o más empleadores, se incorporarán al Comité, representantes de éstos, para poder hacer valer el principio de participación establecido en el Art. 17 del Convenio 155 de la OIT.

Se solicita revisar con respecto al art. 77 de la LGPRLT, ya que no hay congruencia en el concepto de titular y empleador. En lo relativo al Marco legal en Prevención de Riesgos; si bien es cierto, algunas obligaciones se las impone al empleador de forma directa; así como relativo a la gestión en SSO, y también el tema sancionatorio. Sin embargo los requerimientos de condiciones físicas que se refieren al lugar de trabajo, son obligación del titular del lugar; aunque la ley presupone que es empleador.

En tal sentido transcribo el artículo 6 del Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos:

*Art. 6: "Siempre que en un mismo lugar de trabajo, dos o más empleadores desarrollen simultáneamente actividades, ambos tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas de prevención.*

*Las obligaciones referentes a las condiciones generales de seguridad y salud de todos los trabajadores que laboran en el mismo lugar de trabajo, serán responsabilidad del empleador titular del lugar de trabajo.*

*Las obligaciones relativas a proveer a cada trabajador del equipo de protección personal como son la ropa de trabajo, herramientas especiales, práctica de exámenes médicos y de laboratorio entre otros, será responsabilidad de cada empleador.*

El legislador presupone erróneamente que el titular del lugar de trabajo siempre es empleador, lo cual no siempre es así. Por tanto, el Ministerio en el marco de una inspección exigirá el cumplimiento de condiciones físicas de las instalaciones del lugar de trabajo al empleador aunque no sea el titular del lugar, como en el caso de una empresa ubicada en un centro comercial o en un edificio de condominios, o que simplemente alquile el local en que funciona. Por ello será recomendable que empleador deba ponerse en debida coordinación con el titular del Lugar de Trabajo, ya que este último es el que podrá tomar decisiones sobre cambios estructurales, aunque será el empleador el que responda ante la inspección, por como quedo la ley.

Por lo antes expuesto se propone reformar las disposiciones legales de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y su Reglamento de Gestión, que se refieran a condiciones físicas de las instalaciones, en el sentido que sean exigibles al titular del lugar de trabajo, o si se exigieran al empleador, este pudiera ejercer una acción posterior ante el titular de lugar, que es el que deberá finalmente asumir las adecuaciones correspondientes.

5) Interpretación sobre lo que implica, el periodo de gracia, contemplado en el Art. 89 de la LGPRLT, en la función verificadora del cumplimiento de normas legales que compete al Ministerio de Trabajo. A partir de cuando es exigible la LGPRLT.

El Art. 89 de la mencionada Ley, establece expresamente que: *“Los empleadores tendrán de un año a partir de la entrada en vigencia ley y sus reglamentos, para el cumplimiento de todo lo previsto en la presente ley, sin perjuicio de los procesos en trámite”*.

Con relación a lo anterior es de mencionar que la Ley no podría ser exigida hasta que hayan transcurrido un año de la vigencia de la misma y de sus respectivos reglamentos. En tal sentido la Ley aunque fue promulgada en abril de 2010, tuvo varios periodos de gracia concedidos y el último finalizó el 28 de abril de 2012; además de que los 4 Reglamentos de la Ley fueron promulgados el 27 de abril del mismo 2012 y entraron en vigencia ocho días de su publicación en el Diario Oficial, es decir en mayo de 2012. Por tal motivo el año de la vigencia de los reglamentos se cumplió en mayo de 2013, fecha a partir de la cual ya se pudo exigir lo establecido en esta normativa, sin embargo se iniciaron diversos procedimientos de inspección anteriormente, por lo cual, los inspectores se excedieron en sus facultades, ya que no podían exigir cumplir una normativa que aún no era exigible por lo antes mencionado; solo podrían hacer en ese preciso momento, las recomendaciones pertinentes, y aunque la re-inspección se realizó en julio, era en esta última fecha en la que se podía establecer plazos de cumplimiento para ser verificados posteriormente.

El periodo de gracia a que se refiere el Art. 89 es relacionado a que no podrán exigirse las obligaciones establecidas en la ley, sino hasta concluido dicho plazo, el 13 de mayo de 2011. Sin embargo esto no impide a que puedan seguirse procesos inspectivos y sancionatorios por incumplimiento a las leyes vigentes actualmente y aplicando las multas establecidas en el Código de Trabajo. Ya que es de resaltar que existen incluso Convenios Internacionales de OIT como el 155 que tienen disposiciones de aplicación directa que no pueden dejar de aplicarse. Por eso el legislador finaliza el artículo con la frase sin perjuicio de los procesos en trámite, ya que no se detendrán en este año los procesos de verificación de normas de SSO, solamente que no se podrán puntualizar infracciones a la nueva ley, sino solo a otras leyes y reglamentos vigentes en la materia.

## 5.6 Complemento a la política nacional de gestión

Para lograr una fuerza laboral competitiva, se debe implementar capacitación necesaria que le permita acceder a las personas trabajadoras, tanto en la educación como en la formación técnica, que vaya en armonía con los intereses de la empresa, siendo que los empleadores son los llamados a estructurarlo, con la cooperación estatal, tomando en consideración las características individuales de cada actividad económica dentro de las necesidades de la empresa<sup>55</sup>.

Partiendo de este cita, es importante reflexionar que para que una ley sea cumplida y eficaz, debe existir la certeza que la norma es de conocimiento general y que la cultura de prevención más que un mecanismo de promoción del desarrollo de la actividad laboral adecuada es una forma de pensar y objetivo práctico de implementación del régimen laboral.

De tal manera es básico, necesario y urgente crear un Plan de Incorporación de la SSO al Sistema Formal de Educación, tomando como referente del mismo a Costa Rica, quien posee una de las experiencias más exitosas y notables de la Región, es por medio de dicho plan con cobertura nacional y dirigido a todo tipo de personas que pasen por el sistema educativo formal de orden estatal, sean niños jóvenes y adultos. El plan está integrado por cuatro programas definidos: a) Programa de Educación Primaria b) Programa de Educación del III Ciclo y Educación Diversificada, considerando la incorporación del tema de Salud Ocupacional a través de materias de Artes Industriales, Educación para el Hogar y Tecnologías; c) Programa de Educación Técnica Profesional; d) Programa de Educación Superior.

Promoviendo su divulgación de la LGPRLT en las condiciones de trabajo se estará dando una señal clara a la sociedad respecto de la importancia que tiene para el gobierno la salud de los trabajadores. La Salud y Seguridad en el Trabajo es uno de los sectores donde se puede mostrar una política social real y efectiva del gobierno. Estas consideraciones parten de la situación actual del país en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo y de la necesidad de orientar medidas que tengan en cuenta objetivos de mediano plazo y, al mismo tiempo, puedan ser aplicadas gradualmente, con efectos también a largo plazo.

Un ambiente de trabajo sano y seguro es, además, un factor de productividad y competitividad. Este concepto va más allá de la simple valoración de los costos indirectos de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para concebir al trabajo en los términos de calidad total. En este sentido, no hay calidad total sin calidad de vida en el trabajo.

La estrategia para la promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo de ninguna forma puede limitarse a la reducción de los índices de incidencia de los accidentes

---

<sup>55</sup>FUNDE, *Compilación de Instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Centroamérica y República Dominicana*, Primera Edición, Diciembre, 2010 San Salvador, El Salvador, Pág. 262

de trabajo. Esta estrategia exige el compromiso de todos los interesados, entre ellos los poderes públicos, las empresas privadas, las aseguradoras de riesgos del trabajo y los propios empleadores y trabajadores y sus organizaciones representativas. Propiciando concienciación de la sociedad laboral en torno a la denominada cultura de la prevención, pero a tenor de los hechos parece que dicho cambio cultural aún no se ha producido. No podemos dejar a un lado la ratificación de nuevos convenios y tratados internacionales, relacionados con la SSO, para dar mayor respaldo y empuje a las acciones nacionales y empresariales relacionadas con la temática.

La Conferencia Internacional del Trabajo llegó a la conclusión de que la creación y el mantenimiento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, y la introducción de un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a nivel nacional, constituían los fundamentos de una estrategia global en la materia. Ambos conceptos han evolucionado a lo largo de los dos últimos decenios y actualmente parecen estar firmemente arraigados en las empresas. Tal como se indicó en el informe de la Conferencia, y luego se demostró en la práctica a nivel nacional, como se resume en el presente informe, esos conceptos se adoptan cada vez más como directrices sobre la manera de tratar los problemas relativos a la seguridad y la salud en el trabajo a nivel nacional. Ello se refleja en el número creciente de programas nacionales en esta materia adoptados oficialmente<sup>56</sup>.

Esos conceptos hacen hincapié en el establecimiento y la adopción de métodos e instrumentos, más que en la definición de detalles y prescripciones particulares. Uno de los principales medios propuestos para poner en práctica esos conceptos es la elaboración, adopción y aplicación de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Se basan en acciones concretas para alcanzar objetivos compartidos, si bien se reconoce que no sólo la manera sino también el ritmo al que se puede avanzar para realizar mejoras pueden diferir de un país a otro.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Informe IV (1) Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, 2005, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, *Primera edición 2004*, pág.9

<sup>57</sup> Ibidem

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El mundo laboral es un cambio constate, la globalización también es, por supuesto, un factor clave. La rápida integración económica, y la liberalización del comercio, la inversión y los flujos de capital han acelerado el ritmo del cambio en el mundo del trabajo y han dado lugar al surgimiento de miles de formas nuevas de relación de trabajo.

A medida que las estructuras de trabajo se hacen más complejas y que la diversidad de las modalidades de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos, para los países, las empresas y los trabajadores.

Si bien estos cambios han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento del número de trabajadores cuya situación en el trabajo no está clara, o que no gozan de las protecciones normalmente asociadas con la relación de trabajo. Debido a lo anterior la regulación del trabajo refleja uno de los grandes retos que enfrenta el Derecho del Trabajo en este nuevo siglo.

**SEGUNDA:** Se puede afirmar que la gestión de la prevención de riesgos laborales, no solo en nuestro país, sino también en otros países, ha estado basada tradicionalmente en modelos reactivos de actuación: una vez producido el accidente se investigaban las causas y se dirigían los esfuerzos de gestión a impedir que se volviese a producir un accidente igual.

Además, la investigación de accidentes se ha basado en un modelo causal de accidentes que hoy se ha demostrado inadecuado y que se centraba en la búsqueda de una causa primaria, determinando si era un acto inseguro o una condición insegura.

Sin menospreciar la importancia de la seguridad en el trabajo, se puede decir que la preocupación por las condiciones materiales del trabajo, ha dominado el campo de la prevención a costa de olvidar la gran importancia de los factores humanos y de organización tal como el papel de la formación, los procedimientos para comprobar unas realizaciones seguras o la influencia de los sistemas de trabajo sobre la gestión y el comportamiento.

La necesidad de un compromiso nacional tripartito, así como la adopción de medidas en el plano nacional a fin de fomentar un enfoque preventivo y una cultura de seguridad que resultan indispensables para lograr mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**TERCERA:** Para la SSO se comprendida por los sujetos vinculante, sea como beneficiarios o responsable, es necesario que la reglamentación de la Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo de El Salvador, incorpore disposiciones que generen complementariedad al marco regulatorio, incluyendo

aquellas situaciones que por naturaleza son más complejas debido a los cambios en la formas de trabajo que ya hemos desarrollado.

Es evidente, que se generó una redirección de la normativa legal en materia de SSO, que pretende cubrir aquellos vacíos históricos, que excluían características esenciales para un sistema de gestión adecuado.

En este sentido, nos desarrolla principalmente: aplicación normativa tanto para las instituciones privadas y públicas, municipales, cooperativas y autónomas, diseñado para aplicarse participativamente entre empleadores y trabajadores, estipula la planificación de un auténtico sistema de seguridad y salud ocupacional en las empresas, que contribuirá a formar una cultura de prevención de riesgos ocupacionales a nivel nacional, subsana debilidades que posee nuestra legislación, entre ella, la referente al marco sancionador, será a empezado a desarrollar a través de una serie de reglamentos en materia de aspectos técnicos, de tal manera que se posea un Marco Legal integral, que estipule todos los estándares requeridos en la materia, y busca integrará toda la legislación dispersa en esa materia.

**CUARTA:** Si bien existen instrumentos jurídicos nacionales eficaces para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, que responde a los compromisos internacionales de El Salvador como miembro de la OIT, los esfuerzos por solucionar los problemas en materia de SSO, tanto a nivel internacional como nacional, si son dispersos no poseen la coherencia necesaria para producir un impacto real, en casos específicos sean temas no regulados o vacíos de ley.

Por consiguiente, se debe otorgar mayor prioridad a la SSO a nivel internacional, nacional y empresarial, y hacer participar a todos los interlocutores sociales: empleadores, trabajadores y Estado, en el establecimiento y mantenimiento de mecanismos para la mejora continua de los sistemas nacionales de SSO.

En razón de su composición tripartita y su mandato de alcance mundial reconocido en el área de la SSO, la OIT está particularmente preparada para ejercer, a través de su estrategia global, una influencia real en el mundo del trabajo, reconociendo la necesidad de que se cumplan los compromisos adquiridos por El Salvador y que empiezan a desarrollarse con el nuevo marco legal, y que debe configurarse como el origen de un cuerpo normativo que demanda de complementariedad sea de nuevas regulaciones o desarrollo de las ya existentes.

**QUINTA:** Para dar marcha a la nueva LGPRLT, los convenios ratificados por El Salvador ante la OIT, fueron suficientes, para renovar el marco legal, que da un empuje significativo a los sistemas de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, provocando así el inicio de una nueva etapa de cultura de seguridad a nivel nacional.

Los reglamentos que le complementan han venido ampliar el campo de acción regulatorio, generando así una mayor seguridad jurídica para los actores sociales y empresariales comprometidos con el desarrollo de la normativa, sin embargo no todo está concluido.

El haber dado un paso con ésta nueva ley, nos ubica en una peldaño superior de seguridad jurídica laboral, que no teníamos antes pero que nos obliga como miembro de la OIT, a dirigir las metas propuestas a fin de buscar desarrollos a lo logrado, no necesariamente comprometiéndose con nuevos cuerpos legales, sino desarrollando y ampliando los obtenidos, cubriendo los aspectos no regulados y los vacíos legales, a los que todo ordenamiento jurídico está expuesto, no por ser un ordenamiento deficiente, sino por existir una realidad cambiante y demandante de nuevas regulaciones.

## RECOMENDACIONES

Se sugiere y recalca la importancia de forjar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional y de mantenerla como uno de los conceptos fundamentales de la estrategia nacional destinada a fomentar la SSO. Las políticas nacionales de SSO tratan de aclarar las previsiones, objetivos, fines y metas un perfil nacional en materia de seguridad y salud ocupacional debería poseer los siguiente elementos:

1. Marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo: amplio y acorde a los lineamientos a la Organización Internacional del Comercio, comprometido con los ordenamientos existentes y sometidos a los cambios que conlleva el desarrollo del mundo laboral, que cada día se vuelve más exigente
2. Mecanismos de revisión de la política nacional: como parte integrante de sistema nacional de SSO, que permite integrar e involucrar todos los sectores necesarios.
3. Mecanismos de coordinación y colaboración: vinculando a todos los sectores sociales y productivos, para el cumplimiento del cuerpo normativo, incluyendo al empleador como pieza fundamental para desarrollar el campo de aplicación de forma adecuada.
4. Órganos nacionales competentes y responsables de la aplicación de las normas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo: incluye el criterio de capacidad interinstitucional para responder a las exigencias contenidas en el nuevo marco legal.
5. Mecanismos destinados a garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los sistemas de inspección: mediante la capacitación constante y necesaria para los que desempeñan la función inspectora de la normativa legal.
6. Normas técnicas, directrices y sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo: la ley por sí sola no puede cubrir toda la casuística relacionada la SSO, en tal razón debe incorporarse estas herramientas que amplia y especifiquen todo lo necesario, para no dejar arbitrariedades, de los interesados al momento de encontrar aplicación práctica.
8. Estructuras educativas, de formación y de sensibilización; si lo que se busca es una cultura de prevención, está obligadamente debe estar vinculada al proceso de formación de la persona, de manera integral y que pueda responder con el grado de sensibilización necesario para desarrollar los objetivos planteados en la SSO.

## PROPUESTAS:

La magnitud de las repercusiones de los accidentes y enfermedades profesionales y de los desastres industriales mayores en todo el mundo es, desde hace tiempo, una fuente de preocupación tanto en los lugares de trabajo como en los niveles nacionales e internacionales.

Para prevenir y controlar los peligros y riesgos, se deben desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones es por tal razón que basaré mis propuestas en dos puntos principales: 1. Reforma al marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo: revisión y ratificación de convenios y desarrollo de normas técnicas, directrices y sistemas de gestión en materia de SSO y 2. Plan de Incorporación de la SSO al Sistema Formal de Educación,

1. Reforma al marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo: revisión y ratificación de convenios y desarrollo de normas técnicas, directrices y sistemas de gestión en materia de SSO

De carácter normativo interno es necesario satisfacer aquellos aspectos no regulados y vacíos legales – como los ejemplos abordados en el capítulo cinco- contenidos dentro del nuevo marco legal, esto a fin de evitar arbitrariedades por parte del ente inspector al momento de infraccionar o sancionar.

Con relación a temas no regulados:

- a) Creación de Normas Técnicas: debe desarrollarse reglamentos a fin de establecer los requisitos mínimos de seguridad y salud ocupacional, en que deben desarrollarse en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular, entre ellas se encuentran la higiene y seguridad en los centros de trabajo, norma de todo a lo referente a edificios, iluminación, ventilación, temperatura, humedad relativa, ruido, locales de espera, comedores, dormitorios, exámenes médicos, servicios de agua, servicios sanitarios, orden y aseo. También entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar la utilización de los equipos de protección personal por los trabajadores en su puesto de trabajo, que por medio de estos EPP protejan adecuadamente de aquellos riesgos a los que están expuesto su salud que no puedan evitarse, sin olvidar unos de los aspectos novedosos dentro de la SSO, como los riesgos psicosociales que merecen especial atención para su delimitación.

Ejemplos como la Legislación Española y en nuestra región Nicaragua que han dado un impulso para desarrollar normas técnicas, deberían ser un referente para desarrollar estas herramientas.

- b) Responsabilidad en la Subcontratación: Es necesario que la reglamentación de la Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo de El Salvador, incorpore disposiciones referidas a garantizar adecuados estándares de protección de SSO en las relaciones de trabajo en régimen de subcontratación, las cuales por naturaleza son más complejas que las tradicionales, debido a las distintas empresas empleadoras que intervienen en la misma. En tal sentido y para que los niveles de protección en estos casos sean óptimos, se deben exigir sistemas de gestión de SSO propios para labores de subcontratación, en la que todos los sujetos intervinientes posean responsabilidad, aunque de forma directa esta recaiga en la empresa principal, siempre que los servicios que se presten estén dentro de su radio de control y dirección. La legislación salvadoreña debe reconocer de forma expresa, tal como lo hacen los marcos legales de Perú, Venezuela y Uruguay, que los trabajadores que son parte de relaciones de subcontratación posean los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el mismo lugar de trabajo bajo una relación laboral tradicional, tanto en materia individual como colectiva, así como de las mismas condiciones de trabajo y aunado a lo anterior establezcan los mecanismos de naturaleza administrativa y judicial que hagan efectiva en la práctica esta tan necesaria igualdad.

Marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo: Si bien existen instrumentos jurídicos y técnicos, metodologías y medidas eficaces para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, se requiere una mayor conciencia respecto de la importancia de la SSO, por lo que es necesario mantenerlas revisiones, de los Convenios plasmados por la OIT y un firme compromiso para desarrollar la parte normativa de forma amplia y no que darse de manera limitada y básica. Los esfuerzos por solucionar los problemas debe otorgar mayor prioridad y hacer participar a todos los interlocutores sociales en el establecimiento y mantenimiento de mecanismos para la mejora continua de los sistemas normativos internacionales. Que el Estado salvadoreño ratifique nuevos convenios y tratados internacionales, relacionados con la SSO, para dar un mayor empuje y respaldo a las acciones nacionales y empresariales relacionadas con la temática.

Así mismo debe desarrollarse normas técnicas a fin de fija los requisitos mínimos de seguridad y salud ocupacional, en que deben desarrollarse en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular, entre ellas se encuentran concentración de contaminantes en sustancias químicas, locales de espera, comedores, dormitorios, exámenes médicos, servicios de agua, servicios sanitarios, orden y aseo. También entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar la utilización de los equipos de protección personal por los trabajadores en su puesto de trabajo, que por medio de estos EPP protejan adecuadamente de aquellos riesgos a los que están expuesto su salud que no puedan evitarse.

Con relación a los vacíos a de ley, se propone reforma legislativa en los siguientes puntos:

- a) Determinar que el empleador ha cometido una infracción pero que ha afectado a varios trabajadores, responderá por una sola la infracción cometida o se multiplicará por el número de trabajadores afectados. Criterio sugerido: La multa o infracción es una, pero que el monto sea establecido según el número de afectos, por el incumplimiento de la norma.
- b) Determinar si las infracciones serán sanciones de forma individual o de conformidad a su categoría, en razón de que el legislador no estableció con claridad dicha situación.
- c) Establecer cuando hablamos de reincidencia en el marco sancionatorio.
- d) Establecer para el caso que el empleador y el titular del inmueble sean distintas personas, a quien se le determinará la responsabilidad de la infracción.
- e) Establecer el momento o espacio, de exigibilidad en el cumplimiento de los Reglamentos, según período de gracias contemplado en la LGPRLT

2. Plan de Incorporación de la SSO al Sistema Formal de Educación: El fomento y la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud son elementos fundamentales para mejorar los resultados relativos a la SST a largo plazo. Con esa finalidad podrían adoptarse diversos enfoques.

El grado de sensibilización o de conciencia de los empleadores y los trabajadores con respecto a la seguridad y la salud es un factor fundamental para garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Por tanto, es importante crear y promover una cultura de la seguridad a través de una cultura empresarial, una cultura familiar y una cultura social. Se acepta cada vez más que la seguridad y la salud en el trabajo están relacionadas con numerosos aspectos de la vida laboral abarcan tanto el empleo y la formación profesional como el comercio, la economía y la salud pública en general, por lo que una amplia gama de organizaciones se interesan actualmente por evitar los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo.

De tal manera es básico, necesario y urgente crear un Plan de Incorporación de la SSO al Sistema Formal de Educación, tomando como referente del mismo a Costa Rica, quien posee una de las experiencias más exitosas y notables de la Región, es por medio de dicho plan con cobertura nacional y dirigido a todo tipo de personas que pasen por el sistema educativo formal de orden estatal, sean niños jóvenes y adultos. El plan está integrado por cuatro programas definidos: a) Programa de Educación Primaria b) Programa de Educación del III Ciclo y Educación Diversificada, considerando la incorporación del tema de Salud Ocupacional a través de materias de Artes Industriales, Educación para el Hogar y Tecnologías; c) Programa de Educación Técnica Profesional; d) Programa de Educación Superior.

Promoviendo su divulgación de la LGPRLT en las condiciones de trabajo se estará dando una señal clara a la sociedad respecto de la importancia que tiene para el gobierno la salud de los trabajadores. La Salud y Seguridad en el Trabajo es uno de los sectores donde se puede mostrar una política social real y efectiva del

gobierno. Estas consideraciones parten de la situación actual del país en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo y de la necesidad de orientar medidas que tengan en cuenta objetivos de mediano plazo y, al mismo tiempo, puedan ser aplicadas gradualmente, con efectos también a largo plazo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **INDICE LEGISLATIVO**

Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en la 67° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; Ginebra, junio de 1981.

Convenio 187 de la OIT sobre el Marco Promocional de la SSO, Adoptado en la 95° Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006

El Salvador, Asamblea Legislativa. (1953). Ley del Seguro Social.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (1970). Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (1972). Código de Trabajo de El Salvador.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (1982). Constitución de la República de El Salvador.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (1988). Código de Salud.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (1996). Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (2010). Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (2012). Reglamento para la Acreditación Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas Asesorasen Prevención de Riesgos Ocupacionales.

El Salvador, Asamblea Legislativa. (2012) Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

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

El Salvador, Asamblea Legislativa. (2012) Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor.

El Salvador, Asamblea Legislativa. Reglamento de Evaluación de Incapacidades de Riesgo Profesional

El Salvador, Decreto Ejecutivo N°93 (2006) Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y su Plan Estratégico de País, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Recomendación 164 de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1981.

Recomendación 197 de la OIT sobre el Marco Promocional de la SSO, adoptada la 95° Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006

## **ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO**

CASTELLA LÓPEZ José Luis, VEGA Pablo Orofino, Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, septiembre 2013.

ETALA, Carlos Alberto, (2000) Derecho a la seguridad social, Astrea Editorial, Ciudad de Buenos Aires, Argentina

FUNDE, Compilación de Instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Centroamérica y República Dominicana, Primera Edición, Diciembre, 2010 San Salvador, El Salvador.

GODÍNEZ VARGAS, Alexander, Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana Organización Internacional del Trabajo 2011 Primera Edición 2011.

MARTINEZ Antonio Moreno, López Juan Alegre, Esquemas de Subcontratación y Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción, Tomo XVI, Valencia, Editorial Tirant to Blanch, 2008.

PACHECO G. Máximo, Teoría del Derecho, Cuarta Edición, Jurídica de Chile, Editorial, Santiago de Chile, 1993

RODRIGUEZ SALAZAR CARLOS R, Las Relaciones de Trabajo en Régimen de Subcontratación. Abordaje y Propuestas para el Derecho Salvadoreño”, Editorial Académica Española, Sarbrucken, 2012.

RODRIGUEZ, Carlos Aníbal La salud de los trabajadores contribuciones para una asignatura pendiente, pág. 247, Buenos Aires, Primera Edición, Superintendencia de Riesgos de Trabajo, La Plata 2005

SANCHEZ IGLESIAS Ángel y GRAU RIOS Mario, Nueva Normativa de Prevención de Riesgos Laborales, Aplicación Práctica, Segunda Edición, Madrid, FEMAP, 1999.

## **OTROS DOCUMENTOS:**

Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo, Guía Técnica para la Utilización de Equipos de Protección Personal, Decreto 773,1997, 2ªedición 1ªimpresión. Diciembre 2012

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Informe IV (1) Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, 2005, *Primera edición 2004, pág.3*

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Avances y Perspectivas 2013, Lima, Junio, 2013.

Organización Internacional del Trabajo, (2011). La Revisión del Trabajo: Una Visión Global Comparativa, Disponible en Internet [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_150015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150015.pdf) [consultada el 24-07-2013].

Organización Internacional del Trabajo, (2013) Historia de la OIT, Disponible en internet <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/history.htm> [Consultada en 24-07-2013]

Organización Internacional del Trabajo, (2013) La OIT durante el período entre Guerras 1919, Disponible en internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm> [Consultada en 24-07-2013]

Organización Internacional del Trabajo, (2013) Seguridad y Salud del Trabajo, Disponible en internet: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm> [consultada en 24-07-13].

Organización Internacional del Trabajo, Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003,Primera edición, Ginebra, 2004

Trabajo, La Revista de la OIT, N°63, (Trabajo decente=Trabajo Seguro) La salud y seguridad del trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, agosto, pag.12 2008.

Trabajo, La Revista de la OIT, N°67, Responder a la Crisis, Construir una protección social básica, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, diciembre, pag.12 2009