

**El Salvador**

## **Memorando técnico**

**Diagnóstico de la situación de la  
inspección del trabajo en El Salvador**

**LAB/ADMIN**

**Programa sobre Administración  
e Inspección del trabajo**

---

**Sector del Diálogo Social**

---

**Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra**



---

## Indice

Introducción .....	1
1. Principales datos del entorno nacional.....	2
2. Marco normativo.....	4
3. Estructura organizativa de la inspección de trabajo.....	5
4. El Salvador y la OIT .....	7
5. Instituciones tripartitas.....	8
6. Situación actual de la inspección de trabajo.....	9
6.1. Caracteres generales .....	9
6.2. Organización.....	10
6.3. La visita de inspección.....	13
6.4. Registro de empresas .....	14
6.5. Multas y procedimiento sancionador.....	15
6.6. Carrera, selección contratación y formación .....	16
7. Conclusiones .....	17
7.1. Estructura y composición.....	17
7.2. Inspecciones y procedimiento.....	19
7.3. Carrera administrativa.....	19
7.4. Cuestiones generales.....	20
8. Recomendaciones generales.....	20
8.1. Estructura y composición.....	20
8.2. Inspecciones y procedimiento.....	21
8.3. Carrera administrativa.....	22
8.4. General.....	23
Plan de acción.....	23
Anexo 1: Instrumentos legales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	27
Anexo 2: Convenios ratificados por El Salvador .....	28
Anexo 3: Principales organizaciones de empleadores, trabajadores y gobierno .....	30
Referencias bibliográficas .....	31



---

## Introducción

El presente diagnóstico sobre la inspección laboral en El Salvador se realizó a pedido del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y como punto de partida del proyecto de los EE.UU. *Strengthening Civil Service Systems in the Ministries of Labour in Honduras and El Salvador* que se ejecuta desde la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana en coordinación con el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN) de la sede.

Los diagnósticos de inspección de trabajo se realizan conforme a la metodología elaborada conjuntamente por los servicios de LAB/ADMIN y Safework de la OIT, la cual ha sido adaptada para el presente proyecto, en cuanto el mismo se focaliza sobre la carrera administrativa y el servicio civil en la inspección. Tales diagnósticos no emiten juicio sobre las políticas ni legislaciones nacionales concretas; pretenden analizar los sistemas de aplicación de dichas políticas así como los procedimientos administrativos. En el contexto del presente proyecto cobra relevancia el análisis de los aspectos estatuarios, legales y de carrera de los inspectores así como los procedimientos de inspección y la estructura organizativa interna del servicio que se presta.

Así mismo, son fundamentales los puntos relacionados con la asistencia técnica y en particular los que surgen de los requerimientos y objetivos del proyecto. A la luz de ello es necesaria la coherencia de las acciones a emprender con el fin de cumplir sus metas, permitiendo sustentar en el largo plazo los resultados a obtenerse a través de la cooperación técnica. La institucionalización de la modernización del servicio de inspección del trabajo es una meta que puede resultar de suma importancia para el rol que debe cumplir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador en la promoción del trabajo decente.

En particular un diagnóstico de inspección, según la metodología OIT, contempla el estudio de las inspecciones y de su organización, tanto en el ámbito central como territorial, en función de las divisiones administrativas existentes en los países, así como las relaciones con otros organismos e instituciones nacionales relevantes. Así mismo se evalúan las relaciones entre los actores sociales, es decir, entre gobiernos, trabajadores y empleadores que son un eje fundamental para determinar la eficacia de la función administrativa. Los aspectos técnicos y el cumplimiento de los convenios ratificados por el país y relevantes en el tema son esenciales en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones

Sin perjuicio de la difusión que considere oportuna la autoridad laboral nacional, a efectos internos y en el ámbito nacional, el diagnóstico servirá como programación del proyecto de referencia. Las recomendaciones y acciones propuestas en este memorando se han realizado sin perjuicio de los eventuales comentarios realizados por los órganos responsables de supervisar el cumplimiento de las normas internacionales ratificadas por El Salvador. No obstante, algunos de los comentarios tienen relación y se inspiran en los Convenios de la OIT y en los comentarios emitidos por los órganos mencionados.

El programa LAB/ADMIN agradece la participación de Fernando García, Adolfo Ciudad y Maria Luz Vega en la preparación de este diagnóstico.

---

## 1. Principales datos del entorno nacional

El Salvador es uno de los países del Istmo de Centroamérica, franja territorial de 21,040 kilómetros cuadrados que une América del Norte y América del Sur. Políticamente el Gobierno está compuesto por los tres órganos clásicos del Estado: el órgano ejecutivo, el legislativo y el judicial, cada uno independiente del otro. El idioma oficial es el castellano.

Según el Censo de Población de 2007, la población total era de 5,744,113, con un 62.7 % de población urbana, en donde el 35% de su población tiene entre 5 y 19 años. Un total de 1.2 millones de habitantes forman parte de la población económicamente inactiva. La distribución por edades corresponde a un 34% de 0 a 14 años, 61% de 15 a 64 y 5% de más de 65<sup>1</sup>. La esperanza de vida se sitúa en 71,3 años<sup>2</sup>.

La población en dicho censo es urbana en un 60% y rural en el resto<sup>3</sup>. El Departamento<sup>4</sup> de San Salvador, capital del Estado y centro de la vida política nacional concentraba una población de 1,5 millones de habitantes de acuerdo al Censo del 2007.

La población activa en 2005 se estimó en 2,792.600 personas, con un porcentaje de desempleo sobre las mismas del 6.5%. La misma se encuentra ocupada en un 37% en el sector de la agricultura, en un 18% en el de la industria y en un 45% en el sector servicios<sup>5</sup>.

Las tasas de desempleo que disponemos no son completamente exactas, debido a las dificultades para contabilizar de manera fiable el desempleo en una economía con un amplio sector informal: el 48% de la población se encuentra comprendida en este sector.

Los dos terremotos del 2001, la tormenta Mitch y el huracán Stan tuvieron efectos devastadores en el sector agrícola, así como la sostenida caída del precio del café lo que afectó duramente a la población rural y supuso un cambio en la composición de la mano de obra (aumento en el sector servicios). De igual forma, la situación inestable del sector de la maquila se ha traducido en una fuerte pérdida de empleo, que en 2004 afectó a 8.000 personas<sup>6</sup>.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD de 2005, El Salvador se ubica entre los países de desarrollo humano medio, en la posición número 104 de

---

<sup>1</sup>Fuente:

<http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=484954>

<sup>2</sup> Fuente: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

<sup>3</sup>Fuente:

<http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=484954>

<sup>4</sup> La República de El Salvador está dividida en 14 departamentos.

<sup>5</sup>Fuente:

<http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=484954>

<sup>6</sup>Fuente:

<http://www.comercio.es/tmpDocsCanalPais/BFC998AF67C66E987423B1F8.pdf>

---

un total de 177 países. En la región centroamericana se sitúa en la posición número tres<sup>7</sup>.

En 2008 se estima que el 58% de la población vive bajo el umbral de la pobreza, una situación que provoca la salida del país de 720.000 personas cada año<sup>8</sup>.

El 70% de las familias que se quedan viven gracias a las remesas que los emigrantes envían desde el exterior, unas cantidades que, sin embargo, no alcanzan para cubrir las necesidades básicas. Siete de cada diez familias salvadoreñas reciben remesas mensuales que oscilan entre los 210 y los 425 euros, únicos ingresos a percibir para muchas de ellas.

Sin embargo, estos ingresos no pueden considerarse como logros económicos, ya que todavía algunos de los principales sectores de actividad están estancados.<sup>9</sup>

La economía salvadoreña se ha transformado notablemente en las dos últimas décadas. La estructura productiva ha cambiado, pasando de ser una economía dependiente de la exportación de productos agrícolas, fundamentalmente café y azúcar, a otra basada en las manufacturas de nivel tecnológico bajo y de escaso valor añadido incorporado -la maquila- en especial de productos textiles y en los servicios comerciales y financieros.

En cuanto a las tasas de crecimiento real del Producto Interno Bruto (PIB), en los últimos años éstas se encuentran en continuo crecimiento, siendo en 2006 de 2,8%, en 2007 4,2%, y llegando en 2008 hasta un 4,7%.<sup>10</sup>

Las relaciones laborales entre los actores sociales se sitúan esencialmente a nivel de empresa. Agrupaciones de empresarios como son la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y la Cámara de Comercio gozan de una gran influencia, llegando incluso a marcar las directrices económicas y de desarrollo del país.

En cuanto a las tasas de afiliación sindical, el total de la membresía en 2007 era de 169.003 afiliados y un total de 196 sindicatos<sup>11</sup>. La capacidad de negociación de los sindicatos parece estar ligada al rol estratégico del sector de la economía en que se han organizado. Las organizaciones y sus relaciones colectivas están reguladas en la Constitución, el Código de Trabajo y los Convenios ratificados en esta materia. La relación de los principales actores sociales del país, tanto del sector de los empleadores, como del de los trabajadores y del gobierno, puede ser consultada en el Anexo 3.

---

<sup>7</sup> Fuente: <http://www.pnud.org/sv/2007/idh/content/view/23/98/>

<sup>8</sup> Fuente: <http://www.lukor.com/not-por/0508/13175950.htm>

<sup>9</sup> Fuente: <http://www.lukor.com/not-por/0508/13175950.htm>

<sup>10</sup> Fuente:

[http://www.indexmundi.com/es/el\\_salvador/producto\\_interno\\_bruto\\_\(pib\)\\_tasa\\_de\\_crecimiento\\_real.html](http://www.indexmundi.com/es/el_salvador/producto_interno_bruto_(pib)_tasa_de_crecimiento_real.html)

<sup>11</sup> Cfr datos Sepúlveda JM Frias P, *El sindicalismo en América central. Desafíos del futuro a luz de la memoria histórica*. OIT. San José 2007

---

## 2. Marco normativo

La Constitución de la República de El Salvador de 1983 es la principal fuente jurídica del país. Los aspectos laborales se recogen en el Título II Capítulo II: *Derechos Sociales, Sección segunda titulada Trabajo y Seguridad Social*, del Art. 37 al 52.

Se trata de un texto detallado que, entre otros aspectos, regula el derecho al trabajo y a la no discriminación, el trabajo de los menores de edad y de las mujeres, el derecho de sindicación, el derecho de asociación y el de reunión, el salario, la jornada de trabajo y las vacaciones, el despido, y la formación profesional.

La función de inspección del trabajo de la República de El Salvador encuentra su fundamento en la Constitución cuando en el segundo párrafo del artículo 44 se establece que *“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”*.

La actual legislación laboral de 1994, con reformas de 11 de febrero de 2004, es fruto de los acuerdos que se toman en el Foro de Concertación Nacional, figura creada por los Acuerdos de Paz de 1992, en el que participaron organizaciones de empleadores y de trabajadores y el gobierno. Este proceso se ha consolidado en la creación (más bien renovación) del Consejo Superior de Trabajo, institución prevista en el Código de Trabajo y que fue reformada y revitalizada tras los Acuerdos de Paz y la consecuente reforma laboral del 94, aunque algunos sectores sindicales cuestionan su representación.

El Código de Trabajo desarrolla los preceptos laborales de la Constitución. Abre su articulado de la siguiente manera: *“El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones, y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución”*.

En concreto, dedica el Libro I al Derecho Individual del Trabajo, el Libro II al Derecho Colectivo del Trabajo y el Libro III a la Previsión y Seguridad Social (prestaciones, seguridad e higiene en el trabajo y riesgos profesionales). El Libro IV regula las disposiciones relativas al derecho procesal del Trabajo y el Libro V desarrolla las disposiciones finales sobre infracciones y el procedimiento para imponerlas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Gobierno que dirige los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

Sus funciones, de forma general, están contempladas en el Art. 7 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1996): *“ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas”*



---

*del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita”.*

Los principales instrumentos legales de referencia de este Ministerio pueden ser consultados en el Anexo 1.

### **3. Estructura organizativa de la inspección de trabajo**

El Reglamento Interno del órgano ejecutivo, cuando regula en el Art. 40 núm. 5 las competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dispone, entre otras, que “*compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social vigilar el cumplimiento de las normas, resoluciones y acuerdos de trabajo, seguridad y previsión social y sancionar a los infractores de conformidad a la ley*”.

Estas competencias son desarrolladas en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que es el cuerpo normativo que regula la composición orgánica y funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta ley dispone en el Art. 8 que “*son funciones específicas del Ministerio de Trabajo administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo, e ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas legales*”.

El mismo artículo 8 establece como función vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo.

El mismo cuerpo legal, al regular la composición orgánica de la Dirección General de Inspección de Trabajo, así como de las Oficinas Regionales de Trabajo, establece en el Art. 33: “*Para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo, contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; del Departamento de Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo, y dispondrá de un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio. Las Oficinas Regionales de Trabajo tendrán, en su respectiva jurisdicción, todas las facultades que competen a los citados Departamentos de Inspección, excepto cuando la ley le dé a éstos exclusivamente determinadas facultades*”.

La Dirección General de Inspección de Trabajo se constituye como un órgano de línea o ejecución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto a la Dirección General del Trabajo, la Dirección General de Previsión Social, la Dirección Administrativa y la Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo, todas ellas centrales. Existen asimismo Oficinas Regionales de Trabajo e Inspección y de Previsión Social y Empleo.

Está integrada por las siguientes unidades:

- o El Departamento de Inspección de Industria y Comercio, que vigila el cumplimiento de las leyes laborales aplicables a la industria y al comercio a

---

través de inspecciones programadas y de inspecciones especiales o no programadas.

- o El Departamento de Inspección Agropecuaria, vigilante del cumplimiento de las leyes laborales aplicables al campo agrícola a través de inspecciones programadas y de inspecciones especiales o no programadas.
- o Inspecciones Integrales, que vigila el cumplimiento de las leyes laborales, de Seguridad Social e Higiene Ocupacional y Trabajo por medio de inspecciones programadas.
- o Unidad de Liquidación Laboral, que es la encargada de ofrecer el servicio de realización de cálculos laborales que sirven de base para reclamar prestaciones laborales.
- o Unidad de Multas, que es la unidad que prepara los proyectos de resolución de imposición de multas cuando no se ha subsanado la infracción puntualizada por el inspector de trabajo, a través de la celebración de audiencias, en donde se le da la oportunidad de defenderse al infractor.
- o Unidad de Apelaciones, en la que se realizan los trámites de apelaciones y se preparan los proyectos de resoluciones.
- o Oficina de Inscripción de Establecimientos, en la cual se inscriben los establecimientos de trabajo para darle cumplimiento a lo establecido en la Ley de Organización y Funciones.

La función principal de la Dirección General de Inspección de Trabajo es la de “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” (Art. 34 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).

Los principales servicios que presta la Dirección General de Inspección de Trabajo son:

- o Visitas a los centros de trabajo con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.
- o Elaboración de cálculos de indemnización en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en las empresas a solicitud de trabajadores o empleadores.
- o Entrega de hojas de terminación de contratos a solicitud de los empleadores o trabajadores.
- o Inspecciones sobre re-exportación de maquinaria para verificar que no existe reducción de puestos de trabajo.
- o Inspecciones a solicitud por huelga.
- o Inscripción de centros de trabajo en el registro respectivo.

- 
- o Recibo de notificaciones acerca de trabajadores que infringen las disposiciones legales.
  - o Consultas sobre la aplicación de la normativa laboral a empleadores o trabajadores.
  - o Recibo de quejas de los trabajadores debido a infracción de las disposiciones legales por parte de los empleadores.
  - o Atención a la recolocación de trabajadores despedidos de hecho y que gozan de estabilidad laboral relativa (embarazadas y directivos sindicales).
  - o Servicios prestados a empleadores y trabajadores.
  - o Forma de acceso al servicio, directamente en forma personal, por teléfono o escrita, o por terceras personas tales como directivos sindicales o apoderados judiciales.

#### **4. El Salvador y la OIT**

Hasta la fecha, El Salvador ha ratificado 29 convenios de la OIT (ver Anexo 2), el primero de los cuales fue suscrito y ratificado en 1955. Probablemente se hizo un esfuerzo de ratificación de convenios en 1995 como resultado de la composición en la Asamblea Legislativa desde 1991 y en el marco del proceso de cumplimiento de los Acuerdos de Paz, ya que en ese año se ratificaron por la Asamblea un total de 13 convenios.

En el 2000 se ratificaron cuatro convenios, otro en 2001 (el C150 sobre la administración del trabajo) y, finalmente, los cuatro últimos convenios que se han ratificado datan todos ellos de 2006. Estos últimos convenios ratificados son el C87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el C98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el C135 sobre los representantes de los trabajadores y el C151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. El Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) fue ratificado por El Salvador en 1995.

El Salvador ha ratificado los Convenios 81 y 129 relativos a la inspección de trabajo, ambos en 1995. En relación con el Convenio 81, se ha elaborado un Plan de Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo que ha permitido la reestructuración de esta área: se han revisado y reformulado los pasos del procedimiento de inspección, tanto de normas de trabajo como de Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de agilizar y acortar los tiempos de respuesta a los usuarios. Es decir, para hacer accesibles a los trabajadores y empleadores los servicios que presta, especialmente los relativos a la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral.

Además, y según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), se ha desarrollado un Programa de Capacitación Especializado destinado al personal antiguo y nuevo con el fin de reforzar los conocimientos necesarios para la realización de sus funciones.

---

La primera prioridad de las definidas en la consulta tripartita de 26 de octubre de 2007 impulsada por la Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, fue promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional. En esta consulta, El Salvador adoptó los lineamientos generales de su Programa Nacional de Trabajo Decente.

## 5. Instituciones tripartitas

El Consejo Superior del Trabajo, creado en 1994, es el órgano –que de acuerdo a su mandato- debe ser consultado en todas las cuestiones relacionadas con la participación de El Salvador en foros internacionales relativos a materias de su competencia, y en especial designar la propuesta de los sectores a la Delegación Tripartita que asiste a la Asamblea General de la OIT. Además, presta asesoramiento al Gobierno en sus relaciones con la OIT y, en particular, recomienda al Gobierno la ratificación de los Convenios de la OIT que considere apropiados.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) es un ente tripartito nacido a comienzos de los años 90 y recuperado a finales de esa década como un esfuerzo para formalizar su existencia. Pero es solamente en el año 2001 que se confirma legalmente su estatuto legal. Actualmente es la Comisión de Asesoramiento al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el seguimiento de sus relaciones con la OIT.

Existen otras experiencias interesantes de diálogo. Por ejemplo, en el Foro de Solidaridad para el Empleo se realizó una consulta con la sociedad civil en los temas de reducción del costo de la vida, generación de más y mejores empleos y ajuste al salario mínimo. En dicha consulta participó la OIT junto con entidades de gobierno, ONG, organizaciones sindicales, cooperativas agrícolas y de pescadores, gremiales empresariales y congregaciones religiosas. Cada uno presentó desde su perspectiva todas aquellas propuestas y recomendaciones encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la población en general.

Tomando como base el documento *“Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana”*, publicado por la OIT en el año 2003, surgió el documento *“La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades”* (abril 2005), conocido como el Libro Blanco.

En él cada país, y entre ellos El Salvador, identificaron varios ámbitos generales de recomendaciones y acciones de seguimiento: la legislación laboral y su aplicación, las necesidades presupuestarias y de personal de los ministerios de trabajo, el fortalecimiento del sistema judicial para el derecho del trabajo, las garantías de protección contra la discriminación en el trabajo, las peores formas de trabajo infantil y el fomento de una cultura de cumplimiento.

---

## 6. Situación actual de la inspección de trabajo

### 6.1. Caracteres generales

La inspección de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la que cuenta El Salvador es de carácter generalista y se articula en torno a tres cuerpos inspectores (o afines con competencias de inspección):

- o la inspección general de trabajo con 126 inspectores (52 mujeres y 74 hombres)<sup>12</sup>, y que es parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Se rige por la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOF) del 11/4/96, y se encuentran ubicados orgánicamente en la Dirección General de Inspección del Trabajo.
- o los técnicos de seguridad y salud, unos 50, integrados también en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y también regidos por la LOF. Estos inspectores pertenecen a la Dirección General de Previsión Social (DGPS), aunque coordinan para los efectos de las multas, como se verá *infra*.
- o los inspectores de pensiones y seguridad social, dependientes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social están regidos por la Ley del Seguro Social (Ley del SS) Decreto 1263 (3.12.53) y el reglamento para la afiliación, inspección y estadística del ISS D.E. 53 de 19/6/56). Sólo inspeccionan temas de seguridad social, AFP y tienen competencias exclusivas para imponer las multas en este tema.<sup>13</sup>

Las tres “inspecciones” trabajan y se organizan de forma independiente, aunque en una nueva Unidad de Inspecciones Integradas (formada por inspectores del seguro social y de trabajo con colaboración de técnicos de seguridad e higiene), situada fuera de las instalaciones del Ministerio, se intenta establecer un procedimiento de actuación coordinada. Esta es fruto de un Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social que propició la colaboración en aras a una mayor eficacia. La actividad técnica se complementa con el apoyo del personal administrativo y con la coordinación con otras unidades técnicas.

Territorialmente, los 14 distritos en que se divide administrativamente el Salvador se articulan en torno a una Dirección de Trabajo central en la capital (MTPS), que opera para San salvador con algunas competencias nacionales y tres direcciones territoriales: Santa Ana, La Paz y San Miguel.

De forma práctica y en aras a la descentralización, las direcciones regionales de trabajo se están dividiendo a su vez, en departamentales, y así Santa Ana cuenta con las departamentales de Sonsonate y Ahuachapan, y la Dirección Regional de San Miguel con Usulután y La Unión. Los inspectores y técnicos de las direcciones regionales reportan al jefe territorial, el Director Regional de Trabajo, que es la

---

<sup>12</sup> Datos de la oficina de recursos humanos

<sup>13</sup> Ley del sistema de ahorro para pensiones, Decreto Legislativo N° 927, de fecha 20 de diciembre de 1996. Esta ley fue interpretada por D.L. N° 277, de 25 de noviembre de 2004.

---

autoridad laboral, quien impone las multas y recibe y resuelve las apelaciones que se presentan. Las Oficinas Regionales de Trabajo tienen en su jurisdicción las facultades que competen a los departamentos de inspección (ver infra punto 4), excepto las que la ley les reserva exclusivamente.

## 6.2. Organización

Los inspectores de trabajo a nivel central, como se indicó, se articulan bajo dos Direcciones Generales, la de Inspección y la de Previsión Social. Los que ejercen sus funciones bajo la Dirección General de Inspección, se dividen en dos departamentos técnicos (Art. 33 de la LOF), el de industria y comercio y el de agricultura.

### *Departamento de industria y comercio:*

Tiene competencia en San Salvador y cuenta con dos supervisores (encargados de abrir y adjudicar las ordenes de servicio a los inspectores, coordinar y supervisar actuaciones y recibir a las personas que llegan a interponer quejas) y 38 inspectores. Realizan inspecciones especiales<sup>14</sup> (casos individuales) en la mayor parte de las actuaciones, y algunas inspecciones programadas (de oficio). En las inspecciones programadas utilizan una lista de verificación (*check list*) preparada a tal efecto con temas generales para ser comprobados. Los temas más recurrentes de las inspecciones son los relativos a impagos salariales, por ello se explica la gran demanda de inspecciones especializadas. En las inspecciones programadas pueden actuar con los técnicos de seguridad o llamarles para que realicen visitas que se programan en un momento diferente.

Trabajan sin coordinación con otras unidades de inspección, aunque trasladan a la unidad de género y prevención de discriminación los posibles casos que les afecten temáticamente, así como también informan de los posibles casos de trabajo infantil a la unidad de erradicación de trabajo infantil, aunque es la inspección de trabajo la responsable operativa de dar el seguimiento a la situación identificada en este tema.

Conforme a la LOF de Ministerio de Trabajo (Arts. 47 y sigs.) se realizan inspecciones *in situ* y reinspecciones en plazo fijo, y si bien en muchos de los casos los requerimientos son meramente documentales, no pueden citar oficialmente o por correo, debiendo apersonarse para resolver casos puntuales y documentales como los frecuentes relativos al impago de salarios. Se encuentran a veces en zonas complicadas, donde existen maras y violencia, la visita se convierte entonces en difícil y peligrosa.

No cuentan con medio de transporte asignado, utilizando en general el transporte público, aunque a veces se les asigna vehículo y motorista.

---

<sup>14</sup> La LOF distingue entre inspecciones programadas y no programadas o especiales, siendo las primeras las que se fijan en el plan mensual elaborado por el autoridad y cuyo fin es constatar el cumplimiento general de las disposiciones legales y prevenir riesgo laborales, las especiales con las que se llevan a cabo para verificar hechos determinados que requieran inmediata y urgente comprobación ( Art. 41 a 43 LOF)

---

El Director del departamento impone las multas en función de las actas recibidas y con determinados criterios legales (el número de afectados e infracciones y la capacidad económica del infractor) para graduarlas. Igualmente está a cargo de proponer las multas de otras unidades (ver infra).

#### *Departamento agropecuario*

Está conformado por 1 supervisor y 7 inspectores y cuenta con 2 vehículos (uno asignado sólo 3 días a la semana). Realizan visitas de agricultura, zafra, bosque, ganadería y pesca. Si bien su circunscripción es San Salvador son solicitados en todo el territorio nacional porque cuentan con medios de transporte. Realizan inspecciones programadas en su mayoría (mucho menos, especiales) y utilizan un procedimiento *sui generis* que pasa por la aplicación de un plan de difusión de la ley que evita que documente su primera actuación en el acta de inspección y esta sea sólo un informe. Trabajan en grupo y realizan una labor pedagógica muy fuerte. Su horario es de 5.30 am a 1.30 pm<sup>15</sup>, a fin de poder cubrir las actividades laborales que corresponden con el horario del trabajo estacional.

El director del departamento impone las multas en función de las actas recibidas y con criterios legales para graduarlas, solo en su sector y para su área geográfica. Para su apoyo, este departamento cuenta con un secretario de actuaciones. Tienen un modelo de lista de verificación (*check list*) de elaboración propia como una hoja de recomendaciones legales a cumplir por empleadores. En las inspecciones especiales actúan incluso por llamada telefónica. Los temas planteados son variados y van desde reclamos sobre vacaciones o descansos, hasta pago de salario mínimo. Debe tenerse en cuenta que se ocupan, sobre todo, de trabajadores temporales y estacionales. En materias concretas y cada vez más frecuentemente realizan visitas con los técnicos de seguridad. Debido a que el trabajo infantil se ubica sobre todo en el área rural, esta área del Ministerio es la que se ocupa en su mayoría del tema.

Además existen dos unidades especiales (no previstas en la LOF del Ministerio de Trabajo):

#### *Unidad de género y prevención de actos discriminatorios y laborales*

Cuenta con 16 funcionarios formados en la materia y a cargo esencialmente de controlar estos temas (surge de los compromisos del Libro Blanco por Decreto Ministerial en el 2005 y focalizan temas de género, actos de discriminación antisindical y VIH Sida), aunque tienen competencias generales como los demás inspectores. Se compone de dos supervisores y 12 inspectores, realizan sobretodo inspecciones programadas a maquilas que repiten cada 3 meses más o menos. Tienen competencias en todo el país, aunque no esta muy clara la división pues todos los inspectores deben aplicar la normativa general y atender a sus competencias expresas en materia de género y actos discriminatorios. Parecería entenderse que se trata de una Unidad de orientación sobre el tema más allá que la mera inspección. Tiene un registro propio, aunque manual, sobre sus temas y no se relaciona con el departamento agropecuario.

---

<sup>15</sup> El horario general es de 7.30 a 3.30

---

### *Unidad especial de inspecciones integradas*

Cuenta con 2 supervisores (uno del MTPS y el otro del ISSS) y 7 inspectores de cada institución, y coordinan con los técnicos de seguridad y salud para la realización de inspecciones conjuntas. Esta Unidad fue formada en el 2004 como fruto de un acuerdo interinstitucional denominado “Convenio Protector de los Trabajadores”, celebrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Salvadoreño de Seguro Social y la Superintendencia de Pensiones. Según la cláusula primera del referido Convenio, la Unidad tiene por objeto “regular la creación, organización y funcionamiento del Sistema Integrado de Inspección de Trabajo, Seguridad Ocupacional y Seguridad Social, a fin de vigilar y facilitar el cumplimiento de las normas que reconocen derechos y establecen obligaciones para los trabajadores y empleadores en las áreas que integran el sistema”.

En un primer momento los inspectores de ambas instituciones actuaban juntos para atender las necesidades de cada sector, pero la demanda llevó a que -tras una formación- los inspectores pudieran revisar individualmente todas las cuestiones. El problema es que los inspectores de trabajo tienen competencia otorgada expresamente y de forma general por la LOF y también por la Ley de SS de revisar todos los documentos incluidos los de seguridad social, es decir hacer las actas, registro de oficio a la SS, aplicación de moras e informes necesarios en todas las materias, mientras que los inspectores del seguro social sólo pueden actuar en su materia, informando de posibles anomalías en los temas de trabajo y seguridad e higiene y motivando que se genere una nueva inspección, lo que genera un desequilibrio de poderes dependiendo de que inspector actúe.

Al respecto, el artículo 11 de la Ley del SS establece que el Instituto podrá practicar visitas e inspecciones en los centros de trabajo, por medio de sus funcionarios o empleados, o solicitar la práctica de las mismas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como lo estime más conveniente. El inspector de trabajo puede entonces actuar sin límites en todas las áreas pero no así el inspector del seguro social. Sin embargo, existe un desbalance en las remuneraciones y en las condiciones de trabajo: los inspectores y técnicos reciben 624 dólares mensuales mientras que los del seguro social superan los 800, además el régimen de viáticos es diferente en casi un triple a favor de los inspectores del seguro.

### *Unidad especial de trabajo infantil*

Adicionalmente, en materia de trabajo infantil existe otra unidad (conformada por una coordinadora y 2 técnicos) de erradicación de trabajo infantil peligroso, que depende de la Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo. Esta Unidad monitorea y educa a las empresas e informa a la inspección de posibles infracciones pero sin inspeccionar. Ha contribuido así mismo en la capacitación de todos los inspectores. Esta Unidad denuncia cuando conoce de casos, realiza labores pedagógicas, coordina con la inspección (sobretudo agrícola, al ser el trabajo infantil eminentemente agrícola, y en materia de coherencia con los técnicos de seguridad y salud).

Los técnicos de seguridad y salud, dependientes de la Dirección General de Previsión Social, se dividen en técnicos de seguridad e higiene ocupacional con un supervisor por sector y 15 en San Salvador, mas otros 25 en las regionales. Orgánicamente dependen del Director de Previsión social. Son verdaderos



---

inspectores según la LOF (Art. 62) pero en la práctica por una interpretación restrictiva de la norma, no tienen capacidad de imponer sanciones. Además cuentan con una Sección de Prevención de Riesgos y Asesoría, capacitación y formación de comités, así como un secretario jurídico.

Realizan exclusivamente inspecciones programadas (en función de criterios de accidentabilidad, riesgo, ocupación y proximidad geográfica). Normalmente cuentan con vehículos (11 días por sección al mes) y levantan un acta de la visita de inspección con fecha para reinspección y solución de irregularidades. En algunos casos podrían realizar inspecciones especiales cuando se trata de una comunicación oficial para resolver un problema puntual. En algunos casos, el inspector de higiene no levanta acta pues necesita hacer informe con cálculos, que es enviado a la empresa con el notificador del Ministerio. Si no rectifica en la reinspección, el empleador es citado a audiencia obligatoria que si fracasa se traslada a la Dirección General de Inspección para seguimiento sancionador, ya que deben acudir al inspector de trabajo (departamento industria y comercio) para efectuar dicha propuesta.

Las inspecciones regionales no cuentan con estructura interna (los supervisores en Santa Ana por ejemplos son *ad honorem* y no por cargo) y ni siquiera pertenecen a una plantilla fija. San Salvador asigna a los inspectores en función de los presupuestos y los varía según las necesidades centrales sin tener un criterio fijo. No hay plazas asignadas ni escalafón. Se carece de coordinación de planes, actuaciones, capacitación. Incluso cuentan con registros y formas de actuación diferentes, modelos de actas independientes, listas de verificación (*check list*) distintas y planes que se desarrollan conforme a lo que decida el Jefe regional. La Dirección central sólo fija metas anuales y mensuales para cumplir objetivos con Hacienda Pública y no controla la forma como se desarrollan y si existen metas comunes. Se organizan a réplica de la inspección de San Salvador y colaboran muy estrechamente con la inspección de seguridad social, haciendo de hecho visitas en conjunto e integrales. El número de visitas programadas es mas elevado que en San Salvador y trabajan muchas veces con campañas por temas específicos (actualmente en Santa Ana la campaña se dirigía al control de la aplicación del nuevo salario mínimo).

### **6.3. La visita de inspección**

Las visitas de inspección, como se indicó, pueden iniciarse a instancia de parte (en las técnicas incluso a pedido de empresa, aunque también las maquilas por motivos de certificación y códigos de conducta suele solicitar visitas antes de recibir auditorias externas) y se denominan especiales o programadas. Ambas están previstas en el artículo 41° de la LOF y se exige que se inicien con la visita a la empresa. Cualquiera que sea el resultado de la visita se documenta en un acta de inspección, fijando un plazo para resolver la infracción detectada (15 o 30 días según la materia). Es necesaria la reinspección presencial (la LOF no es muy clara al respecto, ya que habla de reinspección pero no expresamente), incluso cuando el tema es meramente documental, y en caso de no estar el empleador se le deja personalmente una citación para que se apersona en las oficinas. (trámite que no tiene un fundamento legal y por tanto no tendría validez). La reinspección no es necesaria si la empresa prueba que cumple, pero en general, son necesarias reinspecciones para comprobar si se ha revisado la situación.

---

En el caso de las inspecciones técnicas de salud y seguridad existe una tercera audiencia obligatoria con el secretario jurídico, donde la parte empleadora puede expresar sus consideraciones nuevamente. Los inspectores de salud no pueden directamente ordenar la paralización de las labores o del proceso (en casos de grave riesgo inminente), debiendo comunicarlo al inspector para que actúe, lo que puede llevar enormes retrasos y riesgos evidentes. Tampoco se les informa acerca de los accidentes de trabajo, de los que toman conocimiento por medios públicos (tampoco se comunica a la inspección), ya que no hay en el país un registro de accidentes de trabajo que obligue a las empresas a notificar los incidentes que ocurren en el tema de salud del trabajo.

Las antiguas funciones de inspección (calificadas como inspecciones realizadas por inspectores grado 1) de cálculo de prestaciones, de control de documentos de fin de contrato, entre otras, ya no se ejecutan por inspectores y se realizan por funcionarios *ad hoc* articulados en la sección de liquidación laboral que depende de la Dirección General de Inspección, con un jefe y 2 funcionarios (antiguos inspectores) con el mismo salario que los inspectores. Ellos revisan las liquidaciones y en caso necesario los remiten a la inspección. Esto se reproduce a nivel regional.

Los inspectores y los técnicos pueden entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche (la expresión “horas de labor” se refiere al horario del negocio, no al del inspector) y documenta su visita en un acta de inspección, esta puede así mismo dar lugar a una propuesta de infracción, de sanción por obstrucción, entre otros. En general visitan con el empleador y su representante (según la LOF deben acompañarles en la visita, lo que ha sido comentado por la CEACR) y de existir, con los representantes de los trabajadores. En el caso de las especiales pueden hacerse acompañar o llamar al demandante. En todo caso, ambos representantes deben firmar el acta, aunque la ausencia de la misma no la anula. El artículo 50º de la LOF, tercer párrafo, señala que el acta será suscrita por las partes que hubieran intervenido en la diligencia, sin que invalide el acta la negativa a la firma, debiendo el inspector dejar constancia de tal hecho.

Los inspectores de SS tienen por ley las mismas habilitaciones de libre entrada de forma general.

A veces se encuentran actitudes muy hostiles de parte de algunas empresas y reconocen que no reciben el mismo trato y respeto que las empresas tienen frente a los auditores del Ministerio de Hacienda, por ejemplo, siendo tratados a menudo de forma vejatoria (sin medios y dificultando su actuación).

En el ámbito agropecuario la acción pedagógica inicial y las visitas en grupo han facilitado la tarea.

#### **6.4. Registro de empresas**

Existe un registro de empresas (Art. 55 LOF) que depende de la inspección y en el que se inscriben inicialmente y cada año empresas y unidades empresariales. El registro es fuente de información para la inspección en la medida que contiene la información necesaria para confeccionar las ordenes de servicio y para imponer las multas (que como se señaló *supra* se gradúan con relación a la capacidad económica de la empresa), así mismo para identificar los datos de la empresa antes

---

de la inspección. No obstante, este registro no cuenta con un archivo histórico, es decir, información sobre anteriores inspecciones e infracciones dentro de la empresa.

No existe una coordinación del registro central con los de las jefaturas regionales, que cuentan con registros propios no conectados entre si y con recursos y sistemas informáticos diferentes. No hay transferencia nacional de datos, y cuando una empresa sale de una circunscripción se pierde su archivo histórico. En el caso de la Regional de Santa Ana cuenta también con un “censo de empresas” de elaboración propia, independiente y no integrada en una red nacional.

## **6.5. Multas y procedimiento sancionador**

Quienes imponen la multa en la inspección de trabajo son los Jefes Regionales y en San Salvador los Directores de Departamento. El Departamento de industria y comercio cuenta con una Unidad de multas encargada de proponerlas para su propio ámbito técnico, para los técnicos de seguridad, para las de la unidad de género, así como las que corresponden a las infracciones de no comparecer ante el Director de Trabajo en el procedimiento conciliatorio. Igualmente en paralelo, existe en las Oficinas Departamentales un asesor jurídico a nivel regional que ayuda a la tramitación de las multas y a convocar las audiencias. Los encargados del trámite de multa (central o regional) citan a las partes para ser oídas (derecho constitucional de defensa) antes de la imposición de la multa, teniendo el empleador una nueva posibilidad de cumplir. En total entre inspección, reinspección y audiencia en el proceso de multa, el empleador tiene tres (3) posibilidades de resolver sin ser sancionado. Todo este proceso hasta la imposición de la multa puede durar un promedio de dos (2) meses en las regiones y seis (6) meses en la capital para las inspecciones especiales; y de cuatro (4) meses en las regiones hasta dos en San Salvador para las inspecciones programadas.

Las multas prescritas en la ley son muy bajas y necesitan revisarse ya que salvo algunas reguladas expresamente (consecuencia de la reforma del 1994) no superan los US\$ 57,14 por infracción, lo que no es muy disuasivo. La cuantía de las multas se encuentra prevista en el artículo 627° del Código de Trabajo, según el cual la multa es hasta de 500 colones por cada infracción, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida. El ISSS y la Superintendencia de Pensiones tienen su propio sistema de imposición de multas.

El artículo 59° de la LOF prevé multas especiales por obstrucción a la diligencia de inspección, así como a los actos que tiendan a impedir la o desnaturalizarla, hasta por un monto de cinco mil colones; y el artículo 32° de la misma LOF impone multas por incomparecencia sin justa causa ante el Director General de Trabajo.

Por su parte, el Reglamento para la afiliación, inspección y estadística del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, aprobado por Decreto Ejecutivo N° 53 de junio de 1956 prevé multas de diez (10) a quinientos (500) colones, de acuerdo a la capacidad económica del infractor, en los casos de actos tendientes a impedir u obstaculizar la práctica de inspecciones en los lugares de trabajo. Las multas parecen ser insuficientes sobre todo en materia de seguridad y salud por cuanto no las prevé especialmente el Código de Trabajo y quedan en una disposición general (artículo 627 del Código). Por esta razón, se viene discutiendo el proyecto de Ley

---

General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, incorporando el tema de la graduación de las faltas y el incremento de las multas.

Los inspectores pueden paralizar la obra o la tarea en caso de riesgo inminente, pero no así los técnicos de salud que deben acudir al inspector de trabajo para que dicte el auto que proceda a la interrupción de la actividad. En todo caso, pueden solicitar el apoyo de otras autoridades para ejercer sus funciones

Las multas propuestas pueden ser objeto de recurso en la vía administrativa (apelación) y en la contencioso-administrativa. Una vez firmada la resolución de multa pasa del Ministerio de Trabajo al Ministerio de Hacienda para su cobro y para que se siga la vía ejecutiva en su caso a través de la Fiscalía. Un 30% de multas son apeladas en la vía administrativa. Los fondos que se obtienen de las multas impuestas por el Ministerio de Trabajo pasan a formar parte del Fondo General de la Nación y son asignados a la actividad que el Ministerio de Hacienda considere pertinente dentro del quehacer del Estado.

Las actuaciones se planifican semanal y diariamente en función de metas ministeriales y se asignan por los encargados de los departamentos en función de los servicios a ejecutar. Los registros de las actuaciones sirven para hacer un informe mensual del MTPS y el anual que recoge un capítulo sobre informaciones estadísticas de inspección. Los informes estadísticos son procesados en el Ministerio. No se tiene noticia que dicha información sea utilizada como insumo para la planificación o revisión de las estrategias de actuación del período.

En general los actores sociales reconocen la falta real de aplicación de la ley laboral y el papel que debe jugar la inspección y el MTPS en este ámbito. Problemas como presunta debilidad, corrupción, falta de independencia o falta de conocimiento son atribuidos por los actores sociales a los inspectores, lo que limita su credibilidad. Es necesario generar nuevas vías para garantizar la confianza, la relación institucional y la colaboración, centrándose en el papel pedagógico que juega la inspección y que solo parece ser desarrollado actualmente en el ámbito agrícola. La carrera administrativa y la capacitación se consideran elementos básicos.

## **6.6. Carrera, selección contratación y formación**

Es importante señalar que en los últimos 5 años se han aumentado los efectivos, fortalecido el programa de formación inicial y que la cooperación internacional ha facilitado una mejora en la calidad de los conocimientos de los inspectores. Los reclutados después del 2005 se beneficiaron incluso de un diplomado en relaciones laborales en el ámbito universitario que completó su formación. Existe una importante capacitación interna realizada por ejemplo por los técnicos de seguridad y salud para los inspectores generales y por el ISSS sobre seguridad social a los inspectores generales. No existe, sin embargo, un verdadero programa de formación a nivel nacional y cada región crea sus propios métodos. Además no hay transferencia fluida de la información a las regiones que no cuentan con información de los cursos que se dictan en la capital.

Los inspectores y técnicos se seleccionan a partir de un perfil del puesto (elaborado para cada uno e incluido en el manual de puestos) y se incorporan a la administración en función de dos tipos de contratos:

- 
- o Los que prevé la Ley de salarios (que les dota del carácter de puesto permanente, y es regido por la Ley de servicio civil – que desde el año 2007 no excluye a los inspectores de su ámbito de aplicación).
  - o Los de la Ley de contratos, que crea puestos de un año de duración sin carácter de estabilidad y a los que si bien no se les aplica la ley de servicio civil formalmente, se rigen por las mismas reglas.

Los puestos de cada una de las categorías son previstos por la Asamblea legislativa en los presupuestos generales y puede decirse que hay unos 60% de los inspectores regidos por la Ley de salario. Cuando un puesto de Ley de salario queda vacante es cubierto por promoción interna y sino se abre a concurso público.

Los llamados se hacen por convocatoria pública y la selección es curricular y sin pruebas específicas, teniendo en cuenta la calidad y experiencia en función del currículum que presente el postulante, sin que exista un procedimiento riguroso de puntajes específicos por cada cualidad o experiencia de éste. Después se imparte un curso de inducción general al ministerio y capacitaciones específicas. Todos se centralizan en San Salvador que atribuye con criterios discrecionales el destino.

Las reglas éticas son generales y están contenidas en la Ley de Ética Gubernamental que comprende a todos los funcionarios, y en las reglas de la Ley de Servicio Civil, aunque también existen otras normas éticas no sistematizadas.

El salario es igual para todos los inspectores (sólo varían los salarios de supervisores y los directores), con independencia de la antigüedad y no existen incentivos salariales. Los viáticos y compensaciones son los generales de la función pública. No hay escalafón en la carrera inspectora salvo nombramiento de directores o jefes. Los viáticos son insuficientes en el caso de los inspectores donde el trabajo de campo es fundamental. Los inspectores de seguro social tienen un salario netamente superior y viáticos muy superiores.

El horario es el de todo funcionario de 7:30 am. a 3.30 pm. (aunque es diferente para los inspectores agrícolas) pero son flexibles si prueban que trabajan a otras horas y se les compensa en tiempo. Son evaluados mensualmente según un formulario de desempeño que se elabora a efectos de control interno y capacitación y en función de las metas. El régimen disciplinario es el de la función pública.

Actualmente se está realizando una adecuación a la ISO 9.000 que implica mejorar los procesos del ministerio con el propósito de implementar un sistema de gestión, por lo que se hará una nueva descripción de procesos y puestos que comprenderá la inspección del trabajo.

## **7. Conclusiones**

### **7.1. Estructura y composición**

Si bien han existido importantes avances en el sistema y en la composición y los recursos humanos, el servicio de inspección vigente no constituye un sistema homogéneo y unificado, pues se encuentra fraccionado en dos Direcciones Generales y en cuatro departamentos y unidades: a) Departamentos de Inspección

---

de Comercio e Industria y Agropecuario, b) Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Discriminatorios, c) Unidad de Inspecciones Integradas, dependiente de la Dirección General de Inspección, y, d) Unidad de Seguridad e Higiene Ocupacional dependiente de la Dirección General de Previsión Social. No cuentan con estructuras de coordinación y algunas unidades como las de género o integradas, operan con funciones adicionales que no están previstas en la LOF.

Se advierte que no existe un trabajo conjunto e integrado de las diferentes inspecciones, las cuales actúan de modo independiente, y sin canales de comunicación e información entre ellas. Ello reduce la efectividad del sistema de inspección, pues no se consolidan las actividades, originando la reiteración de la inspección y la falta de utilización de la información común obtenida de otras acciones inspectoras. Ello se hace más evidente con las inspecciones realizadas en materia de higiene y seguridad ocupacional que se sujetan a un procedimiento diferente y que son realizadas por otra Dirección distinta a la Dirección General de Inspección del Trabajo. Esta situación impide la comunicación y la movilidad de los inspectores de una Unidad a otra.

Existen dos unidades no previstas en la ley que tienen impacto diferente. Por su interés y efectividad en el control, deben promoverse en el ámbito de toda la Dirección General de Inspección del Trabajo. Nos referimos a las inspecciones integradas en la forma como se practican actualmente por la Unidad de Inspecciones Integradas, por constituir la forma moderna de la inspección del trabajo con aplicación de los principios de integración y polivalencia, con respeto de la especialización de salud y seguridad en el trabajo pero con la jerarquía de Inspectores de Trabajo. Esta Unidad supervisa la normativa laboral, de seguridad social, pensiones y de seguridad y salud en el trabajo. La Unidad de género no resulta muy operativa, no cumple el fin de realmente ser una unidad transversal y no se explica muy bien su integración en el sistema.

Con relación a la seguridad e higiene ocupacional se advierten mejoras en la organización y la realización de las inspecciones, requiriéndose una mayor capacitación a los inspectores en esta materia. No obstante, el procedimiento es más extenso que el de la inspección en la industria y comercio, pues además de la inspección y reinspección, comprende una audiencia con el empleador para efectuar recomendaciones técnicas y después una nueva inspección para verificar el cumplimiento. Si no se cumplen las recomendaciones, la Dirección General de Previsión Social carece de atribuciones para imponer sanciones por lo que debe trasladar el expediente a la Dirección General de Inspección para la imposición de multas, lo que origina una duración excesiva del procedimiento. No existe obligación legal de comunicación de los accidentes de trabajo ni un procedimiento ad hoc para este fin. Existe un proyecto de Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo que constituye un avance importante en el enfoque de la materia, pero al que es necesario incorporar aspectos relativos a la cuantía de las multas, pues si bien son superiores a las actuales, están establecidas en suma fija, sin mecanismo de actualización.

No existe coordinación regional, ni a nivel de registros ni a nivel de inspección o de jefaturas en general. Cada regional actúa con casi total independencia y no hay transferencia de buenas prácticas, datos, y necesidades. No existen reuniones, ni planificación conjunta

---

## 7.2. Inspecciones y procedimiento

El procedimiento de inspección actual es largo (hasta tres visitas en el tiempo), engorroso, difícil y tiene una duración demasiado extensa, haciéndose demasiado uso de las reinspecciones *in situ* que implica un alto costo para la administración del trabajo.

- o La aplicación de multas está sujeta a un procedimiento con una duración excesiva, que se inicia luego de concluidas la reinspecciones y requiere de una audiencia previa con el empleador antes de dictar la resolución que es apelable ante la Dirección General de Inspección.
- o Existen dificultades para el acceso a recursos materiales necesarios en la inspección del trabajo. La inspección no cuenta con suficientes vehículos para asegurar el transporte en la programación y realización de inspecciones que requieren desplazamiento a través de un vehículo del Ministerio.
- o Los viáticos para los inspectores son insuficientes en cuanto a su monto, lo que no cubre el costo real del traslado.
- o De otro lado, no se proveen instrumentos de medición y artículos de seguridad y protección personal para el desarrollo de las inspecciones en seguridad e higiene ocupacional. Por ejemplo, se carece de un casco propio por parte de los inspectores de seguridad y salud en el trabajo.
- o El pago de las multas no está sujeto a apremios que requieran al empleador y que disuadan el incumplimiento. El Ministerio no puede aplicar ningún recurso para obligar al empleador al pago de la multa, sino sólo cuando se recurre a un procedimiento ejecutivo a cargo de la Fiscalía, que se inicia luego de la cobranza por parte del Ministerio de Hacienda. Esta ausencia de apremios legales y el paso del Ministerio de Trabajo, luego al Ministerio de Hacienda y, finalmente, a la Fiscalía, alargan el procedimiento y reflejan una falta de efectividad de la inspección del trabajo, la misma que verifica la infracción e impone la multa, pero no garantiza el cumplimiento. Por otro lado, la cuantía de las multas es baja, se establece en suma fija sin reajuste y sin considerar criterios como la reincidencia o el número de trabajadores afectados. Los criterios para graduarlas son generales y queda sujeto a la calificación del funcionario.

## 7.3. Carrera administrativa

Si bien hay perfiles de los puestos y el sometimiento a un concurso (que otorga mucho margen de discreción a los seleccionadores) para el ingreso, no existe una carrera administrativa para los inspectores de trabajo, ni atribución de destino o promoción interna para la transferencia geográfica. La contratación se realiza bajo dos modalidades: bajo la regulación de la Ley de salarios, que garantiza una permanencia; y, bajo contratos de servicios profesionales, que son de carácter temporal, a los que se les aplican reglas del servicio civil pero que no se ajusta a una carrera administrativa.

Además, no existe un escalafón de las jerarquías en la inspección, lo que no permite una progresión o ascenso. Tampoco existe una diferencia salarial entre los

---

inspectores, ni incentivos que permitan un mayor ingreso y sobre todo, el reconocimiento al desempeño de cada inspector.

La evaluación de los inspectores se realiza conforme a los mismos parámetros que para los demás funcionarios y no existen criterios específicos para los inspectores de trabajo.

La capacitación no responde a un plan inicial, ni responde a un programa permanente, sino más bien es limitada y sujeta a la decisión de la institución de acuerdo a sus recursos y en su área de competencia. No existe formación específica en función de las necesidades reales.

El inspector de trabajo no goza de un prestigio y reconocimiento públicos acorde con su condición de funcionario público y con las atribuciones de que goza. No se garantiza el ingreso y trato adecuado a los inspectores a los centros de trabajo a quienes se les hace esperar e incluso no se les permite la entrada. En estos casos, la obstrucción se sanciona con una multa de un monto mínimo.

#### **7.4. Cuestiones generales**

- o Para el sector empleador como para el sector de los trabajadores es necesario difundir el rol del inspector y sus atribuciones legales.
- o Para el seguimiento y desarrollo del Proyecto es necesario la formación de un grupo o comité de seguimiento, integrado por funcionarios vinculados a las diferentes áreas involucradas en la inspección, que permita identificar las actividades específicas a cumplir y complete un programa de trabajo que consolide las actividades asumidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de otras actividades desarrolladas por la cooperación técnica vinculados a la inspección y las actividades del Proyecto.

### **8. Recomendaciones generales**

#### **8.1. Estructura y composición**

- o Se recomienda la consolidación de las unidades de inspección en un solo sistema de inspección integrado, especializado y polivalente; así como efectuar un intenso proceso de capacitación interna de los inspectores y de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de integrar a los inspectores en un solo cuerpo capaz de asumir las funciones de todas las dependencias que ahora se realizan en forma separada, sin perjuicio de respetar el principio de especialidad en el caso de seguridad y salud en el trabajo.
- o Debería mejorarse la estructura orgánica de la Dirección General de Inspección del Trabajo, integrando al personal de determinadas unidades que carecen de sentido administrativo como la Unidad de Género y Protección de Actos Discriminatorios, cuyos inspectores de trabajo deberían integrarse al resto de la Inspección. En tanto que el personal restante pasa a la Dirección General del Trabajo para la realización de funciones normativas, de difusión y



---

capacitación. Debería considerarse así mismo la formación de una Unidad Jurídica dentro de la DGIT que se encargue exclusivamente del trámite de multas, consultas y atención al público para la recepción de quejas.

- o Debería unificarse la información del Registro de Empresas con la de las Oficinas Regionales (por ejemplo, el Censo de Empresas en Santa Ana), con el registro de empresas del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social y del Registro de Contribuyentes del Ministerio de Hacienda. Además, el Registro de Empresas debería poder almacenar el historial de infracciones de cada empresa de manera que los inspectores de trabajo conozcan los antecedentes del centro de trabajo que van a supervisar.
- o En materia de seguridad e higiene ocupacional, es importante integrar los técnicos en seguridad al área de inspección a fin de que formen parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo acorde con las funciones y atribuciones que le son propias. Asimismo, debe modificarse el procedimiento a efectos de contar con un procedimiento de inspección único, adaptado también a los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo. es fundamental capacitar a todos los inspectores en la materia, y generar una mejor coordinación y dinámica interna
- o Debería crearse una red de coordinación de registros y de inspectores a nivel regional con fines de transferencia de conocimientos, base de datos homogéneas y capacitación.

## **8.2. Inspecciones y procedimiento**

- o Se recomienda modificar la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOF) para facilitar el procedimiento de inspección del trabajo, instituyendo la posibilidad de sustituir en algunos casos las reinspecciones por la citación del empleador en las oficinas de la DGIT, cuando se trate de la sola presentación de documentos, así como la simplificación del trámite de audiencias con ocasión de las multas pues se repiten de manera innecesaria.
- o Así mismo se recomienda incluir dentro de las facultades de los inspectores de trabajo la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.
- o Se recomienda igualmente eliminar el Art. 35 de la LOF que excluye del ámbito de la inspección los conflictos colectivos jurídicos, lo que carece de sentido sobre todo si se tiene presente que la libertad sindical es uno de los derechos fundamentales en el trabajo, así como reformular el Art. 47 que señala que la visita de inspección se llevará a cabo necesariamente con participación de ambas partes, lo que impide al inspector interrogar independientemente al empleador o al personal de la empresa. Aunque debiese dejarse expreso que es potestad del inspector hacerlo.
- o Transitoriamente, se recomienda que al actual personal de dicha Unidad se le equiparen los viáticos con los inspectores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), así como modificar el convenio existente con dicho instituto

---

para analizar la posibilidad de mejores condiciones de trabajo para los inspectores del Ministerio de Trabajo.

- o Respecto a la imposición de multas, debe reformarse el procedimiento para hacerlo más expeditivo y efectivo, a través de la eliminación de la audiencia previa a la multa con el empleador, dictándose en forma celeré la resolución sancionatoria y sujetándola a la posibilidad de apelación a fin de agotar la vía administrativa, garantizando así la defensa y audiencia del empleador en un procedimiento administrativo. El procedimiento debe ser aplicable a la inspección de la seguridad y salud en el trabajo.
- o Asimismo, debe incrementarse sustancialmente el monto de las multas y establecer un mecanismo de actualización de su monto en función a un índice, que puede ser el salario mínimo.
- o La imposición de multas debe sujetarse a una clasificación diferenciada de las faltas y la incorporación de nuevos criterios para su determinación como la reincidencia y el número de trabajadores afectado con la infracción.
- o Es por tanto necesario modificar el procedimiento, la cuantía y la fijación de multas para lo cual debe modificarse la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, así como el Código de Trabajo. Debe evaluarse el proyecto de ley de prevención para efectos de establecer los aspectos relativos a esta materia.

### **8.3. Carrera administrativa**

- o Debería procederse a establecer un programa de capacitación en la inspección del trabajo en materia de seguridad e higiene ocupacional. El programa debe responder a un plan permanente y puede ser realizado internamente a través de los propios inspectores de las diferentes dependencias y a través de cursos de nivel universitario
- o Debería establecerse un riguroso programa de selección y capacitación del personal que se incorpora al cuerpo de inspección, basado en reglas y puntuaciones claras que impidan un amplio margen de discreción de los seleccionadores.
- o Debería revisarse la modalidad de contratación a fin de incorporar progresivamente a todos los inspectores en el régimen de la Ley de salarios, que garantice su permanencia y elaborarse un escalafón del personal en la inspectoría de trabajo, estableciendo grados o niveles de inspectores que permitan una proyección de ascenso de los mismos. Debería establecerse plazas regionales y un proceso de concurso y promoción interna.
- o Es necesario crear mecanismos de incentivos de carácter salarial en función de las actividades individuales realizadas por cada inspector.
- o Las inspecciones deben realizarse siguiendo una planificación y programación de actividades con periodicidad mensual, comprendiendo campañas, trabajo conjunto de los inspectores, actividades económicas y zonas geográficas de

actuación, entre otros. La evaluación debería ser en función de tal programación.

#### 8.4. General

- o Es necesaria una campaña de difusión para la sensibilización e información en el sector empleador y trabajador acerca del rol del inspector de trabajo y poder desarrollar programas educativos concretos de acuerdo a los temas que se identifiquen como de atención prioritaria.

### Plan de acción

El presente plan fue acordado con un grupo de trabajo nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y busca atender a la consecución de las diferentes conclusiones y recomendaciones establecidas durante la misión de la OIT.

Conclusiones	Recomendaciones	Acciones del MTPS	Acciones a desarrollar Proyecto
Servicio de inspección no constituye un sistema homogéneo ni unificado. Ausencia de un trabajo conjunto e integrado de las diferentes inspecciones, reduciendo efectividad.	Unificación de las diferentes inspecciones del MTPS en la Dirección General de Inspección.	Reorganización administrativa y funcional dirigida a obtener la unificación de inspectoría en la Dirección General de Inspección.  Evaluación del traslado de los inspectores de la DGPS a la DGI.  Revisión de la situación de las unidades en la inspección (integrales y trabajo infantil).  Reordenamiento de puestos nominales y funcionales.	Asistencia técnica en la elaboración de una propuesta normativa dirigida a la unificación.  Evaluación de experiencias comparadas.  Asistencia técnica en la elaboración de normas reglamentarias de la LOFT.  Evaluación de la organización interna de las dependencias y unidades comprendidas en la unificación.
Falta de utilización y unificación del registro de empresas (central y regional).	Mejorar la organización y utilización del registro de empresas.	Unificación del registro de empresas a nivel nacional con las oficinas regionales.	Evaluación y asistencia técnica para una mejora en la utilización del registro.

El procedimiento es largo y extenso y las multas son impuestas luego de este procedimiento.	Modificación normativa (reglamentaria o directivas) de limitación de reinspecciones e incorporación de la citación del empleador para la presentación de documentos.	Elaboración de propuesta normativa para limitar las reinspecciones, e incorporación de la citación del empleador, facultades de cierre del inspector y modificación de multas.	Asistencia técnica en la revisión normativa y en la elaboración de la propuesta.
El inspector no tiene atribuciones para el cierre inmediato o adoptar.  Dificultades con los montos de las remuneraciones y pago por movilidad de los inspectores.	Incorporación de facultades de cierre o aplicación de medidas inmediatas.  Mejoramiento de las retribuciones y régimen de viáticos.	Evaluación de las remuneraciones y del régimen de viáticos de inspectores.	Asistencia técnica para la elaboración de la propuesta.  Difusión de facultades.  Evaluación y asistencia técnica en la elaboración del estudio y propuesta.
Las multas por obstrucción e incumplimiento se imponen luego de un procedimiento largo, que no es disuasivo.	Revisión del régimen de aplicación y cuantía de multas para limitar el procedimiento e incrementarse su monto.	Revisión la aplicación de multas.	Evaluación y asistencia técnica en la elaboración de la propuesta.
Los inspectores son contratados como servidores temporales.	Unificación del régimen de contratación como permanentes.	Evaluación del cambio de contratación de temporales a permanente. Propuesta normativa.	Asistencia técnica en la sustentación de la propuesta.
Ausencia de un programa de capacitación.	Aplicación de un programa de capacitación a nivel nacional tanto en a DGI como en la DGPS.		Elaboración de un programa permanente de capacitación que se incorpore de modo orgánico. Consultoría para la elaboración del programa y su establecimiento.

			<p>Asistencia técnica para la elaboración de una propuesta normativa.</p> <p>Talleres con inspectores de trabajo.</p> <p>Proyección de actividades con universidades e institutos de formación y Poder Judicial.</p>
<p>El inspector de trabajo no goza de un prestigio y reconocimiento públicos acorde con su condición de funcionario público. No se garantiza el ingreso a los centros de trabajo y se les hace esperar sin permitirles la entrada. La obstrucción se sanciona con un monto mínimo.</p>	<p>Proponer campaña de difusión del rol del inspector y de sus facultades, tanto en el sector empleador y trabajador.</p>	<p>Propuesta normativa para la incorporación de atribuciones y facilidades.</p> <p>Talleres y actividades públicas con trabajadores, empleadores y Poder Judicial.</p>	<p>Consultoría para la preparación de las acciones de difusión del rol del inspector, así como en publicaciones.</p> <p>Asistencia técnica en la propuesta normativa que sea necesaria.</p> <p>Incorporación de normas éticas y canales de control.</p> <p>Organización de Talleres y actividades</p>
<p>Hace falta garantizar un proceso de ingreso que sea conocido y aplicado para todos los inspectores.</p>	<p>Elaboración de un programa de selección y capacitación del personal que se incorpora a la inspección.</p>	<p>Revisión y evaluación de las reglas de selección. Revisión de proyectos y consultorías anteriores.</p> <p>Revisión de requisitos de acceso. Elaboración de propuesta normativa para establecer los requisitos de acceso.</p>	<p>Asistencia técnica para la elaboración de una propuesta normativa sobre política de reclutamiento.</p> <p>Asistencia técnica y consultorías en la elaboración de manuales de ingreso y selección con indicación de requisitos.</p> <p>Consultoría para la incorporación de las reglas a los instrumentos de gestión interna.</p>

<p>No existe un perfil de inspector polivalente e integrado.</p>	<p>Se requiere establecer un nuevo perfil del inspector.</p>	<p>Actualización de informes y estudios anteriores.</p>	<p>Asistencia técnica en la elaboración del nuevo perfil que comprende: formación, competencias, habilidades, experiencia, profesionalidad.</p>
<p>No existe un escalafón de las jerarquías en la inspección, lo que no permite una progresión y ascenso.</p> <p>La evaluación del inspector se realiza conforme a los mismos parámetros que para los demás funcionarios y no existen criterios específicos para los inspectores de trabajo.</p>	<p>Debería elaborarse un escalafón del personal de la inspección estableciendo grados o niveles de los inspectores que permitan una proyección de ascenso y promociones internas.</p> <p>Crear mecanismos de incentivos de carácter salarial en función de las actividades individuales.</p>	<p>Revisión y actualización de consultorías anteriores sobre plan de carrera.</p> <p>Actualización de consultorías sobre propuesta de evaluación.</p>	<p>Elaboración de un estudio técnico para definir las categorías. Contratación de consultoría con tal propósito.</p> <p>Asistencia técnica para la preparación de una propuesta normativa</p> <p>Asistencia técnica de la evaluación de desempeño. Revisión de las normas técnicas de control interno y evaluación de competencias.</p>

---

## **Anexo 1: Instrumentos legales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social<sup>16</sup>**

- Constitución de la República, Decreto Legislativo No. 38 de 16 de diciembre de 1983.
- Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15 de 23 de junio de 1972 y sus reformas.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Decreto Legislativo No. 682 de 11 de abril de 1996.
- Reglamento interno del Órgano Ejecutivo, Decreto No. 24 de 18 de abril de 1989 (art. 40).
- Decreto Ejecutivo No. 69 de 21 de diciembre de 1994 que aprueba el Reglamento del Consejo Superior de Trabajo.
- Decreto Legislativo No. 859 de 21 de abril de 1994 que crea el Consejo Superior del Trabajo.
- Consejo Nacional de Salario Mínimo.
- Ley del Seguro Social, Decreto Legislativo No. 1263 de 1953 que crea el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo.
- Decreto No. 69 de 21 de diciembre de 1994 que aprueba el Reglamento del Consejo Superior de Trabajo.
- Decreto Legislativo No. 416 de 13 de diciembre de 1992 que crea el Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado.
- Ley de Formación Profesional, Decreto Legislativo No. 554 del 8 de julio de 1993, que establece el Sistema de Formación Profesional y crea el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).
- Decreto No. 247 del 6 de noviembre de 1984 sobre el empleo de los discapacitados en el sector laboral.
- Decreto Legislativo No. 888 del 27 de abril de 2000 que aprueba la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad.
- Decreto No. 111 de 6 de diciembre de 1993 que crea el Consejo Nacional de Atención Integral a la persona con Discapacidad.
- Decreto No. 37 del 9 de mayo de 1996 que crea la Comisión Interinstitucional de Tratamiento y Prevención de Conflictos de Empresas de Zonas Francas y Recintos Fiscales.
- Decreto de Salarios Mínimos para las actividades comerciales, industriales de servicios: Industria Agrícola de Temporada vigentes.

---

<sup>16</sup> Fuente: Diagnóstico sobre la estructura organizativa y el funcionamiento del Mintrab, por Lic. Hilda Josefina Peralta García, Consultora en Desarrollo organizacional.

## Anexo 2: Convenios ratificados por El Salvador<sup>17</sup>

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
<b>C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921</b>	<b>11:10:1955</b>	ratificado
<b>C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948</b>	<b>06:09:2006</b>	ratificado
<b>C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949</b>	<b>06:09:2006</b>	ratificado
<b>C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951</b>	<b>12:10:2000</b>	ratificado
<b>C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955</b>	<b>18:11:1958</b>	ratificado
<b>C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957</b>	<b>18:11:1958</b>	ratificado
<b>C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957</b>	<b>18:11:1958</b>	ratificado
<b>C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado

<sup>17</sup> Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>



<b>C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971</b>	<b>06:09:2006</b>	ratificado
<b>C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973</b>	<b>23:01:1996</b>	ratificado
<b>C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976</b>	<b>15:06:1995</b>	ratificado
<b>C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978</b>	<b>02:02:2001</b>	ratificado
<b>C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978</b>	<b>06:09:2006</b>	ratificado
<b>C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (y su protocolo)</b>	<b>12:10:2000</b>	ratificado
<b>C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981</b>	<b>12:10:2000</b>	ratificado
<b>C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983</b>	<b>19:12:1986</b>	ratificado
<b>C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985</b>	<b>24:04:1987</b>	ratificado
<b>C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999</b>	<b>12:10:2000</b>	ratificado

---

## **Anexo 3: Principales organizaciones de empleadores, trabajadores y gobierno<sup>18</sup>**

### **Sector de los empleadores:**

- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).
- Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI).
- Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO).
- Consejo Nacional de la Pequeña Empresa Salvadoreña (CONAPES).
- Unión de Cooperativas de la Reforma Agraria, Productores, Beneficiadores y Exportadores de Café (UCRAPROBEX).
- Asociación de Productores de Caña de Azúcar de El Salvador (PROCAÑA).
- Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños (AMPES).
- Cámara de Comercio e Industria de El Salvador.

### **Sector de los trabajadores:**

- Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transportes y de Otras Actividades (FESINCONTRANS).
- Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).
- Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).
- Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares (FESINTRABS).
- Confederación General de Sindicatos (CGS).
- Federación Sindical de Trabajadores de El Salvador (FESTRAES).
- Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador (FESTES).
- Federación Unitaria Sindical de El Salvador (FUSS-UNTS).

---

<sup>18</sup> Gobierno de la República de El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo, Memoria simplificada y solicitud directa 2004 CEARCR del convenio sobre la inspección del trabajo en la industria y comercio, 1947 (núm. 81), agosto 2006.

---

## Referencias bibliográficas

- <http://www.casapres.gob.sv>
- [www.gpn.org](http://www.gpn.org)
- [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)
- [www.mtps.gob.sv](http://www.mtps.gob.sv)
- [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- <http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=484954>
- <http://www.comercio.es/tmpDocsCanalPais/BFC998AFCB4826EA67C66E987423B1F8.pdf>
- <http://www.pnud.org.sv/2007/idh/content/view/23/98/>
- <http://www.lukor.com/not-por/0508/13175950.htm>
- [http://www.indexmundi.com/es/el\\_salvador/producto\\_interno\\_bruto\\_\(pib\)\\_tasa\\_de\\_crecimiento\\_real.html](http://www.indexmundi.com/es/el_salvador/producto_interno_bruto_(pib)_tasa_de_crecimiento_real.html)
- Gobierno de la República de El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo, Memoria simplificada y solicitud directa 2004 CEARCR del convenio sobre la inspección del trabajo en la industria y comercio, 1947 (núm. 81), agosto 2006.