



Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales*

Carlos Alberto
Coca Muñoz

Ministerio de Trabajo y Previsión
Social, El Salvador
cocaoar@outlook.es

Recibido: abril 3 de 2014
Aceptado: mayo 5 de 2014

BIBLID [2225-5648 (2014), 4:1, 163-208]

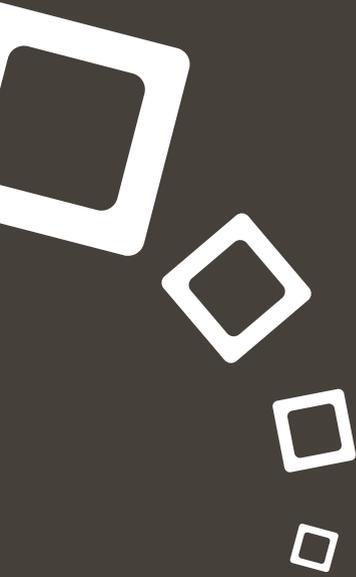
Resumen:

Se propone a la comunidad académica, empresarios, asociaciones/sindicatos de trabajadores y tomadores de decisión de la administración pública la relación entre la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de los servicios de seguridad privada de El Salvador y el respeto de sus derechos laborales consignados en la Constitución de la República, el Código de Trabajo y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Para tal propósito, se aborda el marco doctrinario y jurídico de los riesgos psicosociales y la tutela estatal de la seguridad y salud ocupacional –en específico, la intervención de la inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su verificación de los riesgos psicosociales.

Palabras clave:

Riesgos psicosociales, trabajadores de servicios de seguridad privada, empresas de seguridad privada, Inspección de Trabajo

* Artículo académico original presentado al Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP) para su publicación en el quinto número de la revista "Policía y Seguridad Pública".



Labor rights of employees of the private security providers in El Salvador, and their relation to psychosocial risk *

Carlos Alberto
Coca Muñoz

Ministerio de Trabajo y Previsión
Social, El Salvador
cocaoar@outlook.es

Received: april 3, 2014
Accepted: may 5, 2014

BIBLID [2225-5648 (2014), 4:1, 163-208]

Abstract:

This paper draws the attention of the academic community, businessmen, worker associations/unions, and public decision makers to the relation between preventing psychosocial risks for private security workers in El Salvador, and the respect for their worker rights as enshrined in the Constitution of the Republic, the Labor Code, and the General Law for the Prevention of Risk at the Workplace. It addresses the doctrine and legal framework of psychosocial risk, and government responsibility in terms of occupational security and health –specifically, the intervention of work inspections by the Ministry of Labor, and verifying psychosocial risks.

Key words:

Psychosocial risk, private security workers, private security providers, Work Inspection.

* Academic article originally prepared for the Scientific Investigation Center (CINC-ANSP) for publication in fifth volume of the journal "Police and Public Security"

Introducción

La firma de los Acuerdos de Paz del 16 de enero de 1992 en el Castillo de Chapultepec entre el Gobierno de El Salvador y los representantes del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), produjo una gran cantidad de reformas constitucionales, institucionales y legales. En ese sentido, los Acuerdos indicaron la creación de un Foro de Concertación Económica y Social que se ideó para generar un diálogo social de naturaleza tripartita, entre representantes gubernamentales, empresariales y sindicales.

Entre otros aspectos, el Foro obligaba al Gobierno a “la revisión del marco legal en materia laboral para promover y mantener un clima de armonía en las relaciones de trabajo”, asimismo “para garantizar la efectividad de los acuerdos que por consenso resultasen del Foro, el Gobierno de El Salvador se compromete a emitir, modificar o derogar, los decretos o normas de su competencia y a presentar iniciativas pertinentes a los otros Órganos de Estado”. (GOES & FMLN, 1992).

En su vida efímera¹, el Foro provocó la ratificación de 13 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y 78 reformas al Código de Trabajo aprobadas por la Asamblea Legislativa entre el 21 de abril de 1994 y el 20 de julio de 1995².

Aparte de la reforma a los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador³ el 27 de mayo de 2009⁴, la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT) el 27 de abril de 2010⁵,

- 1 Actores sociales, sindicalistas y analistas políticos, coinciden en afirmar que el Foro para la Concertación Económica y Social fracasó porque del “problema económico y social”, se pasó al planteamiento del “tema económico y social”, lo cual implicó privilegiar el cese del enfrentamiento militar sobre las causas históricas que provocaron la guerra civil. Ver: Martínez, Francisco “Del Foro para la Concertación Económica y Social (FCES) al Concejo Económico y Social (CES)”, publicado en: “Siguiendo Página” el día 5 de septiembre de 2009 y consultado el 8 de febrero de 2014, disponible en <http://siguientepagina.blogspot.com/2009/09/del-foro-para-la-concertacion-economica.html>, y Martínez-Uribe, Álvaro, “Los Acuerdos de Paz en El Salvador, 15 años después”, publicado en Diario Co-Latino el día 16 de enero de 2007, consultado el 8 de febrero de 2014, disponible en <http://www.diaricolatino.com/es/20070116/opiniones/39205/Los-Acuerdos-de-Paz-en-El-Salvador-15-a%C3%B1os-despu%C3%A9s.htm?tpl=69>
- 2 Estas reformas han sido las únicas variaciones sustanciales en la legislación laboral salvadoreña en los últimos 50 años, hasta la asunción de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el año 2010.
- 3 Dichas reformas se orientaron a la vigencia plena de la Libre Sindicalización y Contratación Colectiva en el sector público, a consecuencia de la ratificación a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 4 Las reformas a los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador y la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT no fueron actos totalmente libres y soberanos, sino “forzados” por las presiones de ciertos poderes fácticos nacionales y extranjeros. No es un secreto que la incorporación de estos instrumentos internacionales surgió como consecuencia de las presiones de la Unión Europea (UE), para gozar de las preferencias arancelarias dentro del llamado SGP Plus, a partir del primero de julio de 2005, prorrogado a diciembre de ese mismo año. Ver: González Dubón, Mauricio, “Los convenios 87 y 98 de la OIT”, publicado en El Diario de Hoy el día 1 de julio de 2005 y consultado el día 15 de febrero de 2014, publicado en <http://www.elsalvador.com/noticias/2005/07/01/editorial/edi4.asp> y Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), “Ratificación de los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, Boletín No. 50, Departamento de Estudios Legales, febrero de 2005, consultado el día 15 de febrero de 2014, disponible en http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/estudios_legales_fusades/fel_50.pdf
- 5 Decreto Legislativo No. 254 del 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial el 5 de mayo de 2010.

constituye la mayor innovación del derecho laboral salvadoreño del último medio siglo por su objeto, campo de aplicación, materia a regular, las infracciones y la cuantía de las multas. Por otro lado, los Acuerdos de Paz provocaron la génesis de la Policía Nacional Civil, otorgándole a ésta el control de la seguridad pública y el andamiaje institucional para erigirla como “un cuerpo profesional, independiente de la Fuerza Armada y ajeno a toda actividad partidista”⁶.

No obstante, la década de los noventa se caracterizó por una creciente violencia delictiva, convirtiendo al tema de la inseguridad ciudadana en una de las principales preocupaciones de la población (Melara, 2001). Esta situación motivó el auge de los servicios privados de seguridad, en aras de responder a la necesidad de la población de proteger sus bienes materiales y su integridad física (Melara, 2001) y “a la creciente desconfianza de la ciudadanía en las instituciones policiales” (Arias, 2009). Esto significa que ha existido una relación directamente proporcional entre el incremento notable de las empresas de seguridad privada y la elevación de los índices de “la criminalidad, la inseguridad ciudadana, la falta de efectividad y credibilidad en las instituciones, las normas y actitudes hacia la violencia”. (Arias, 2009)⁷.

En este escenario, como es lógico, creció la contratación de trabajadores dedicados al rubro de los servicios de seguridad privada. Es más, fue una oportunidad laboral para muchos sectores desempleados, entre los que sobresalen los miles de veteranos de la guerra civil (1980-1992) provenientes de las filas del ejército o de la ex guerrilla (Carbadillo, 2009). Quiere decir que los llamados agentes de seguridad privada (en adelante “agentes”) poseen el *status* legal de trabajador y los designados “propietarios” o “dueños” de las empresas de seguridad privada (en adelante ESPRI), se definen como patronos. A ambos sujetos les son conferidas las prerrogativas de la normativa laboral contempladas en la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la LGPRLT y otras leyes y reglamentos en materia laboral.

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque de tipo descriptivo utilizando el método hipotético-deductivo, ya que la temática se abordó de lo general a lo particular. Significa que, en un primer momento, se realizó un estudio bibliográfico sobre investigaciones, documentos, legislación, manuales y revistas, nacionales y foráneos, a partir del cual se coligió que era una problemática relevante, pero con un abordaje exiguo en el acontecer nacional. En tal sentido, se formuló el tema “los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de las ESPRI y su relación con los riesgos psicosociales” y se elaboró el marco teórico respectivo –aspecto doctrinario sobre los riesgos psicosociales (en adelante RP), la legislación laboral aplicable en El Salvador y las competencias específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante MTPS)-.

Luego de esta investigación documental, se entrevistó al Licenciado Jorge Bolaños, Director General de Inspección de Trabajo del MTPS⁸, al Cnel. Juan Ramón

6 Artículo 159, Constitución de la República de El Salvador.

7 No es objeto de este estudio ahondar en esta evidencia científica, sin embargo, es necesario mencionar que este panorama no es exclusivo de El Salvador, sino un denominador común de la región latinoamericana y han sido las investigaciones sociales las que han demostrado en más de una ocasión, la correlación expuesta en la última década del siglo pasado, entre la expansión de los servicios privados de seguridad y el fuerte aumento de la violencia y la delincuencia, el temor ciudadano a ser víctima de un delito, la irrupción de nuevas expresiones criminales (crimen organizado, pandillas, por citar unos ejemplos) y la respuesta poco eficiente del Estado a la demanda ciudadana de seguridad (UNRILEC, 2011).

8 Entrevista realizada el día 27 de febrero de 2014.

Carbajal, miembro de la Asociación Nacional de Empresas de Seguridad Privada de El Salvador⁹ y a 250 agentes de seguridad privada de 10 ESPRI en funciones de las zonas de Santa Tecla y Antiguo Cuscatlán, ambas del Departamento de La Libertad.

Asimismo, para ilustrar la relación entre los derechos laborales y los riesgos psicosociales, se presenta una simulación de tres supuestos agentes de seguridad privada que laboran en turnos de doce horas –diurnas y nocturnas- y veinticuatro horas continuas. Finalmente, la investigación señala una serie de conclusiones y recomendaciones para los diversos actores involucrados –MTPS, Academia Nacional de Seguridad Pública, ESPRI, sindicatos o asociaciones de trabajadores y académicos-.

En vista de lo anterior, se propone a la comunidad académica, a los sectores empresariales y a los representantes de los trabajadores y tomadores de decisión de la Administración Pública, la siguiente tesis:

“La efectiva prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de las ESPRI, está directamente ligada al respeto de los derechos laborales consignados en la Constitución de la República, en el Código de Trabajo y en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”.

El desarrollo de la argumentación que defiende (o refuta) esta idea, se presenta así: En primer lugar, se aborda el marco doctrinario de los RP. Se presentan conceptos básicos, se ha elaborado una tipificación y subsecuente clasificación de los RP. Entrelíneas se puede advertir la relación entre los RP y la salud física y mental de los agentes, así como también la importancia de la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo.

En un segundo apartado se desglosa todo el andamiaje jurídico relacionado con los RP, a saber: Correspondencia de este tema con los derechos laborales, la fuente constitucional, el Código de Trabajo y la LGPRLT y sus reglamentos. En tercer lugar, se desarrolla el contenido de la tutela estatal de la seguridad y salud ocupacional en lo que respecta a la intervención de la Inspección de Trabajo y su verificación de los RP; y finalmente, se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones para todos los actores involucrados en el tema de la gestión de prevención de los RP.

Es conveniente resaltar que, en el contexto actual, el tema de los RP en sí mismo cobra relevancia debido a la entrada en vigencia de la LGPRLT. Se trata de una ley joven no exenta de aprensiones y prejuicios, que conllevó a la resistencia “natural” de implementación de algunos sectores empresariales y estatales. De allí que la actuación del MTPS ha sido encomiable en cuanto a divulgar los principios, obligaciones y beneficios de la precitada ley, entre los que sobresale la obligación que tiene todo patrono de formular un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos, dentro del cual deben tomar en cuenta los RP en los lugares de trabajo. De esta obligación no se eximen a las ESPRI, al contrario, su cumplimiento es apremiante, porque estos centros de trabajo realizan una labor delicada e importante, como son los servicios privados de seguridad y, porque además, en los primeros meses de 2014 se han incrementado los índices de violencia y han estado implicados en varios sucesos polémicos publicados por los medios de comunicación (asesinatos

9 Entrevista realizada el día 24 de febrero de 2014.

por causas fútiles, daños a la integridad física y patrimonio, suicidios, violaciones sexuales, entre otros)¹⁰, y en donde se ha puesto en tela de juicio las condiciones de estos trabajadores.

1. Los riesgos psicosociales

A continuación se presenta un cuadro con los términos básicos que serán utilizados en el desarrollo del tema de la prevención de riesgos laborales (Valverde, 2005).

Cuadro 1
Definiciones básicas sobre trabajo, seguridad y salud ocupacional

Trabajo	Conjunto de tareas organizadas, que normalmente desarrollamos en un ambiente no natural, ni orgánicamente, ni psicológicamente, ni socialmente.
Seguridad ocupacional	Es el conjunto de técnicas no médicas que tienen como fin identificar aquellas situaciones que pueden originar accidentes de trabajo, evaluarlas y corregirlas con el objetivo de evitar daños a la salud o, al menos, minimizarlas.
Salud ocupacional	La ausencia de daño o enfermedad profesional, en su más limitada acepción fisiológica. El equilibrio y bienestar somático o fisiológico, psicológico y social.
Higiene industrial	Conjunto de técnicas no médicas, cuyo objetivo es identificar las condiciones de trabajo que puedan dar lugar a enfermedades profesionales, evaluarlas y corregirlas, o evitando la aparición de éstas.
Riesgo laboral	Es la posibilidad de que un trabajador sufra enfermedades, patologías o lesiones derivados del trabajo.
Accidente de trabajo	Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
Enfermedad profesional	Es la enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena. Esta enfermedad debe reunir tres requisitos: 1) Que exista un contaminante en dosis (cantidad y tiempo) suficiente para generarla; 2) Que la actividad que desarrolle el trabajador enfermo figure en la relación de actividades capaces de producir la enfermedad; y 3) Que la susodicha enfermedad figure en la lista de enfermedades tasadas por la ley.

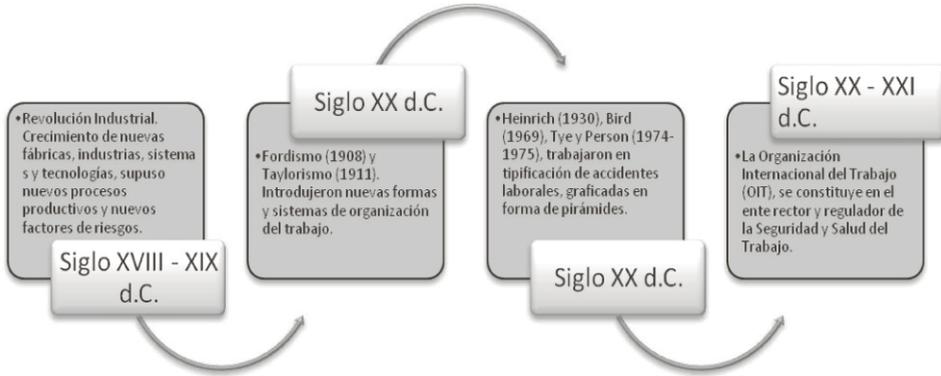
10 Ver RODRÍGUEZ, Carmen, "Vigilante que mató a mendigo había estado ingresado 15 días en el Psiquiátrico", publicado en La Página el día 6 de Octubre de 2012 y consultado el 15 de Enero de 2014, disponible en <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/72128/2012/10/06/Vigilante-que-mato-a-mendigo-habia-estado-ingresado-15-dias-en-el-Psiquiatrico->; GUZMÁN, Jessica, "Vigilante asesina a compañero de trabajo en Plaza Merliot", publicado en La Página el día 25 de Septiembre de 2011 y consultado el 15 de Enero de 2014, disponible en <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/56257/2011/09/25/Vigilante-asesina-a-companero-de-trabajo-en-Plaza-Merliot>; RODRÍGUEZ, Carmen, "Vigilante mata a tiros a cliente en bar del centro capitalino", publicado en La Página el día 4 de Mayo de 2013 y consultado el 15 de Enero de 2014, disponible en <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/81174/2013/05/04/Vigilante-mata-a-tiros-a-cliente-en-bar-del-centro-capitalino>; CANIZALEZ, Luis, "Vigilante viola a su compañero por rencillas personales", publicado en Diario1 el día 29 de Enero de 2014 y consultado el 15 de Enero de 2014, disponible en <http://diario1.com/nacionales/2014/01/vigilante-viola-a-su-companero-por-rencillas-personales/>

Condiciones de trabajo	Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajo. Por ejemplo, características generales de los locales, instalaciones, equipos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; también las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador.
Previsión	Sistema de aseguramiento (mediante cotizaciones), por si ocurren daños a la salud.
Protección	Privilegios destinados a proteger al trabajador siniestrado, cuando ocurran los daños.
Prevención	Conjunto de obligaciones tanto de empresarios como de trabajadores, de carácter mínimo, pero que ambas partes deben ampliar en lo posible, para que no ocurran daños.

Fuente: Elaboración propia a partir de "Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo", de Francisco Valverde Serrano.

Es importante mencionar que la preocupación por los daños a la salud no es reciente en la historia de la humanidad. El instinto de conservación del ser humano le ha llevado a crear mecanismos de defensa ante los peligros que atentan contra su vida o integridad física. Sin embargo, de esfuerzos de carácter personal más a un nivel instintivo-defensivo, se ha evolucionado a sistemas organizados de seguridad industrial (Ramírez, 2007). Al respecto, la eclosión de la revolución industrial produjo un incremento exponencial de accidentes y enfermedades laborales en el siglo XIX. Se reporta que en 1871, el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y pésimas condiciones de trabajo (Ramírez, 2007). Ahora bien, debido a múltiples avances e intervenciones (la lucha de los trabajadores, la reivindicación de los derechos laborales, el avance de técnicas y medicinas, el surgimiento de la OIT, etc.), a mediados del siglo anterior, la seguridad industrial alcanzó una condición permanente dentro de las relaciones de trabajo, tanto así que en la actualidad, la OIT es el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles (Ramírez, 2007).

Esquema 1 Desarrollo histórico de la seguridad y la salud ocupacional



Fuente: Elaboración propia a partir de “Seguridad industrial. Un enfoque integral”, de César Ramírez Cavassa.

Además, la seguridad y la salud ocupacional infiere un trabajo interdisciplinar, debido a que retoma temáticas del área de la medicina, el derecho, la economía, la ergonomía, la química, la tecnología, entre otros (Valverde, 2005); un ejemplo de esta situación la encontramos en la LGPRLT, una ley novedosa, progresista y multidisciplinar, donde la esencia de su regulación es el tema de la prevención de riesgos ocupacionales.

Asimismo, conviene aludir que el tema de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) pone al centro a la persona humana (Hernández, Malfavón, & Fernández, 2006). Por eso, el objetivo básico de la SSO consiste en evitar la lesión y muerte por accidente o enfermedad laboral del trabajador; y, como objetivos secundarios, se buscan la reducción de costos operativos de producción (relación costo-beneficio de la incapacidad por accidente o enfermedad del trabajador) y el mejoramiento de los niveles de rendimiento en el trabajo (Ramírez, 2007).

En suma, la importancia de la SSO radica en que todo empleador debe prevenir que cualquier riesgo laboral, sea por lugar o puesto de trabajo, produzca un accidente o enfermedad profesional a sus trabajadores. Esto quiere decir que, al constituirse las ESPRI como verdaderos lugares de trabajo, se convierten en fuente de riesgos laborales para sus trabajadores y, por consiguiente, es de rigor investigar qué tipo de riesgos laborales sufren los agentes de las ESPRI.

1.1. Marco doctrinario de los riesgos psicosociales

Desde la década de los años setenta del siglo anterior, el tema de los RP ha ido tomando una relevancia mayor, lo cual ha derivado en una diversidad de enfoques (Moreno & Baez, 2010), por ejemplo, es ilustrativa la discusión semántica de nominación y conceptualización de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales (Moreno & Baez, 2010). En el presente trabajo se les nomina como “riesgos psicosociales”, en cuanto éstos se incluyen dentro de las formas de riesgos laborales. Por otra parte, se ha reconocido ampliamente la relación existente entre los RP con las causas y prevención de las enfermedades de los trabajadores.

Especialmente en nuestra época, cuando se evidencia un crecimiento del llamado sector terciario de la economía (servicios), “son los riesgos psicosociales los que se presentan con más incidencia en este sector de actividad y, paradójicamente, los menos evaluados, cuando se constata que son los que a más trabajadores afecta y cada vez con mayor intensidad” (Instituto de Ergonomía MAPFRE, 2005).

Ahora bien, es menester precisar que al hablar de RP no se toman en cuenta los factores familiares y personales que influyen directamente en la salud del individuo y en su desempeño en el trabajo, lo cual no obsta para que las políticas sociales de las empresas consideren la influencia de los aspectos personales y familiares de los trabajadores (Instituto de Ergonomía MAPFRE, 2005). *A contrario sensu*, la cuestión de los RP sólo hace referencia a aquellos aspectos de las empresas concernientes a la organización, contenido del trabajo, la realización de la tarea y el entorno donde ésta se desarrolla (Instituto de Ergonomía MAPFRE, 2005).

En ese sentido, se puede afirmar que los RP son situaciones, hechos o estados de las condiciones del trabajo y organización de la empresa que obstaculizan el bienestar personal y social de los trabajadores (Moreno & Baez, 2010). A continuación se presenta un cuadro sinóptico con las definiciones que se utilizan en la presente investigación, dada su similitud:

Cuadro 2
Definiciones de Riesgos Psicosociales

OIT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España	Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León
Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias (UGT-Aragón, 2006).	Aquellos que hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Instituto de Ergonomía MAPFRE, 2005).	Es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes (Moreno & Baez, 2010).

Fuente: Elaboración propia.

En las tres definiciones antes expuestas, se encuentran los siguientes puntos coincidentes: 1) Fuerte vínculo entre la organización, gestión y contenido del trabajo con las condiciones de los trabajadores. La estructura empresarial no debe estar ajena a las condiciones fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. Hay que tomar en cuenta que, antes de ser empleados, éstos son seres humanos con una dimensión social, emotiva, cultural y biológica; las cuales están intrínsecamente relacionadas con su ambiente de trabajo; es decir, cada trabajador, en tanto persona humana y en el desempeño de sus labores busca un grado de bienestar al realizar

su trabajo¹¹. 2) Cuando la tensión entre las condiciones de los trabajadores y el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, no son controladas (o mejor dicho, gestionadas) por la dirección empresarial, se produce una consecuencia negativa en los primeros que puede derivar en daños a la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

1.2. Importancia de la gestión de prevención de los riesgos psicosociales

Siguiendo el planteamiento de Rodríguez (2005), los RP son importantes por dos razones íntimamente relacionadas: La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores. Sobre la motivación en el trabajo resaltan cinco teorías (Rodríguez, 2005), que presentan una diversidad de enfoques, cada una con aspectos positivos y criticables (Ver Cuadro 3). Existen siete ideas que pueden elevar el nivel de la motivación en los ambientes laborales: Que los motivos y los valores que los trabajadores asignen a una tarea sean apropiados, hacer atractivos los trabajos, definir los objetivos del trabajo para que sean claros y estimulantes, otorgar los medios suficientes para el desempeño adecuado de la tarea, crear ambientes adecuados, reforzar el rendimiento y armonización de todos estos elementos en un sistema social técnico compatible (Rodríguez, 2005).

Por otra parte, la satisfacción laboral ocurre cuando el trabajador está desempeñando su labor de tal manera que siente un determinado grado de bienestar al realizar su trabajo (Rodríguez, 2005). El trabajo es una actividad fundamental para la inmensa mayoría de las personas, tanto así que los seres humanos no sobrevivirían sin él, ya que se destina una parte importantísima de la vida a trabajar. En tal sentido, la satisfacción laboral es una necesidad fundamental que obliga a diseñar los puestos de trabajo de manera que las personas puedan alcanzar sus expectativas.

Por tanto, el tema de la gestión de la prevención del RP tiene como horizonte que los trabajadores estén motivados y satisfechos con su trabajo, para que así eviten consecuencias negativas en su salud física y psicológica. Ahora bien, este horizonte no siempre es realizable a plenitud, ya que muchos se emplean en las agencias de seguridad privada no por vocación, sino por la necesidad de obtener una remuneración que les permita conseguir ingresos para su hogar y suplir así sus necesidades básicas.

En la teoría de Maslow, esto significaría que sólo suplen el primer grado de necesidades –las fisiológicas– y que están muy lejos del ideal de autorrealización personal (Rodríguez, 2005). Además, en línea con este planteamiento, el hecho que los agentes no estén motivados y satisfechos con su labor, constituye *per se*, una fuente de RP.

Desde una perspectiva jurídica, el tema de la gestión de la prevención del RP es importante porque afecta a los derechos fundamentales y a la salud (física y mental) del trabajador y han adquirido un revestimiento legal. Dicho de otra manera, el tema es relevante porque se relaciona profundamente con los derechos inherentes e irrenunciables de los trabajadores y con aspectos de su salud física y psicológica y la notabilidad de esta materia radica en su incorporación al ordenamiento jurídico, lo cual significa que al tener rango de ley, se convierte en una norma de obligatorio cumplimiento para empleadores y empleados.

11 Esto ha sido teorizado por algunos autores como la búsqueda de la “satisfacción personal” (Rodríguez, 2005). Significa que si los empleados no se sienten satisfechos con su trabajo, cargan con un peso de “frustración”.

Cuadro 3
Teorías de la motivación y la satisfacción laboral

Representantes	Teoría de la Jerarquía de Necesidades	Teoría de la Equidad	Teoría de la Expectativa	Teoría del Refuerzo	Teoría del Establecimiento de Metas
A. Maslow 1950-1960	J. S. Adams 1995	V. Vroom 1964	B. F. Skinner 1948	E. Locke y Y. Lathan 1968-1978	
Elementos básicos	<p>Plantea una "pirámide" de necesidades. El individuo alcanza determinado grado de motivaciones, en la medida que tiene resueltas y superadas las necesidades de grado inferior.</p>	<p>Se basa en el principio de comparación social: La persona se percibe a sí misma y se compara con los demás. Solo así la persona aporta al trabajo inteligencia, experiencia, habilidades, salud, conocimiento, etc., y obtiene beneficios del trabajo (resultados), como salarios, condiciones, estatus, etc.</p>	<p>Las decisiones, el esfuerzo en las actividades y el rendimiento laboral conducen a compensaciones deseadas. Relación entre esfuerzo realizado y rendimiento en el trabajo. Utiliza mecanismos de medición cuantitativa.</p>	<p>Basado en un enfoque conductista, expresa una relación estímulo-respuesta. La respuesta es una variable medible, por ejemplo: El rendimiento en el trabajo medido como la productividad, el absentismo o los accidentes ocurridos en un determinado período de tiempo. La respuesta puede reforzarse (recompensa) en el pago de salario, horas extras, etc.</p>	<p>Las metas son la base de la motivación laboral y provocan la conducta. Cuando las metas son más difíciles se obtienen mayores rendimientos en el trabajo.</p>
Críticas	<p>No explica la conducta en el trabajo, es más bien una teoría filosófica. No es teoría corroborable. La satisfacción de las necesidades no siempre está jerarquizada, de hecho pueden ser satisfechas simultáneamente.</p>	<p>La inequidad se reduce de forma diferente al aumento de la motivación. La comparación tiene un fuerte componente subjetivo y puede ser sesgada. Tanto así que la persona puede elaborar cogniciones que le reduzcan su grado de injusticia percibida.</p>	<p>No toda la conducta se determina de forma expectativas de manera exacta.</p>	<p>No deja espacio a valoraciones subjetivas.</p>	<p>La acentuación en la dirección de la conducta.</p>

Fuente: Elaboración propia, a partir de texto "Psicosociología aplicada", de Luis María Rodríguez Moreno.

1.3. Clasificación e identificación de los riesgos psicosociales

Según la doctrina, los RP más reconocidos son el estrés, la violencia y el acoso.

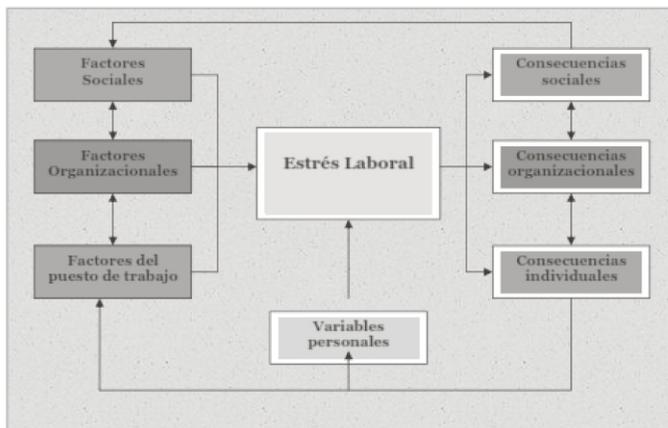
Cuadro 4
Principales riesgos psicosociales

Estrés laboral	Un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.
Violencia laboral	Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.
Acoso laboral	Toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Fuente: Elaboración propia a partir del texto "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas", de Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez León.

Se menciona que el estrés laboral es el primero y más global de todos los RP (Moreno & Baez, 2010), ligado directamente al nivel organizacional, lo cual significa que está relacionado con las características del empleo, características de la tarea, la estructura de la organización y la comunicación jefe-subordinado.

Esquema 2
Proceso del estrés como riesgo psicosocial



Fuente: "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, de Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez León.

En el Cuadro 5 se muestra una separación de las cuatro grandes áreas organizacionales que se relacionan con los generadores de estrés:

Cuadro 5
Áreas organizacionales detonantes de estrés

I. Características del empleo	II. Características de la tarea
<ul style="list-style-type: none"> - Precariedad en el trabajo: Inseguridad en el empleo. - Condiciones físicas del trabajo: Situaciones térmicas (exceso de frío o calor), ruido ambiental, vibraciones, iluminación y contaminación. - Riesgos a la integridad física. - Organización del tiempo de trabajo: Trabajos en turnos diurnos y nocturnos, exceso de jornada laboral, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga del trabajo. - Infracarga de trabajo. - Repetitividad de la tarea: Monotonía y falta de estimulación y creatividad. - Ritmos de trabajo. - Falta de libertad de decisión: cuando no hay posibilidad de tomar iniciativas en el trabajo. - Formulación requerida. - Tareas peligrosas. - Formación requerida: Falta de entrenamiento o formación insuficiente para el desempeño profesional.
III. Estructura de la organización	IV. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> - Ambigüedad de rol. - Conflicto de rol. - Falta de participación: Se restringe la consulta a los trabajadores sobre su propia tarea, no se les tiene en cuenta como recurso activo. - Promoción en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estilos de mando: Agresivos o deficitarios. - Relaciones interpersonales: Falta de apoyo, aislamiento de compañeros o jefes, etc. - La falta de canales de comunicación interna fluida respecto de la tarea y la organización.

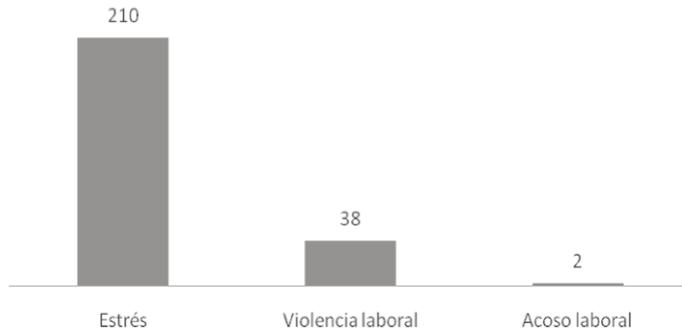
Fuente: Elaboración propia a partir de “Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral”, de UGT, ARAGÓN.

En sintonía con el cuadro anterior, una investigación dirigida por la Unión General de Trabajadores de España, menciona que en el rubro de la seguridad privada, la mayoría de los riesgos se derivan de “situaciones intensas motivadas por imperativos profesionales elevados, reducida influencia que el trabajador ejerce sobre sus condiciones de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, falta de apoyo social, precariedad en el empleo, escasa recompensa que no se corresponde con el trabajo realizado, etc. Estas situaciones pueden generar estrés con el resultado de la aparición de una amplia gama de enfermedades corporales, mentales e incluso, mortales” (UGT, 2001). Ahora bien, las entrevistas a trabajadores y empleadores constatan que el estrés es el principal RP de los agentes de seguridad privada (Ver Gráfica 1).

Esto tiene que ver con cuatro factores generadores de estrés que repetidamente respondían en las entrevistas: a) Jornadas laborales excesivas, ya que en su gran mayoría trabajan de rigor en turnos de 12 ó 24 horas; b) Riesgo de sufrir daños a su integridad física o perder la vida en el desempeño de sus labores; c) Repetitividad de la tarea; y d) Estilo de mando agresivo y falta de canales de comunicación interna dentro de las empresas¹².

12 Respecto a este último numeral, parecería vincular la respuesta a una posible situación de violencia dentro de la empresa; sin embargo, la percepción de los trabajadores no es así, lo cual tiene una explicación sencilla. En primer lugar, al ser cuestionados si eran víctimas de malos tratos físicos o verbales, ninguno de los entrevistados respondió afirmativamente; por otro lado, al preguntarles si los estilos de mando de sus jefaturas eran rígidos, muy al estilo militarista, sin oportunidad que el subordinado exprese su punto de vista, éstos respondieron de forma positiva. Por tanto, existe una

Gráfico 1
**¿Cuál es el riesgo psicosocial más frecuente en las Empresas
de Seguridad Privada?**



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a 250 agentes de seguridad privada.

Ahora bien, respecto al riesgo de sufrir daños a la integridad física o convertirse en víctimas de un atentado contra su vida, es claro que todos los agentes de seguridad privada están conscientes de ello –lo cual todos asintieron en las entrevistas–, sin embargo, esta “consciencia” no disminuye sus niveles de estrés. Mas bien, esta situación está vinculada con dos riesgos laborales relacionados con la propia actividad de las ESPRI (UGT, 2001): a) La tarea de servicios de vigilancia, repeler agresiones y detener *in fraganti* a presuntos infractores de la ley, conlleva el riesgo de configurarse en víctima de acciones anti-sociales (asalto a mano armada de los centros de trabajo, personas u objetos que cuida, etc.) y agresiones (recibir insultos, golpes, cortaduras, impactos de bala); b) Uso y mantenimiento de armas de fuego. Las armas de fuego *per sé* constituyen un verdadero riesgo ya que éstas se han fabricado para dañar; en tal sentido, la manipulación de estos objetos representa un peligro exponencial si se hace un uso indebido de ellas. Esto, obviamente, se agrava en países como El Salvador, en donde los niveles de inseguridad son sumamente altos y donde los servicios de seguridad privada emergen como fruto de esta *violencia estructural* (homicidios, robos, hurtos, extorsiones, crimen organizado, narcotráfico, etc.).

Por otra parte, conviene mencionar en este apartado una discusión jurídica en torno a si el trabajo de los agentes de seguridad privada puede ser calificado como “labores peligrosas”. Las labores peligrosas son aquellas que pueden ocasionar la muerte al trabajador o dañarlo de modo inmediato y grave en su integridad física, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 del Código de Trabajo. Entonces, la pregunta de rigor es: ¿Pueden las labores de servicios de seguridad

concepción cultural en los agentes de las ESPRI, en donde los estilos de mando impositivos, severos y firmes son vistos de forma “natural” y parte de la “cotidianidad” o “normalidad”; como bien dicen ellos: “Es normal que los jefes sean así”, “es parte de la disciplina” y “hay que ser obedientes con los jefes, sino perdemos nuestro trabajo”. Incluso, si un trabajador ha cumplido su turno de 24 horas continuas y no se ha presentado su relevo u otra posición de trabajo se encuentra sin “guardia de seguridad”, su jefe lo envía a seguir trabajando, éste acepta a pesar del cansancio y la fatiga provocada por su larga jornada laboral. El trabajador justifica esta situación “porque no puede renegarle al capitán” “puede perder su trabajo”, “los supervisores mandan y no aceptan que se les diga nada” y “es la fuente de empleo con la cual llevan alimentos a sus hogares”. En definitiva, estos pasajes no son percibidos como violentos sino como parte natural de la estructura organizacional de las ESPRI.

privada, con todas las acepciones que se bifurcan de ella, ocasionar la muerte al trabajador o dañarlo de forma inmediata y grave? Hay dos posturas, la primera que defiende que sí son tareas peligrosas, ya que existe una “probable” exposición a agresiones físicas, ataques, y amenazas. Este análisis tendría su confirmación más próxima en lo dictaminado en la Ley de los Servicios de Seguridad Privada, en la cual se establece que las ESPRI deben presentar para su funcionamiento un “seguro de vida colectivo para el personal que labora en la empresa”¹³, de lo contrario incurrirían en una falta grave¹⁴, es decir, la obligatoriedad de un seguro de vida para el personal de las ESPRI tiene que ver con el peligro o amenazas contra su vida e integridad física.

Por otro lado, existen también aquellos que desestiman estos argumentos y mencionan que no son tareas peligrosas, ya que el clima de inseguridad no afecta de forma puntual a los agentes de seguridad privada de las ESPRI, sino que afecta a toda la población, por tanto, si éste fuera el sostén del argumento, todos los trabajos deberían calificarse como labores peligrosas, lo cual es absurdo. La relevancia de esta discusión radica en su efecto inmediato que se manifiesta en la reducción de la jornada laboral, ya que las jornadas de trabajo de labores peligrosas no deben exceder “de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna”¹⁵. Al respecto, un representante de los empleadores comenta que la solución radica en crear una legislación laboral de carácter especial para las relaciones de trabajo de las empresas de seguridad privada, a semejanza de lo decretado en otros países de la región (Cnel. Juan Ramón Carbajal, 2014).

Dicho lo anterior, se explicará brevemente la violencia y el acoso laboral. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, define la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, que se manifiesta como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica (Ministerio de Trabajo, 2014). Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, configura una violación a los derechos humanos y laborales y como RP supone un estado de deterioro del funcionamiento que tiene un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud física y mental. La violencia laboral se manifiesta de tres formas: a) Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador; b) Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe; c) Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa (Ministerio de Trabajo, 2014).

13 Artículo 19 “c”, Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

14 Artículo 49 “d”, *Ibidem*.

15 Artículo 162, Código de Trabajo.

Esquema 3 Tipos de violencia laboral



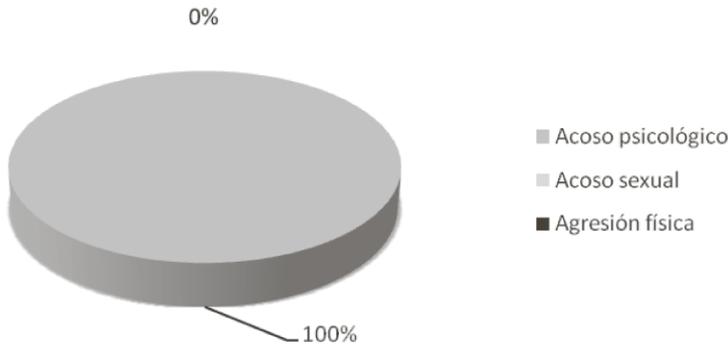
Fuente: Elaboración propia.

Como se mencionó anteriormente, sólo 38 del total de entrevistados expresaron ser víctimas de un tipo de violencia laboral (representando el 15%). De este universo, al ser cuestionados sobre el tipo de violencia que soportaban¹⁶ el 100% manifestó padecer “acoso psicológico”, resultando relevante que ninguno atisbara en lo más mínimo la presencia de “acoso sexual” ni “agresión física”. Estos agentes expresaron que sus “jefes les gritaban”, “los trataban mal, incluso con malas palabras”, o utilizaban frases como “parecen maricones que no sirven para trabajar”, “vayan a llorar donde sus nanas o mujeres”, “no parecen hombrecitos”, “sino quieren trabajar, ¡váyanse! La puerta de la empresa es grande, de todas formas hay mucha gente afuera que quiere trabajar”, etc.; frente a estas expresiones y muchas más, fue curioso que *todos* terminaran su intervención con la petición “no le vaya a contar al *patrón*, sino se va enojar y nos va despedir”. En la sabiduría popular de estos agentes, entienden que sus *patronos* abusan de su posición de superioridad para ejercer coacción y manipulación sobre ellos, “ya que tienen necesidad de su trabajo”, o sea, que estos empleados valoran la “no-pérdida” de su trabajo y son capaces de soportar este tipo de maltrato. No obstante, al ser cuestionados sobre su identificación con el centro de trabajo donde labora, la minoría se siente identificada con los valores y mística de la empresa (poco: 50%, nada: 19%), por lo que la mayoría estaría dispuesta a cambiar de trabajo.

16 La pregunta a la que se hace mención es una derivación de la pregunta ¿Cuál es el riesgo psicosocial más frecuente en las empresas de seguridad privada? Y a los que respondieron “violencia laboral”, se les preguntó: ¿De qué forma se manifiesta la violencia en sus empresas? Fue un tipo de interrogante “abierto”, lo cual significa que no se dio alternativa de respuesta, sino que se dejó en total libertad al entrevistado y ha sido un esfuerzo del investigador tabular las respuestas y ubicarlas según la tipificación de la violencia laboral presentada en esta investigación.

Gráfico 2 Tipo de violencia laboral en las empresas de seguridad privada

¿Qué tipo de violencia ha sufrido en su empresa?



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

Gráfico 3 Auto-identificación de los agentes de seguridad privada con sus empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

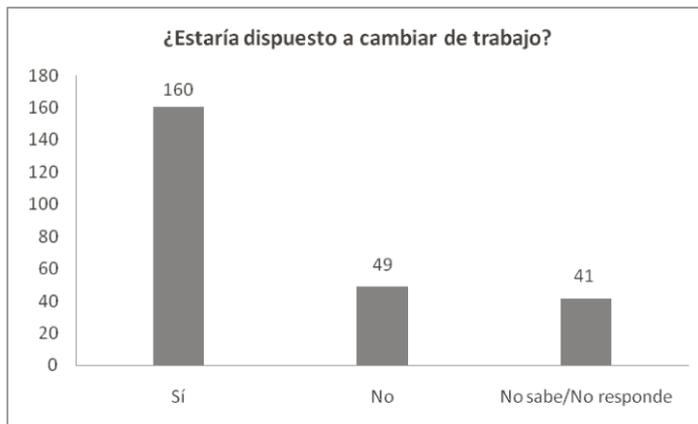
Finalmente, en relación al acoso laboral, sin duda “es el más difundido de los riesgos psicosociales de los últimos años” (UGT-Aragón, 2006). Este tipo de acoso es conceptualizado por muchos como “*mobbing*”¹⁷ (Niño, 2004) y se presenta “cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos 1 vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, produciendo en las víctimas un daño psicológico y físico que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral” (UGT-Aragón, 2006).

17 Etimológicamente del verbo inglés “to mob”, que se traduce al castellano como acosar, asaltar.

La diferencia con el acoso psicológico mencionado en el apartado anterior, consiste en el grado de intensidad, es decir, el *mobbing* representa un grado de “represión” más extremo, que se manifiesta del siguiente modo (UGT-Aragón, 2006): a) El acosador imposibilita la comunicación adecuada de la víctima con los demás (ataques verbales, la víctima es interrumpida cuando habla, se ignora su presencia, amenazas, etc.); b) Se evita el contacto social del acosado (se aísla en un lugar de trabajo sin compañeros, prohibición a los compañeros para hablar con él, etc.); c) Se desacredita a la víctima o se denigra su reputación (ridiculizarlo en público, se atacan sus creencias, etc.); d) Actividades dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional (Pedirle tareas absurdas, asignarle tareas muy inferiores a su categoría profesional, etc.); e) Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima (agresiones físicas, se le ocasionan trastornos, enfermedades psicosomáticas, etc.).

En las entrevistas, sólo dos personas declararon sufrir actos tipificados como “*mobbing*”. Ellos manifestaron que sus patronos “los habían enviado a posiciones bien lejanas y donde están solos”, “sus turnos terminan entre las 10 y las 11 de la noche, y no les proporcionan ni viáticos, ni un lugar adecuado donde dormir, ni transporte para regresarse a sus casas”, “su jefe y sus compañeros se ríen de él”; y cuando preguntan porqué los tratan de forma diferente en comparación a sus compañeros de trabajo, la respuesta que reciben es “sino les gusta su trabajo, pueden irse”. Incluso, han llegado a proponer a sus patronos que los liquiden¹⁸, sin resultado satisfactorio. Es más, uno de los acosados manifestó padecer una enfermedad en su espalda –comprobable, según él, con dictamen médico del Instituto Salvadoreño del Seguro Social-, pero “sus jefes” hacen caso omiso de las prescripciones médicas.

Gráfico 4
Estabilidad laboral



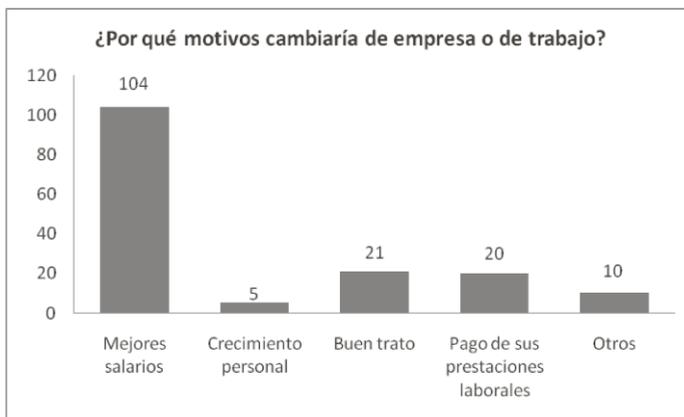
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

18 Liquidación es una categoría popular que los trabajadores y empleadores ocupan para definir el pago de la indemnización, vacaciones y aguinaldo proporcionales. Es costumbre que los patronos y trabajadores alcancen un acuerdo extra-judicial sobre el pago de su indemnización, la cual, según la legislación laboral salvadoreña, únicamente opera en las situaciones de despido injustificado o de hecho.

Finalmente, es interesante apreciar que los trabajadores que privilegian el estrés, violencia laboral o acoso laboral, en la frecuencia de los RP en su empresa, estarían dispuestos a cambiar de empresa o trabajo¹⁹, si encontrarán un empleo con mejores ingresos, o con un trato digno, o donde se les proporcionen todas las prestaciones laborales exigidas por la ley.

Estas respuestas indican que el único vínculo creado con su lugar de trabajo radica en el aseguramiento de una fuente de ingresos más o menos fija, aunque los grados de estabilidad laboral no sean muy claros.²⁰ Un representante patronal al ser interrogado sobre los niveles de estabilidad laboral de sus empleados, manifestó que “ciertamente, los agentes de seguridad privada no se caracterizaban por la permanencia en las empresas, tanto así que a muchos se les paga el curso introductorio de la Academia, o su permiso para portar armas de fuego, y ya no regresan a la empresa” (Cnel. Juan Ramón Carbajal, 2014).

Gráfico 5
Motivos para cambiar de empresa o empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

2. Los riesgos psicosociales en el ordenamiento jurídico de El Salvador

A tenor de lo expresado por el actual Director General de Inspección de Trabajo, “previo a la LGPRLT, se tenía una legislación escueta eminentemente proteccionista, en cambio, con la nueva normativa se pasa a una etapa de ‘prevención inclusiva’... con el objeto de construir una cultura de prevención de accidentes y enfermedades profesionales y *que* el tratamiento de los riesgos psicosociales representan una parte de la novedad de la LGPRLT” (Bolaños, 2014). En efecto, la precitada ley busca “establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías

19 Un 64% de los entrevistados –es decir, 160 de 250 trabajadores- respondió afirmativamente al cuestionamiento sobre si estarían dispuestos a cambiar de empresa o puesto de trabajo.

20 De los 160 consultados que dijeron estar dispuestos a cambiar de empleo o empresa, 104 respondieron que su movilidad laboral se debería a la búsqueda de un empleo con mayores ingresos (65%); 21 a un ambiente laboral donde se les trate dignamente (13%); 20 al pago puntual de sus prestaciones laborales (13%); 5 por motivos de crecimiento personal (3%); y 10 a otras razones de diversa índole (6%).

y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo”²¹.

Dicho esto, ¿por qué incorporar al ordenamiento jurídico aspectos como la seguridad y la salud en el trabajo? Al plantearse esta interrogante, no se soslaya que la seguridad y la salud ocupacional ha estado presente desde los orígenes mismos del derecho laboral –siglo XIX-. En otros estudios se ha narrado exhaustivamente que tras “las largas y agotadoras jornadas... han de añadirse las pésimas condiciones de seguridad, higiene y salubridad en que se desenvolvió el trabajo a partir de la Revolución Industrial. La calamitosa situación de los trabajadores, especialmente de las industrias extractivas, sometidos a durísimas condiciones de trabajo y a graves riesgos de accidente, fue sin duda uno de los hechos que de un modo más acuciante reclamaron la intervención de los poderes públicos. Por añadidura, a los grandes riesgos que la mecanización del trabajo había introducido se unía la completa falta de prevención y previsión social” (Montoya, 1998).

Aunado a lo anterior, se debe considerar lo enseñado por la “teoría social del derecho” y la “teoría axiológica del derecho”. La primera teoría expone que la dimensión ontológica del derecho es regir la coexistencia humana, por cuanto, si bien moldea la vida humana, es a su vez influido y contra moldeado por el empuje arrollador de la misma (Torré, 2003); la segunda dice, entre otras cosas, que el derecho, al pertenecer al mundo de la cultura, persigue la consecución de una serie de valores jurídicos –entre los que resalta la justicia como valor supremo, pero no es el único- (Torré, 2003). En tal sentido, Romero (2005) explica que, en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo, la Ley pretende proteger bienes jurídicos tales como la vida, la integridad psicofísica y la salud de los trabajadores. De hecho, la prevención de riesgos laborales ha adquirido relevancia en las últimas décadas, la cual se ve reflejada en la incorporación a los cuerpos legales de temáticas como los principios y deberes básicos de la seguridad y la salud ocupacional, los mecanismos para asegurar el control y el cumplimiento efectivo de la prevención de riesgos, el reconocimiento de derechos de información y participación de los trabajadores y sus representantes, protección de instalaciones industriales, regulación y control de generadores de vapor, etc., en general, el nacimiento a la vida jurídica de medidas de seguridad, higiene, salud, ergonomía y medicina del trabajo. En definitiva, se pretende una adecuada protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2.1. Referencia material: Correspondencia entre los riesgos psicosociales y los derechos laborales de los trabajadores

Como se aludió en el apartado anterior, la asunción al mundo jurídico de los principios y dictámenes de la seguridad y la salud ocupacional, está intrínseca e íntimamente relacionado con la regulación de los principios generales relativos a la prevención de riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva (Romero, 2005b). Significa que la ley dispone de los elementos mínimos, necesarios e indispensables que se deben cumplir,

21 Artículo 1, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

así como la atribución de responsabilidades y prohibiciones tanto para patronos como para trabajadores, recurriendo a la tipificación de infracciones y el régimen sancionador correspondiente. De hecho, el Director General de Inspección de Trabajo menciona que la LGPRLT “estipula la planificación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, que contribuya a formar una cultura de prevención de riesgos ocupacionales a nivel nacional, es decir, que hace un énfasis en la prevención y difusión del conocimiento técnico entre los actores sociales” (Bolaños, 2014²²).

Ahora bien, se justifica que a la esfera de los derechos laborales se incorpore el tratamiento y regulación de los RP, ya que desde los orígenes del derecho laboral, se registra que las enfermedades y accidentes de trabajo han sido sucesos con gravísima incidencia personal y social –imposibilidad de trabajo, pérdida de salarios, desmejoramiento de la vida de los trabajadores y su familia, por mencionar algunos ejemplos-, que motivaron la acción protectora de los poderes públicos (Montoya, 1998). Primariamente, el enfoque de la ley laboral consistía en paliar los efectos de las enfermedades y los accidentes –tanto comunes como laborales-²³, en el sentido de atender las necesidades sanitarias del enfermo –asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria, etc.-, como las necesidades económicas que aparecen a consecuencia de su incapacidad, temporal o definitiva, para el trabajo –pago de subsidios o pensiones de naturaleza económica- (Montoya, 1998). En la actualidad, el enfoque ha cambiado del curativo al preventivo, es decir, “hace un énfasis en la prevención”.

Por tanto, la salud y la seguridad del empleado *en el trabajo* se eleva a un rango legal, debido a que la sociedad ha visto necesario promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, lo cual significa generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones que realcen el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de sus capacidades; en otras palabras, la “fuente material” del derecho radica en garantizar que los trabajadores lleven una vida social y económicamente productiva y contribuir al desarrollo sostenible, permitiendo su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (Salud, 2014).

2.2. Referencia formal: Descripción del marco legal de los factores psicosociales

A manera de complemento y contraposición a lo que se llama “fuente o referencia material”, la doctrina jurídica ha denominado “fuentes formales” a las distintas maneras de manifestarse de las normas jurídicas –ley, jurisprudencia, contratos,

22 Lic. Jorge Bolaños, Director General de Inspección de Trabajo (2013-2014) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrevista realizada por el autor el día 27 de febrero de 2014

23 Código de Trabajo: Art. 317: Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado. Art. 319: Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo. A contrario sensu, se conciben las enfermedades y accidentes comunes, aquellos que no dependen de la relación de trabajo.

etc., es decir, los distintos modos de manifestación del derecho positivo, en relación a su origen o fuente –unas normas son dictadas por el legislador, otras por el juez, otras surgen directamente de la convivencia social, otras a través de acuerdos colectivos entre directivas de empresas y sindicatos de trabajadores, etc.- El presente análisis de las fuentes formales se basará en el enfoque del “sistema continental”, o sea, el sistema jurídico de origen romano que destaca el papel de la *ley* como fuente más importante del derecho, retomando las manifestaciones más notables de dicha ley: La Constitución de la República, los convenios internacionales y las leyes nacionales (Torré, 2003).

2.2.1. La fuente constitucional

En primer lugar, desde un punto de vista político-jurídico, la Constitución hace referencia a la norma fundamental, al ordenamiento supremo de un Estado soberano, que tiene como objeto garantizar los derechos fundamentales de las personas y establecer de forma clara la división de poderes con la delimitación de sus alcances y competencias, para de esa forma conseguir la convivencia civilizada de los miembros de la sociedad (Henríquez, López, & Cortez, 2004).

Dicho lo anterior y, en atención al tema que merece nuestra atención, la regulación taxativa de los RP no aparece en la Carta Magna salvadoreña. No obstante, se considera importante situar de forma prudente las siguientes reflexiones: a) Los RP es un tema relativamente nuevo en nuestra realidad social, institucional y jurídica que, obviamente, no estaba en consideración del constituyente de 1983; b) La supremacía constitucional significa, entre muchos aspectos, que todas las ramas jurídicas están subordinadas a él y que todos –gobernantes y gobernados, sector público y privado- están obligados a respetar los principios constitucionales; c) Por tanto, en sintonía con “la teoría de la plenitud hermética del ordenamiento jurídico” (Torré, 2003) que explica que no existen espacios sin regulación jurídica y, por ende, sin alcance constitucional, se determina que ningún aspecto de nuestra realidad social, política y jurídica es a-constitucional, en tal sentido, los RP aparecen como desprendimiento de bienes jurídicos protegidos por la actual Constitución –el trabajo y la salud-.

La Constitución de la República de El Salvador, promulgada el 15 de diciembre de 1983, dispone en sus Artículos 37, 44 y 54 que “el trabajo goza de la protección del Estado”, “la ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales del trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes” y “la salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento”²⁴, respectivamente.

Las disposiciones antes mencionadas significan lo siguiente: a) Al tener el trabajo una función social, debido a la importancia no sólo para el trabajador sino para la sociedad, está protegido por el Estado en todas sus acepciones –entre las cuales podemos incluir los RP, en cuanto el Estado debe vigilar que los patronos

24 En la historia del constitucionalismo salvadoreño, estas regulaciones aparecen tal cual, por primera vez, en la Constitución salvadoreña dictada el 7 de septiembre de 1950 –Artículos 182, 195 y 206-; se mantienen intactas en la Constitución promulgada el 8 de enero de 1962 –Artículos 181, 194 y 205; y se reproducen íntegramente en la Constitución actual vigente de 1983.

lo contengan dentro de su sistema de prevención de riesgos ocupacionales; b) El Estado cumple su tarea de supervisar que los patronos guarden el cuidado de las condiciones de los lugares de trabajo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien, a su vez, logra los objetivos indicados en la norma constitucional a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo –encargada de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales e imponer las sanciones por infracción- y la Dirección General de Previsión Social –encargada de vigilar las condiciones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, la seguridad y salud ocupacionales y medio ambiente de trabajo y recreación-²⁵; c) Una ramificación de la salud consiste en el tratamiento de la salud ocupacional o salud del trabajo que, entre una de sus vertientes, se encuentra el área de los RP.

Por tanto, si bien en la literalidad de la Constitución no se advierte la presencia de los RP, de manera implícita éstos se encuentran contemplados dentro de la dimensión constitucional del trabajo, lugar de trabajo, inspección técnica y salud.

2.2.2. Legislación secundaria

Legislación secundaria es toda aquella norma infra constitucional comprendida tanto en los convenios o tratados internacionales ratificados por El Salvador, como en los Decretos-Ley y las diversas leyes emanadas de la Asamblea Legislativa.

Antecedentes de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

No es intención desarrollar un tratado historiográfico, sino puntualizar de forma breve los hitos más importantes que antecedieron a la existencia de la LGPRLT.

Ley de Accidentes de Trabajo. Promulgada en mayo de 1911. Esta Ley, para la época en que fue dictada, constituye un verdadero avance en materia de prevención social. La gran novedad de esta ley radicó en su definición de accidente de trabajo, los alcances de la responsabilidad patronal, fijación de salario mínimo diario y el régimen de indemnizaciones (Menjívar, 1961).

Ley de Botiquines. Promulgada en septiembre de 1950, menciona “que la salud de los trabajadores constituye la base de la economía nacional”, y que es “obligación de todo patrono... suministrar gratuitamente a los trabajadores, un grupo de medicamentos”. La Ley fue criticada de inoperante, sin embargo, desempeñó un buen papel en la prevención y en la curación de enfermedades y lesiones menores (Menjívar, 1961).

Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo. Dictada en mayo de 1956, “regula las condiciones de seguridad e higiene en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas y, para los efectos de ella, los tres últimos serán considerados como patronos respecto de los trabajadores cuyos servicios utilicen” (Menjívar, 1961). Es novedoso que el legislador declara de interés público la adopción de medidas tendientes a proteger la vida, la integridad corporal y la salud de los trabajadores. Es interesante conocer que esta ley parece acercar a patronos y trabajadores en un esfuerzo, en una lucha, que por razones diversas, converge hacia la conveniencia de ambos –abajamiento de costos para los patronos y preservación

25 Cfr. Artículos 8, 34-67, de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

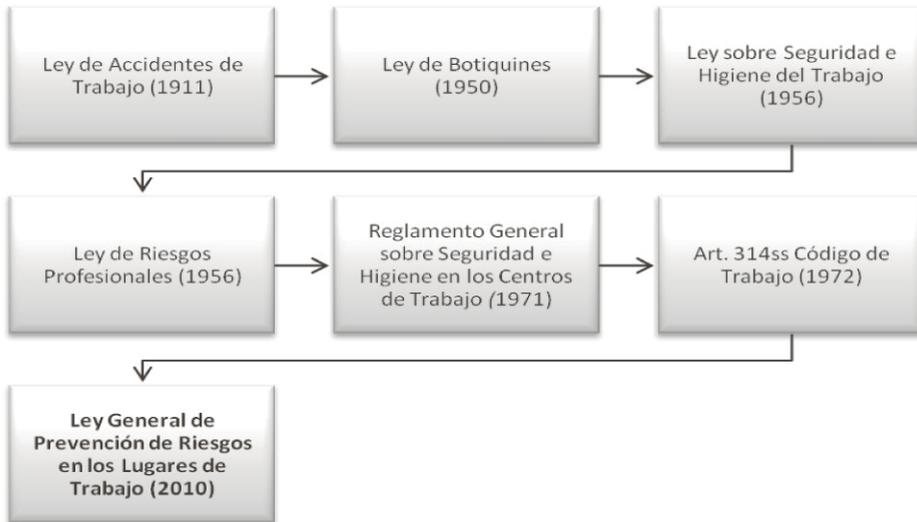
de la salud, vida y capacidad física y mental de los trabajadores-. Finalmente, es importante mencionar que la ley dispone que todo patrono debe adaptar y poner en práctica, en los lugares de trabajo, medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores. Por su parte, el Departamento Nacional de Previsión Social, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue el organismo técnico encargado de promover y mantener las mejores condiciones de seguridad e higiene en todos los lugares de trabajo. Esta dependencia estaba provista del personal técnico, administrativo y de inspección necesarios para cumplir sus delicadas funciones y la ley también le otorgaba facultades para sancionar a las empresas que no cumplían o no acataban las medidas o recomendaciones dictadas (Menjívar, 1961).

Ley de Riesgos Profesionales. Entró en vigencia en julio de 1956. Esta ley pretendía acoger en su seno las modernas tendencias en materia de riesgos profesionales y dar protección al trabajador contra las consecuencias de la enfermedad profesional, riesgo que hasta entonces no era cubierto por la ley. La novedad de esta ley es la incorporación del concepto de “riesgos profesionales”, los cuales comprenden accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esta ley contiene una tipificación de las incapacidades –Cuadro de Evaluación de Incapacidades-, una lista de las enfermedades profesionales indemnizables y el régimen de indemnizaciones (Menjívar, 1961).

Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo. Dictado el 2 de febrero de 1971, tenía como objetivo establecer los requisitos mínimos de seguridad e higiene en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, por ejemplo, orden y limpieza, dormitorios, ventilación, iluminación, número de sanitarios por empleados en el centro de trabajo, etc. Un dato curioso de este reglamento es que durante casi 40 años constituyó el principal instrumento en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, de obligatorio cumplimiento para toda clase de patronos y de aplicación de medidas técnicas y recomendaciones pronunciadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de los técnicos en seguridad y salud ocupacional de la Dirección General de Previsión Social.

También es importante mencionar que, a parte del reglamento mencionado en el párrafo anterior, el Título II del Código de Trabajo –Artículos 314 y siguientes- eran los principales instrumentos legales y coercitivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en materia de seguridad y salud ocupacional, que se aplicaron desde los inicios de la década de los setenta del siglo anterior, hasta el momento de la entrada en vigencia de la LGPRLT en el segundo decenio del siglo XXI. Además, ninguno de los antecedentes a la LGPRLT regula, ni por cerca, el tema de los RP de los trabajadores y trabajadoras.

Esquema 4 Antecedentes históricos de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Convenios, protocolos y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por El Salvador, relativos a la materia de seguridad y salud ocupacional

En primer lugar, hay que decir que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Se fundó el 15 de abril de 1919, como producto del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial y normalizó las condiciones de relación entre los Estados e impuso sanciones a los países “vencidos”. La OIT, por esencia y definición, es un organismo internacional tripartito, es decir, que está integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Ahora bien, este tripartidismo funciona en todas las instancias de la OIT –Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo-, de donde emanan los convenios, los protocolos y las recomendaciones (OIT, 2014).

Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados; en cambio, las recomendaciones no son obligatorias, no son ratificados por los Estados miembro y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Y, por otra parte, los protocolos constituyen instrumentos complementarios que aclaran o desarrollan algunas de las regulaciones. El Salvador ha ratificado 30 convenios de la OIT(OIT, 2014), los cuales se presentan en el Cuadro 6.

Cuadro 6
Convenios de la OIT ratificados por El Salvador

Convenio	Fecha de ratificación
C029 · Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)	15 junio 1995
C087 · Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)	06 septiembre 2006
C098 · Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)	06 septiembre 2006
C100 · Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)	12 octubre 2000
C105 · Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)	18 noviembre 1958
C111 · Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)	15 junio 1995
C138 · Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138)	23 enero 1996
C182 · Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)	12 octubre 2000
C081 · Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (No. 81)	15 junio 1995
C122 · Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122)	15 junio 1995
C129 · Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (No. 129)	15 junio 1995
C144 · Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (No. 144)	15 junio 1995
C012 · Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (No. 12)	11 octubre 1955
C077 · Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (No. 77)	15 junio 1995
C078 · Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (No. 78)	15 junio 1995
C088 · Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (No. 88)	15 junio 1995
C099 · Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (No. 99)	15 junio 1995
C104 · Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (No. 104)	18 noviembre 1958
C107 · Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (No. 107)	18 noviembre 1958
C131 · Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (No. 131)	15 junio 1995
C135 · Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (No. 135)	06 septiembre 2006
C141 · Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (No. 141)	15 junio 1995
C142 · Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142)	15 junio 1995
C149 · Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (No. 149)	30 enero 2013
C150 · Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (No. 150)	02 febrero 2001
C151 · Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (No. 151)	06 septiembre 2006
C155 · Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (No. 155)	12 octubre 2000
C156 · Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156)	12 octubre 2000
C159 · Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (No. 159)	19 diciembre 1986
C160 · Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (No. 160)	24 abril 1987

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en "Ratificaciones de El Salvador", disponible en <http://www.ilo.org/>

De estos 30 convenios ratificados, únicamente 4 se refieren al tema de la seguridad y la salud ocupacional: Convenios 12, 77, 78 y 155, de los cuales este último es relevante para la temática de la presente investigación. El Convenio 155, sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, del año 1981 y ratificado por El Salvador el 12 de octubre de 2000, le manda al Estado elaborar una Política Nacional de

Seguridad y Salud Ocupacional, le señala las acciones a implementar a nivel nacional y a nivel de empresa. Dicho convenio define en su artículo 3, que cuando mencione el término salud, se refiere a los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo²⁶; esto significa que, tácitamente, el Convenio 155 integra la noción de los RP.

Decreto 254 y sus respectivos reglamentos

El Decreto Legislativo 254, mejor conocido como LGPRLT, tiene como objetivo desarrollar los postulados del artículo 44 de la Constitución de la República y el Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo²⁷. Esto implica que el Estado pretende dar cumplimiento a su obligación de establecer los principios relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, a fin de velar para que se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y salud de los trabajadores y trabajadoras. Para esto, según el Considerando V de la LGPRLT, el Estado debe tomar en cuenta las condiciones biológicas, 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.

Ahora bien, no es objeto de la presente investigación profundizar sobre todos los aspectos de la LGPRLT, sino sólo puntualizar lo relativo a los RP. Al respecto, es importante recalcar que el corazón de la LGPRLT lo constituye el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (en adelante “Programa”), cuya obligación patronal y elementos básicos son descritos en el artículo 8 de la precitada ley.

Uno de los reglamentos que desarrolla los aspectos de la LGPRLT es el Reglamento de la Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (RGesPRLT), que en su artículo 35 nos dice que “el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es el instrumento en el que queda plasmado el proceso de promoción, ejecución, supervisión y evaluación de la acción preventiva del lugar de trabajo”. Esto quiere decir, que dicho Programa contiene la forma, el método, la técnica y las acciones que el patrono del lugar de trabajo instituye para trabajar la gestión de la prevención de los riesgos ocupacionales. Pues bien, en el Esquema 5 se muestran los diez componentes básicos que todo programa debe contener.

26 Artículo 3, C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (No. 155), disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

27 Considerandos I y II de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Esquema 5 Elementos básicos del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales



Fuente: Elaboración propia a partir del Art. 8 de la LGPRLT.

Los RP se ubican en el elemento básico número 10 del Programa, referente a la formulación de programas preventivos y de sensibilización, entre los cuales encontramos los RP. El artículo 7 de la LGPRLT nos define los RP como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y toda forma de discriminación en sentido negativo”. Esta definición, en sintonía con las presentadas en el marco doctrinario de los RP, involucra aspectos como la organización del trabajo y su contexto social y ambiental, lo que quiere decir que analiza los RP a partir de la estructura propia de la empresa o lugar de trabajo, siendo ésta la fuente de dichos riesgos.

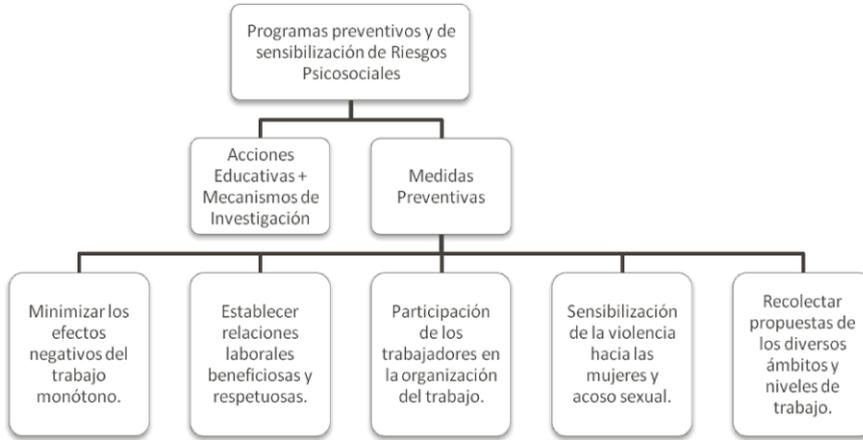
Esquema 6 Fuentes de los Riesgos Psicosociales



Fuente: Elaboración propia a partir de definición del Art. 7 de la LGPRLT.

Por otro lado, como parte integrante del Programa, ¿qué elementos debe conllevar el aspecto relativo a los programas de sensibilización y prevención de RP? El artículo 55 de RGeSPRLT menciona que dichos programas deben incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia para contribuir en la construcción de una nueva cultura organizacional, con miras a favorecer un ambiente de trabajo saludable; en segundo lugar, debe establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos. Además, esa misma disposición del RGeSPRLT mandata la formulación y ejecución de 5 medidas preventivas de RP: a) Minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo; b) Establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas; c) Hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y salud ocupacional; d) Sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y acoso sexual; y e) Recolectar propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo.

Esquema 7 Elementos de programas preventivos y sensibilización de riesgos psicosociales



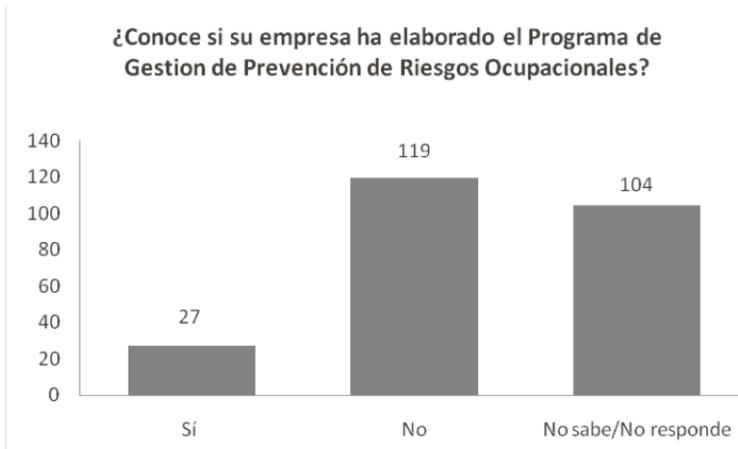
Fuente: Elaboración propia a partir de lo estipulado en el artículo 55 del Reglamento de la Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Entretanto, ¿las ESPRI han formulado y ejecutado su respectivo Programa, en el cual, incluyen los programas preventivos y sensibilización de RP? De una muestra de 10 ESPRI, sólo dos poseían su Programa completo, incluyendo el aspecto de los RP. Aparte, es importante enfatizar que ninguna de estas 10 ESPRI dispone de un Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de su estructura orgánica. Un empleador entrevistado fue enfático en explicar que “las cifras económicas de las ESPRI no permiten tener un Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, ni mucho menos un psicólogo de planta que se responsabilice del tema de los RP. No obstante, eso no significa que las ESPRI no hagan nada al respecto. Al contrario, se hacen los esfuerzos por contratar a psicólogos de manera ocasional para que impartan charlas a los trabajadores; mientras, el personal administrativo y de supervisión reciben charlas de cómo tratar a los guardias” (Cnel. Juan Ramón Carbajal, 2014).

Sin embargo, eso contrasta con la pequeña muestra de empresas, en la cual se extrae que el 80% no ha cumplido con su obligación de formular el Programa, por tanto, un 80% de agentes de seguridad privada no son partícipes de medidas que atiendan los RP. Por su parte, los agentes, al ser cuestionados si conocían si su empresa había elaborado el Programa, en mayoría abrumadora expresaron que, o bien no conocen o no saben de la existencia de dicho Programa (Ver Gráfico 6). En todo caso, las respuestas de los agentes muestran que la cultura de la seguridad y salud ocupacional no ha permeado en la actividad económica de la seguridad privada.



Gráfico 6 Conocimiento de los agentes de seguridad privada de la formulación/aplicación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

3. Tutela estatal de la salud ocupacional de los trabajadores

En esta investigación, la tutela estatal de la salud ocupacional de los trabajadores se circunscribe a la inspección de trabajo, en tanto una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En ese sentido, es relevante conocer la actuación del MTPS, ya que éste es definido como “la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar, supervisar la política socio laboral del país”²⁸; lo cual significa “velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores”²⁹, “vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene”³⁰ y “dictar recomendaciones técnicas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales”³¹.

La inspección de trabajo como mecanismo preventivo y punitivo

La inspección de trabajo es la institución creada por el poder público con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral (Montoya, 1998), por tanto, es parte fundamental de una administración laboral con funciones de tutela y control (V, 2010). En nuestro país, la inspección de trabajo está encargada únicamente de desarrollar la actividad de verificación de la aplicación de la ley³²; según las

28 Artículo 6, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

29 Considerando III, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

30 Artículo 8 “k”, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

31 Artículo 63, *Ibidem*.

32 En otros países, la inspección es una institución de naturaleza mixta, constituyendo aparte de la función de la vigilancia del cumplimiento de la norma laboral, una rama administrativa que presta servicios relacionados con la información, la formación y de consulta. Según lo expresado por un

palabras de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS), la función de la inspección de trabajo es “la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales”³³, “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”³⁴.

Las inspecciones de trabajo son de dos clases³⁵: a) Inspección programada: Es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales; y b) Inspección especial o no programada: Es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación.

En el caso de la inspección programada, basta con que la autoridad competente – Director General de Inspección de Trabajo, Jefe de Oficina Regional o Departamental o las Supervisorías-, envíen a los inspectores a verificar el cumplimiento de la normativa laboral a zonas industriales, restaurantes, zonas francas, o delimiten el área de la inspección a actividades económicas tales como la enseñanza formal (centros educativos superiores o educación media), la maquila textil y confección, la construcción, etc.; tal es el caso, que el Director General de Inspección de Trabajo manifestó que durante “el mes de noviembre de 2013, se tuvo a bien realizar un plan de trabajo relativo a la verificación de la normativa laboral y de seguridad y salud ocupacional en las empresas de seguridad privada, realizando más de 100 inspecciones programadas, cubriendo a más de 15,300 trabajadores y trabajadoras, lo cual en la vida del Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue una acción de impacto e innovadora, ya que se cubrió un sector laboral muy desprotegido y necesitado del cumplimiento de la normativa laboral” (Bolaños, 2014).

Mientras, para iniciar una inspección especial o no programada, es necesario que se apersona un solicitante y llene una solicitud para la realización de la inspección especial, en la cual debe identificarse plenamente, determinar de forma clara y concisa los hechos que requieran de una urgente o inmediata comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo y la firma del solicitante, si supiere o pudiere³⁶. Es sabido que al MTPS acuden cientos de usuarios –entre los cuales destacan los agentes de seguridad privada- que llegan explicando que no han recibido el pago de sus salarios, vacaciones anuales, aguinaldos, horas extraordinarias, recargos por haber laborado días de descanso semanal o días de asueto, entre otros³⁷-. Luego de evaluarse la solicitud, se gira una orden de

empresario de las ESPRI, en El Salvador al inspector de trabajo se le otorga un rol de “asesor” o “consejero” en materia laboral, ya que en el desarrollo de las diligencias de inspección se le consulta sobre algunas dudas sobre la aplicación de la ley laboral, sin embargo, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social no le otorga al inspector ninguna facultad de asesoría o consultoría.

33 Artículo 33, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

34 Art. 34, *Ibídem*.

35 Art. 41-43, *Ibídem*.

36 Art. 44, *Ibídem*.

37 Es parte de la inspección de trabajo constatar si lo manifestado por los solicitantes tiene fundamento fáctico y legal.

inspección y se delega a un inspector de trabajo para que realice oportunamente la inspección de trabajo³⁸.

Luego de desarrollar la visita de inspección³⁹, sea programada o especial, al término de ésta el inspector redacta un acta en el lugar de trabajo donde aquella se lleva a cabo, donde, si es el caso, se consignan las infracciones constatadas y se fija un plazo para que sean subsanadas⁴⁰. Al finalizar dicho plazo, se efectúa una “re inspección”⁴¹ y de constatarse que no han sido subsanadas las infracciones, el inspector levanta otra acta y remitirá ésta a la autoridad superior para la imposición de la sanción correspondiente^{42,43}.

38 Art. 45, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

39 Art. 47-52, *Ibídem*.

40 La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social expresa que el “inspector está facultado para fijar plazos diferenciados, de acuerdo a la naturaleza de las infracciones. Estos plazos y los referidos en el inciso anterior, **no deberán exceder de quince días hábiles**. Con el consentimiento expreso de la parte que deba cumplir, dicho período podrá ser menor”. Por su parte, los plazos para subsanar las infracciones a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo son diferentes. En tal sentido, el artículo 62 del Reglamento de la Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo señala los plazos para las inspecciones sobre aspectos de gestión en seguridad y salud ocupacional; dichos plazos pueden establecerse de manera diferenciada y varían según la infracción puntualizada—veinte, treinta, cuarenta y cinco o hasta sesenta días hábiles—. Por su parte, el artículo 367 del Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo señala los plazos para la subsanación de infracciones —aplicables también para las regulaciones del Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor—; para el establecimiento de los plazos se sigue el criterio de la naturaleza de la infracción: a) Para las infracciones que no impliquen medidas de ingeniería compleja ni moderada, ni inversiones mayores a cuatro salarios mínimos mensuales, se fijarán plazos no mayores de quince días hábiles; b) Para las infracciones que impliquen medidas de ingeniería de moderada complejidad e inversiones para subsanar desde los ocho hasta los catorce salarios mínimos mensuales, se fijarán plazos no mayores de cuarenta y cinco días hábiles; c) Para las infracciones que impliquen medidas de ingeniería complejas e inversiones para subsanar arriba de los catorce salarios mínimos mensuales, se fijarán plazos no mayores de sesenta días hábiles; d) Para las infracciones que impliquen un riesgo inminente, no se dejarán plazos, sino que se ordenarán medidas de aplicación inmediata.

Si las infracciones se puntualizan a una institución de la Administración Pública, los plazos podrán modificarse conforme a lo estipulado en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública.

41 Art. 53, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

42 Art. 54, *Ibídem*.

43 Según el artículo 627 del Código de Trabajo, las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de la mencionada ley, hacen incurrir al infractor en una multa de hasta quinientos colones (\$57.14).

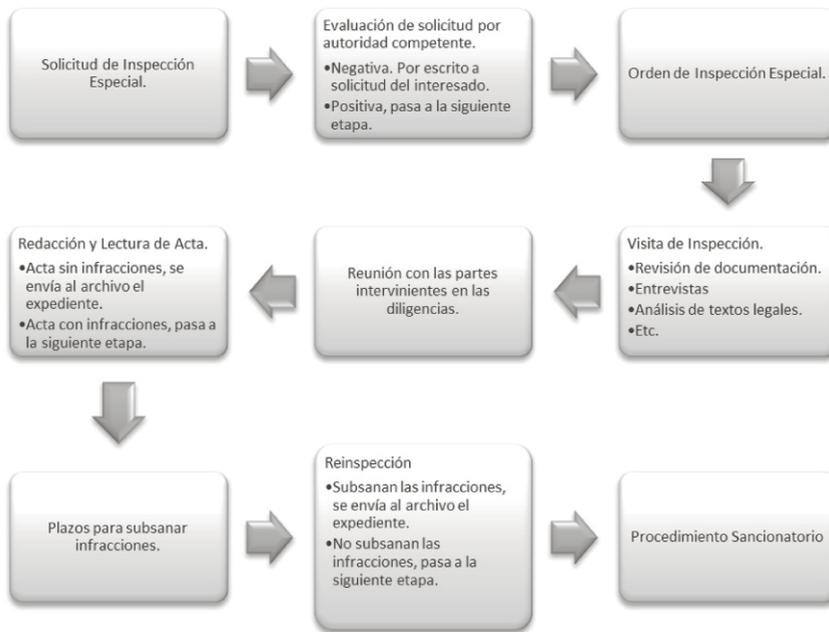
El artículo 56 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social dispone que si una empresa o establecimiento no está registrada en los registros de la Dirección General de Inspección de Trabajo, el titular incurrirá en una multa entre los quinientos hasta los diez mil colones (\$57.14 - \$1,142.86); si el patrono obstruye las diligencias de inspección, éste incurrirá en una multa, según el artículo 59 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, entre los quinientos hasta los cinco mil colones (\$57.14 - \$571.42).

Por su parte, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo tipifican las infracciones en infracciones leves, graves y muy graves —artículos 78-80— y en su artículo 82 señala que “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 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”.

Hubiese sido ilustrativo conocer los resultados del Plan de Inspecciones Programadas en las Inspecciones de Seguridad Privada, lastimosamente en las fechas en que se elaboró esta investigación, aún no se tenían consolidados los resultados ya que unos expedientes aún se encontraban en proceso de re inspección. Es de tomar en cuenta, según las palabras del Director General de Inspección de Trabajo, que “el Plan se desarrolló a nivel nacional y, también, las diligencias de inspección conllevaron la realización de decenas de entrevistas, las cuales se hicieron en los lugares de trabajo de cada agente de seguridad de trabajo, lo cual implicó el desplazamiento de los inspectores a diferentes lugares. Así por ejemplo, en aquellas oficinas departamentales donde no se encontraban los lugares de trabajo de los agentes de seguridad privada, se coordinó con las oficinas correspondientes para que éstas entrevistaran al personal, de tal modo que el objetivo de las inspecciones no era cubrir solamente a las oficinas centrales de las empresas de seguridad privada” (Bolaños, 2014). Ahora bien, las visitas de inspección retomaron el tema de los RP ya que uno de sus objetivos era “verificar que el empleador contase con el correspondiente Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, obligando a éste a la formulación de programas preventivos sobre el tema de los RP” (Bolaños, 2014).

Esquema 8

De la inspección no programada o especial de trabajo⁴⁴



Fuente: Elaboración propia a partir de los artículos 41-54 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

44 El procedimiento de la inspección programada varía únicamente en cuanto a la solicitud, ya que éstas se realizan de conformidad a planes, requerimientos o directrices de las supervisorías, jefaturas o de la Dirección General de Inspección de Trabajo. Es decir, son inspecciones “de oficio”, sin solicitud de parte. Se genera una orden de inspección programada –en lugar semejante a la solicitud de inspección especial– y, a partir de allí, las etapas del procedimiento son idénticas. Ahora bien, las diligencias de inspección son idénticas en cuanto a las etapas del procedimiento y deben respetarse, sin embargo, la forma o creatividad de llevarlas a cabo compete al inspector de trabajo.

También, al ser cuestionado sobre la capacidad técnica de los inspectores para desarrollar este tipo de inspecciones, el Director General de Inspección de Trabajo apuntó que “se ha capacitado al personal a todo nivel, por medio de talleres, charlas, material impreso, reuniones de trabajo, etc., es decir, una preparación permanente y, de esta manera, asegurarles a todos los usuarios una inspección apegada al derecho que les brinde certeza jurídica. En ese mismo orden, se contrató personal para la inspección de trabajo, previa una evaluación teórica y práctica sobre conocimientos legales y técnicos... posteriormente, se les impartió un taller práctico sobre las funciones de la inspección de trabajo y la normativa laboral sujeta a vigilancia por el MTPS” (Bolaños, 2014).

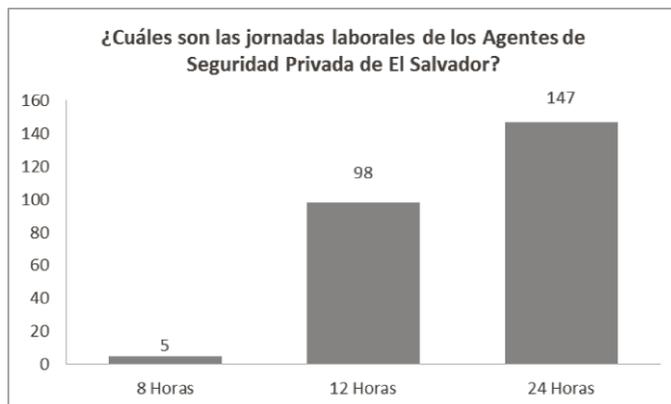
El funcionario detalló que “la nueva normativa de seguridad y salud ocupacional constituyó, y sigue siendo, un reto porque se crean nuevas formas de aplicar la ley y se rompe con esquemas tradicionales de verificación... durante estos primeros cuatro meses de 2014 se desarrollan capacitaciones al personal de inspección de trabajo, sobre la verificación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales con énfasis en la aplicación de Riesgos Psicosociales” (Bolaños, 2014). La perspectiva del Director General de Inspección de Trabajo fue confirmada por uno de los empleadores, quien expresó que “los inspectores fueron diligentes y sumamente técnicos durante la visita de inspección” (Cnel. Juan Ramón Carbajal, 2014).

Ciertamente, a la administración del presidente Carlos Mauricio Funes Cartagena (2009-2014), con sus ministros de trabajo⁴⁵, le ha tocado afrontar los cambios de paradigma que supuso la implementación de la LGPRLT, ya que ésta se enfoca en la construcción de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales. Tema aparte es la labor de difusión de la precitada ley, la preparación técnica e institucional al interior del MTPS y los cambios estructurales que todo esto contrajo –unificación de criterios para la aplicación de la normativa, implementación de planes de trabajo en distintos rubros de la actividad económica, elaboración de un formato único de acta de inspección programada, capacitación técnica de los inspectores de trabajo, etc.-. Esta labor aunque ha sido apreciada positivamente por empleadores y trabajadores, no obsta para mencionar el gran reto que tiene el MTPS de seguir fomentando continua e incansablemente la cultura de prevención de riesgos, entre los cuales, resalta un aspecto de corta vida pero de vital importancia: Los RP.

En esa vía, a pesar de que las inspecciones de trabajo son sólo un instrumento para verificar *in situ* la aplicación de la normativa laboral y por ello abrigan una connotación “punitiva”, indirectamente realizan una labor de “persuasión y prevención”, en cuanto se anima a los empleadores a estar siempre atentos a los cambios legales y a las dinámicas organizacionales y estructurales de sus empresas, en donde el cuidado y el tratamiento de las relaciones individuales de trabajo son medulares; además, con la entrada en vigencia de la LGPRLT, el gran desafío es ponerse a tono con la cultura de la prevención de riesgos y atender el área de la prevención de RP. Coerción y prevención, ésa es la cuestión.

45 Dra. Victoria Marina de Avilés, ministra de trabajo del 1 de junio de 2009 al 31 de mayo de 2011; Sr. Humberto Centeno Najarro, ministro de trabajo del 1 de junio de 2011 a la fecha.

Gráfico 7
Jornadas laborales de los agentes de seguridad privada



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

La jornada laboral y el pago de horas extraordinarias, ¿voluntad, imposibilidad u obligación?

En el desarrollo de esta investigación, es insoslayable analizar una situación fáctica y polémica que constituye dentro de las ESPRI, un vínculo real entre los RP y el cumplimiento de la normativa laboral, como lo es el tema del pago (o adeudo) de las horas extraordinarias laboradas por los agentes de seguridad privada. Se ha constatado que es un tema álgido en el tripartidismo: Los empleadores manifiestan que no están en condiciones económicas de cancelar las horas extraordinarias, dado que superan los costos de operación que el cliente paga por cada “guardia” asignado; los empleados, por su parte, se ven desmejorados en sus ingresos y lamentan no recibir el pago de sus horas extraordinarias, sometiéndose a dichas condiciones por la necesidad de conservar su fuente de empleo, lo cual, al corto o a largo plazo, les genera una insatisfacción y desmotivación que les empuja a abandonar su trabajo y buscar otro empleo con salarios más altos⁴⁶, y la autoridad administrativa que, obligados por la aplicabilidad del principio de legalidad, velan por el estricto cumplimiento de la normativa laboral.

Pues bien, ¿en dónde radica el meollo de la controversia? La situación *de hecho* es que los agentes de seguridad privada en El Salvador, en su mayoría, trabajan en jornadas laborales de 12 ó 24 horas. El problema legal que esto supone, consiste, en primer lugar, en la violación al parámetro constitucional establecido en el artículo 38 ordinal 6° de la Constitución de la República de El Salvador, que literalmente dice que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas; y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor. La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija,

46 Ver Gráficos 4 y 5.

y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo”.

Gráfico 8
Pago de horas extraordinarias a agentes de seguridad privada



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

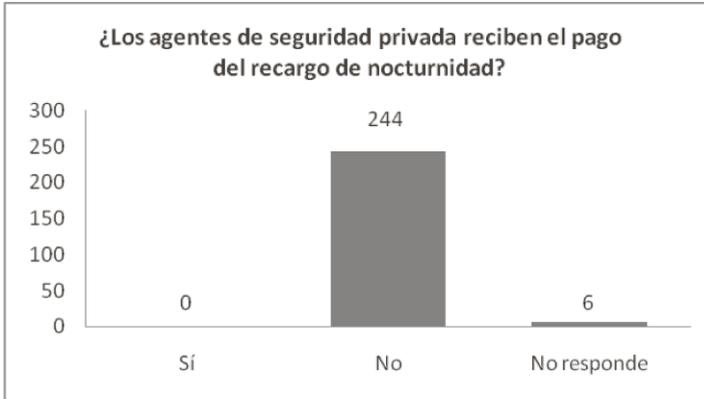
Es importante aclarar que la norma constitucional estipula máximos en la jornada laboral diaria –ocho horas- y semanal –cuarenta y cuatro horas-, en el caso de las jornadas diurnas. En lo atinente a las jornadas nocturnas, la regulación constitucional remite a la ley secundaria, en este caso, al Código de Trabajo, que en su artículo 161, señala que las horas nocturnas estarán comprendidas “entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve”. Por tanto, se confirma el límite máximo –no mínimo, valga la redundancia- de las jornadas laborales diurnas –ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales-, y nocturnas –siete horas diarias y treinta y nueve horas semanales-. Por tanto, claramente las jornadas de trabajo de 12 y 24 horas continuas⁴⁷ violentarían estos parámetros legales.

En segundo lugar, cuando se hayan sobrepasado las fronteras señaladas para las jornadas laborales, la norma constitucional ordena al pago del recargo de horas extraordinarias. En ese sentido, el artículo 169 del Código de Trabajo establece que “todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal”. Significa que, en el caso de las jornadas laborales de 12 horas, se reportan la cantidad de 4 horas extraordinarias y, en el caso de las jornadas de trabajo de 24 horas, se reportan la cantidad de 16 horas extraordinarias. En esta última situación, tomando en cuenta la clasificación de las horas fijadas

47 Cuando la pausa alimenticia no supere los treinta minutos, éste tiempo se contará como tiempo efectivo dentro de la empresa: Art. 163.- Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

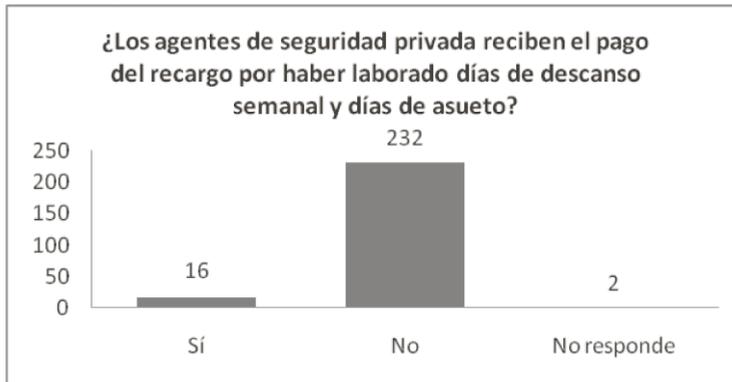
por el artículo 161 del Código de Trabajo, de estas 16 horas extraordinarias, 5 corresponden al horario diurno y 11 al horario nocturno.

Gráfico 9
Pago de recargo de nocturnidad a los agentes de seguridad privada



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

Gráfico 10
Pago de recargo por laborar el día de descanso semanal y días de asueto

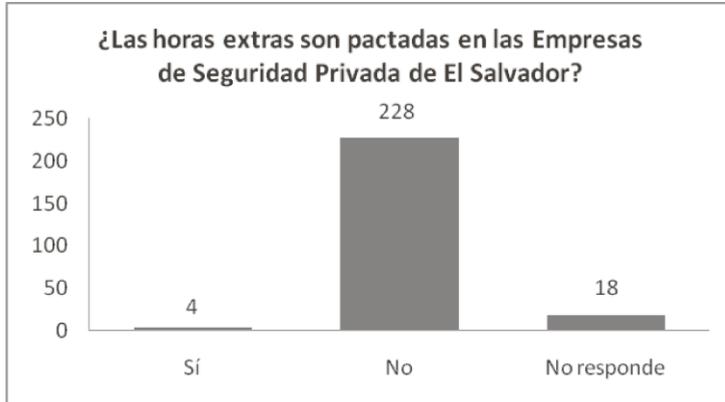


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

Por otra parte, en cuanto a las horas nocturnas –tanto ordinarias como extraordinarias-, según el artículo 168 del Código de Trabajo, “se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas”. Como apunta el Gráfico 8, ninguno de los agentes de seguridad privada que laboran en turnos de 12 ó 24 horas menciona percibir el pago de sus horas extraordinarias. En tercer lugar, los 250 agentes de seguridad privada entrevistados, expusieron que sus turnos de trabajo son permanentes, es decir, sin interrupción de ninguna índole, lo que significa que en muchas ocasiones su jornada de trabajo coincide con días de descanso semanal y días de asueto, por

lo cual, según el Código de Trabajo, deberían recibir un recargo adicional al pago ordinario y horas extraordinarias laboradas⁴⁸.

Gráfico 11
Voluntariedad de trabajo de horas extraordinarias



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

Por último, el agravante se acentúa cuando al analizar el artículo 170 del Código de Trabajo, nos menciona que “el trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan”. Esta regulación denota, pues, que en la fijación de turnos de 12 y 24 horas continuas, no se presenta ninguna circunstancia “imprevista”, “especial” o “necesaria”, sino un horario “estable”, “general” “permanente” y “regular”, que no admite discusión. En otras palabras, en estos contratos de trabajo entre empleadores y trabajadores de las ESPRI, con turnos de 12 y 24 horas continuas, se aplica el principio de la libre contratación, invocando simultáneamente al principio de la autonomía de la voluntad privada, muy de moda en el apogeo de la revolución industrial –siglo XIX–, lo que trajo como consecuencia el establecimiento de acuerdos de jornadas de trabajo excesivas y sus terribles consecuencias – muertes prematuras, accidentes y enfermedades de trabajo, miseria, etc.–. Esto es un abuso, ya que a la vertiente pública y social del derecho del trabajo, le acompaña un principio básico denominado “irrenunciabilidad de derechos”,⁴⁹ el cual se refiere a “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo” (PACT, 2010). Es prohibido, pues, que los trabajadores renuncien a derechos como salarios, indemnizaciones, recargo de horas extraordinarias, etc., ya que si no se estaría contrariando la finalidad y naturaleza del derecho laboral de tutelar y proteger a la clase trabajadora. Quiere decir que si existiese un contrato o convenio que abuse de las reglas de la normativa laboral, éste carecería de validez.

Para finalizar este sub-apartado, se presentan en términos concretos y con datos cuantitativos, los resultados de una simulación de tres supuestos de jornadas de

48 Artículos 171 y 192 del Código de Trabajo.

49 Artículo 52, Constitución de la República de El Salvador.

trabajo de agentes de seguridad: Primer supuesto, un agente de seguridad privada con turno de 12 horas diurnas; segundo supuesto, un agente de seguridad privada con turno de 12 horas nocturnas; y tercer supuesto, un agente de seguridad privada con turnos de 24 horas.

Para los tres supuestos se han tomado como base los siguientes criterios: a) El ejercicio consiste en una simulación de cálculo contable de los montos que devengaría un agente de seguridad privada por horas extraordinarias laboradas, en base a las normas del Código de Trabajo, durante un mes calendario –en este caso, el mes de marzo de 2014-; b) Los supuestos se construyen a partir de las respuestas de las entrevistas realizadas a 250 agentes de seguridad privada, quienes en su inmensa mayoría (98%) manifestaron trabajar en jornadas laborales diarias de 12 y 24 horas, el 92% dijo no recibir una remuneración en concepto de recargo de horas extraordinarias laboradas y el 93% dijo no recibir una remuneración en concepto de recargo por haber laborado días de descanso ni días de asueto –aunque para el mes de marzo de 2014, no contemplamos ningún día de asueto-; c) El salario base para efectuar el cálculo, es el salario mínimo legal establecido, actualmente, para el Sector Comercio y Servicios,⁵⁰ al cual pertenecen las ESPRI.

En el caso 1, se trata de un agente que trabaja en jornadas laborales de doce horas diarias diurnas (por ejemplo, de 6:00 a.m. a 6:00 p.m.), con una pausa alimenticia que no sobrepasa los treinta minutos; trabaja seis días a la semana (de lunes a sábado) y descansa los días domingo. En consecuencia, este trabajador está reportando 4 horas extraordinarias diurnas cada día de trabajo, computando al mes la cantidad de 104 horas extraordinarias diurnas (según el horario antes expuesto, para este trabajador el mes de marzo de 2014 computó 26 días laborables). Si a este total de horas extraordinarias, le multiplicamos el valor de la hora extraordinaria (el doble del valor de la hora ordinaria diurna), a este agente le adeudan la cantidad de \$210.08, en concepto de 104 horas extraordinarias diurnas laboradas durante el mes de marzo de 2014. Esto significa que la cantidad pecuniaria en concepto de horas extraordinarias dejada de percibir, denota un incremento correspondiente al 86.67% sobre el salario ordinario base recibido.

Cuadro 7

Caso 1: Cálculo mensual durante el mes de marzo de 2014 de horas extraordinarias diurnas en un agente de seguridad privada con turno de 12 horas (6:00 a.m.- 6:00 p.m.)								
Salario mensual	Valor hora ordinaria	Valor hora extra diurna	Días trabajados en el mes	Horas extras diurnas trabajadas	Total a pagar		Total cancelado por las empresas	Total adeudado
					Valor horas extras diurnas	Valor horas extras nocturnas		
\$ 242.40	\$ 1.01	\$ 2.02	26	104	\$ 210.08	\$.	\$.	\$ 210.08

Fuente: Elaboración propia.

50 Decreto Ejecutivo número 104, relativo a las Tarifas de Salarios Mínimos para los trabajadores y trabajadoras del Sector Comercio y Servicios, Industria, Maquila Textil y Confección.

En el caso 2, se trata de un agente que trabaja en jornadas laborales de doce horas diarias nocturnas (por ejemplo, de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.), con una pausa alimenticia que no sobrepasa los treinta minutos; trabaja seis días a la semana (de lunes a sábado) y descansa los días domingo. En consecuencia, este trabajador está reportando 5 horas extraordinarias diurnas cada día de trabajo, computando al mes la cantidad de 130 horas extraordinarias nocturnas (según el horario antes expuesto, para este trabajador el mes de marzo de 2014 computó 26 días laborables). Si a este total de horas extraordinarias, le multiplicamos el valor de la hora extraordinaria (el doble del valor de la hora ordinaria nocturna), a este agente le adeudan la cantidad de \$328.25, en concepto de 130 horas extraordinarias nocturnas laboradas durante el mes de marzo de 2014. Esto significa que la cantidad pecuniaria en concepto de horas extraordinarias dejada de percibir, denota un incremento correspondiente al 135.42% sobre el salario ordinario base recibido.

En el caso 3, se trata de un agente que trabaja en jornadas laborales de veinticuatro horas continuas (por ejemplo, de 6:00 a.m. de un día a las 6:00 a.m. del siguiente día); la lógica del trabajo consiste en veinticuatro horas laboradas y las siguientes veinticuatro horas las descansan; en consecuencia, en el mes de marzo de 2014 este trabajador laboró 16 días al mes y descansó 15 días. Sin embargo, este trabajador está reportando, cada día de trabajo, 16 horas extraordinarias, de las cuales 5 horas son diurnas y 11 son nocturnas. En total, durante el mes en mención, se hace un consolidado de 80 horas extraordinarias diurnas y 176 horas extraordinarias nocturnas. Si a este total de horas extraordinarias, le multiplicamos el valor de la hora extraordinaria (el doble del valor de la hora ordinaria nocturna), a este agente le adeudan la cantidad de \$161.60, en concepto de 80 horas extraordinarias diurnas y \$440.40, en concepto de 176 horas extraordinarias nocturnas. Esto significa que la cantidad pecuniaria total en concepto de horas extraordinarias dejada de percibir asciende a \$606.00, lo cual denota un incremento correspondiente al 250% sobre el salario ordinario base recibido.

Cuadro 8

Caso 2: Cálculo mensual durante el mes de marzo de 2014 de horas extraordinarias nocturnas de un agente de seguridad privada con turno de 12 horas (6:00 p.m.- 6:00 a.m.)								
Salario mensual	Valor hora extra diurna	Valor hora extra nocturna	Días trabajados en el mes	Horas extras nocturnas trabajadas	Total a pagar		Total cancelado por las empresas	Total adeudado
					Valor horas extras diurnas	Valor horas extras nocturnas		
\$ 242.40	\$ 2.02	\$ 2.53	26	130	\$.	\$ 328.25	\$.	\$ 328.25

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 9

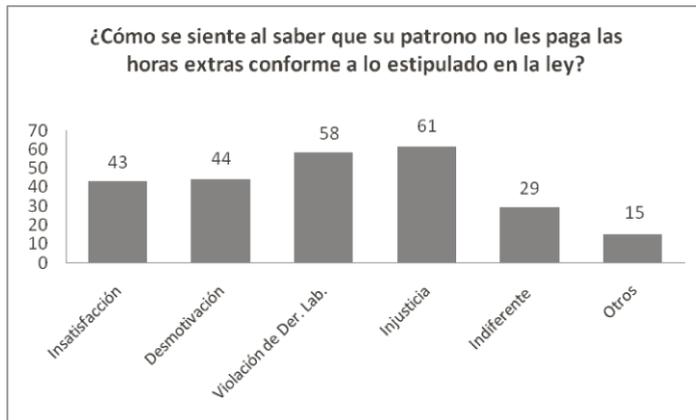
Caso 3: Cálculo mensual durante el mes de marzo de 2014 de horas extraordinarias diurnas y nocturnas en un agente de seguridad privada con turno de 24 horas (7:00 a.m.- 7:00 a.m.)

Salario mensual	Valor hora ordinaria	Valor hora extra diurna	Valor hora extra nocturna	Días trabajados en el mes	Horas extras diurnas trabajadas	Horas extras nocturnas trabajadas	Total a pagar		Total cancelado por las empresas	Total adeudado
							Valor horas extras diurnas	Valor horas extras nocturnas		
\$ 242.40	\$ 1.01	\$ 2.02	\$ 2.53	16	80	176	\$ 161.60	\$ 444.40	\$ -	\$ 606.00

Fuente: Elaboración propia.

Descrito lo anterior, es evidente el adeudo percibido por los agentes de seguridad privada. Los empresarios manifiestan que es inviable pagar estas cantidades, ya que los clientes no pagan esa cantidad por cada guardia de seguridad; los agentes, por su parte, interpretan que son sus patronos los que no quieren pagar lo que por ley merecen recibir. Al preguntarles a los 250 trabajadores entrevistados sobre su apreciación del hecho que no les cancelan las horas extraordinarias –pregunta abierta-, los calificativos fueron negativos y agrupados en las siguientes categorías: Insatisfacción, desmotivación, violación a sus derechos laborales, injusticia, indiferente y otros. Si vinculamos dos categorías relacionadas a los RP como lo son la insatisfacción y desmotivación, advertimos que un 34.8% (87 entrevistados) está en condiciones de RP (estrés y acoso laboral); mientras, si se relacionan las categorías relacionadas con el cumplimiento de la ley –violación de derechos laborales e injusticia-, se aprecia que un 47.6% (119 entrevistados) concibe su situación como ilegal (quebrantamiento de la norma).

Gráfico 12



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de entrevistas a 250 trabajadores.

Por tanto, si la constante es que los agentes de seguridad privada son violentados en sus derechos laborales –especialmente, los relacionados con el pago de sus horas extraordinarias e incumplimiento de su jornada laboral-, significa que este hecho es un generador de RP–estrés y acoso laboral- con graves consecuencias a la salud ocupacional al corto y largo plazo, según lo estudiado en el marco doctrinario.

4. Conclusiones y recomendaciones

- a. Se ha demostrado la veracidad de la tesis enunciada: “La efectiva prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores y trabajadoras de las ESPRI, está directamente ligada al respeto de los derechos laborales consignados en la Constitución de la República y el Código de Trabajo”. Existe una relación intrínseca entre los derechos laborales y la prevención de los RP, por las razones siguientes: La salud física y mental, la integridad física y la vida de los trabajadores, son bienes jurídicos protegidos por instrumentos legales como la Constitución de la República, convenios internacionales y leyes secundarias, por tanto, su cumplimiento es irrestricto y los RP se encuentran comprendidos en dicha esfera jurídica. En tal sentido, en la medida que se ejecute un sistema de prevención de RP se garantiza un adecuado respeto de los derechos laborales, y, a *contrario sensu*, el cuidado de los derechos laborales implica un ambiente de trabajo con un conveniente tratamiento del estrés y minimización de la violencia y acoso laboral.
- b. Es necesario mantener un esfuerzo constante, permanente y progresivo de la cultura de la prevención de riesgos. En este aspecto, el tripartidismo debe activarse en su mejor *performance*, lo cual significa un Ministerio de Trabajo y Previsión Social con una institucionalidad fuerte, servidores públicos con la suficiente capacidad técnica para sus actuaciones y procedimientos que guarden las normas legales previamente establecidas. Asimismo, se requiere de empleadores comprometidos que impulsen el tema de la seguridad y la salud ocupacional –especialmente, la dinámica de la gestión de la prevención de riesgos-, formulando y ejecutando proactivamente el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Y, por su parte, también los trabajadores deben asumir un rol activo, lo cual implica la incorporación dinámica en los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y la participación en la ejecución de las directrices a aplicar en los lugares de trabajo.
- c. Las ESPRI desarrollan una función bastante delicada dentro de la sociedad: Los servicios de seguridad privada, han adquirido una notable relevancia, ya que se han vuelto evidentes las falencias de la seguridad brindada por el Estado. Ahora bien, eso implica que se cuiden las condiciones de su fuerza de trabajo, quienes al final del día soportan jornadas laborales extenuantes, la amenaza a su integridad física y la vida, la fatiga y el cansancio, la alteración biológica provocada por los ritmos circadianos, entre otros. Por consiguiente, al formular el Programa de Gestión, el tema del análisis de riesgos debe hacerse concienzudamente y no sólo para cumplir con una formalidad legal, y, también, no debe soslayarse la importancia de los programas preventivos de sensibilización de los RP.
- d. Se le recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el estudio de la factibilidad de creación de un Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos Psicosociales, de manera que sea una dependencia que proyecte estudios y análisis, estudie los resultados de las inspecciones, elabore propuestas educativas *ad intra* y *ad extra* del MTPS, monitoree la aplicación de prevención de los riesgos psicosociales, etc.
- e. Se le recomienda a los empleadores de las ESPRI que asuman un papel más agresivo en cuanto a la ejecución de los sistemas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales, en general, y a la prevención de RP en particular. Para

ello, sería importante la contratación de personal idóneo para que trate el tema con profesionalidad y pericia y se valore la posibilidad de abrir Departamentos de Seguridad y Salud Ocupacional.

- f. Se le recomienda a los trabajadores, sindicalizados u organizados en asociaciones, sobre todo a los agentes de seguridad privada, que superen la visión de “dependencia” y asuman un rol más participativo y diligente, de tal modo que rompan con las barreras del silencio y sumisión. Para esto, es indispensable que también los empleadores brinden las condiciones para crear un ambiente de confianza y seguridad, en donde los trabajadores se sientan cómodos, sin temor a perder su empleo.
- g. Se le recomienda a la Academia Nacional de Seguridad Pública, incorporar la temática de los RP en el curso de iniciación de las personas que trabajarán en las ESPRI.
- h. A los académicos e investigadores se les estimula a ahondar en aspectos técnicos de los RP. Serían valiosos los aportes de la psicología laboral, la medicina del trabajo, la seguridad y salud ocupacional y la ergonomía. Es un tema en ciernes, pero se necesita de ímpetu y de creatividad para madurarlo. En el tintero queda el desarrollo de temas como los ritmos circadianos, aplicación de métodos de evaluación de riesgos, análisis estadísticos desarrollados, la ejecución de instrumentos de estudio del *mobbing*, la violencia laboral y el estrés, por mencionar algunos ejemplos.
- i. Sin duda, el tema del pago (adeudo) de las horas extraordinarias de los agentes de seguridad privada es paradigmático en esta relación entre derechos laborales y RP. Existe una relación proporcional que se explica así: A mayor violación de los derechos laborales (adeudo de horas extraordinarias), aumentan sus niveles de insatisfacción y estrés; a menor violación de los derechos laborales (pago de horas extraordinarias), disminuyen sus niveles de insatisfacción y estrés.
- j. Sin duda, los agentes se ven agraviados al no recibir la remuneración correspondiente en cuanto los recargos que la ley ha estipulado para el trabajo de horas extraordinarias, configurándose así, un detonante de estrés y fuente de enfermedades profesionales, lo cual significa que se crea toda una estructura que golpea los cimientos del sistema de prevención de riesgos ocupacionales.

En otras palabras, en las ESPRI poco se hará en el tema de ejecución de prevención de RP y, por ende, los esfuerzos por edificar una cultura de la prevención serán en vano, sino se da una respuesta real y concreta a esta situación –jornadas laborales extenuantes y no desembolso de montos en concepto de horas extraordinarias–.

Algunos sectores han sugerido la elaboración de una propuesta de ley especial que regule la particularidad del régimen laboral de los agentes; sin embargo, esta propuesta adolece de un “pecado original”, ya que en ningún momento se podría estipular jornadas laborales por encima de las ocho horas diarias y/o las cuarenta y cuatro horas semanales, pues sería una ley abiertamente inconstitucional. Sin deslegitimar los esfuerzos por crear una ley especial para los trabajadores de las ESPRI, sería de poca utilidad si ésta únicamente servirá para maquillar y ocultar los abusos a los derechos laborales de los agentes. Mas bien, se debe pensar en una propuesta integral que ponga al centro a la persona humana y a las familias de los agentes de las ESPRI y que tome en cuenta que los escenarios históricos del trabajo no son los mismos del siglo XIX.

Ciertamente, lo peor sería pensar que las cosas deben seguir igual. Se deben buscar soluciones ecuanímes, efectivas y apegadas al derecho, que recuperen el valor y la autoestima a cada uno de los agentes de seguridad privada y le respeten todas las prerrogativas que le otorga su calidad de trabajador.

Bibliografía

1. Arias, P. (2009). *Seguridad Privada en América Latina: El lucro y los dilemas de una regulación deficitaria* (Primera Edición ed.). Santiago, Chile: FLACSO/CHILE.
2. Carbadillo Gómez, A. (2009). *Seguridad Pública y Privada en El Salvador* (<https://www.oas.org/dsp/documentos/Publicaciones/Seg%20Publi-%20El%20Salavador.pdf> ed.). Estados Unidos: Organización de los Estados Americanos.
3. GOES/FMLN. (1992). *Acuerdos de Paz de El Salvador*. San Salvador (El Salvador): Gobierno de El Salvador.
4. Henríquez Mayora, J. F., López Coreas, M. J., & Cortez Montes, A. I. (2004). *Análisis de las innovaciones de la Constitución de 1950 en relación a la Constitución de 1983 y su proyección a la fecha*. San Salvador, El Salvador: Universidad Francisco Gavidia.
5. Hernández Zúñiga, A., Malfavón Ramos, N., & Fernández Luna, G. (2006). *Seguridad e Higiene Industrial*. México D.F.: Limuga Noriega Editores.
6. Instituto de Ergonomía MAPFRE, S. (2005). Una nueva evaluación de riesgos psicosociales. *MAPFRE SEGURIDAD* (98), 29-37.
7. Melara Minero, L. M. (Octubre de 2001). Los servicios de seguridad privada en El Salvador. *Revista Estudios Centroamericanos (ECA)*(636), 907-932.
8. Menjívar, J. A. (1961). *Generalidades sobre la seguridad social y su panorama en El Salvador*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
9. Ministerio de Trabajo, E. y. (2014). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina*. Recuperado el 18 de Marzo de 2014, de <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=54>
10. Montoya Melgar, A. (1998). *Derecho del Trabajo* (19a. Edición ed.). Madrid: Editorial Tecnos, S.A.
11. Moreno Jiménez, B., & Baez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid/Ministerio de Trabajo e Inmigración.
12. Niño Escalante, J. (2004). El "mobbing" y las evaluaciones de riesgos laborales. 95, 9-17.
13. OIT, O. I. (Enero de 2014). *Acerca de la OIT*. Recuperado el 16 de marzo de 2014, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
14. PACT, P. p.-D. (2010). *Justicia laboral y derechos humanos en El Salvador*. San Salvador: Talleres Gráficos UCA.
15. Ramírez Cavassa, C. (2007). *Seguridad industrial. Un enfoque integral* (Tercera edición ed.). México D.F., México: LIMUSA Noriega Editores.
16. Rodríguez Moreno, L. M. (2005). Psicología aplicada. En J. C. Rubio Romero, *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales* (págs. 639-652). España: Edición Díaz de Santos.
17. Romero Pareja, A. (2005). *Ámbito jurídico de la prevención*. En: J. C. Rubio Romero, *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales* (págs. 835-856). España: Edición Díaz de Santos.
18. Romero Pareja, A. (2005b). Normativa legal en prevención de riesgos laborales. En J. C. Rubio Romero, *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales* (págs. 857-877). España: Edición Díaz de Santos.
19. Salud, M. d. (2014). *Ministerio de la Salud. Presidencia de la Nación*. Recuperado el 10 de marzo de 2014, de Salud Ocupacional: <http://www.ms.gov.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
20. Torrè, A. (2003). *Introducción al Derecho* (14a. Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
21. UGT. (2001). *Guía para la prevención de riesgos laborales. sector seguridad privada*. España: Comisión Ejecutiva Confederada de UGT.
22. UGT-Aragón. (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. aragón (España): UGT-ARAGÓN/Gobierno de Aragón-Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

23. UNRILEC. (2011). *Control y regulación de las empresas de seguridad privada en América Latina y el Caribe: Un análisis comparativo*. Lima, Perú: Naciones Unidas.
 24. Valverde Serrano, F. E. (2005). Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. En J. C. Rubio Romero, *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales* (págs. 3-17). España: Edición Díaz Santos.
 25. Vega Ruiz, M. L. (2010). Administración del Trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la Ley en América Latina. El papel central de la inspección de trabajo. En O. I. Trabajo, *Inspección del Trabajo para el Siglo XXI* (págs. 23-34). Santiago: Oficina Subregional de la OIT.
- Diario Oficial No. 142, Tomo No. 236, 31 de Julio de 1972.
 - Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
 - Decreto Legislativo No. 682, 11 de Abril de 1996.
 - Diario Oficial No. 81, Tomo No. 331, 3 de Mayo de 1996.
 - Ley de los Servicios Privados de Seguridad.
 - Decreto Legislativo No. 227. 14 de Diciembre de 2000.
 - Diario Oficial No. 18, Tomo No. 350, 24 de Enero de 2001.
 - Convenio 155 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores.
 - Ratificado por la Asamblea Legislativa el 12 de Octubre de 2000.

Entrevistas

1. Lic. Jorge Bolaños, Director General de Inspección de Trabajo (2013-2014) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrevista realizada el día 27 de Febrero de 2014.
2. Cnel. Juan Ramón Carbajal, miembro de la Asociación Nacional de Empresas de Seguridad Privada de El Salvador, entrevista realizada el día 24 de Febrero de 2014.

Textos legales

- Constitución de la República de El Salvador)
- Decreto Constituyente No. 38. 15 de Diciembre de 1983.
- Diario Oficial No. 234, Tomo No. 281, 16 de Diciembre de 1983.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Decreto Legislativo No. 254. 21 de Enero de 2010.
- Diario Oficial No. 82, Tomo No. 387, 5 de Mayo de 2010.
- Código de Trabajo.
- Decreto Legislativo No. 15, 23 de Junio de 1972.