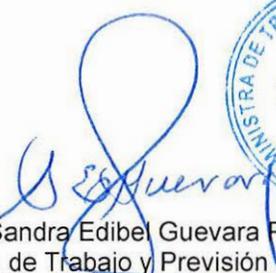


GAIPVDYRP 2019	GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA PARA LA VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACION Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

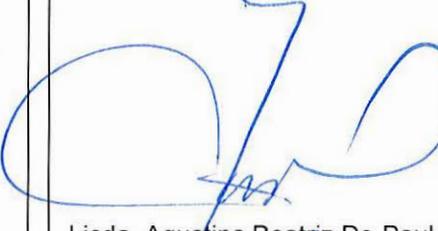
**GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA PARA LA
VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACION Y RIESGOS
PSICOSOCIALES**

AUTORIZÓ:




Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez.
Ministra de Trabajo y Previsión Social.

VISTO BUENO:



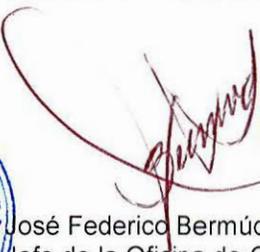

Licda. Agustina Beatriz De Paul Flores
Directora Ejecutiva.

ELABORÓ:




Lic. Jorge Arnoldo Bolaños Paz.
Director General de Inspección de Trabajo.

REVISÓ:




José Federico Bermúdez Vega.
Jefe de la Oficina de Coordinación y Desarrollo
Institucional.

GAIPVDYRP 2019	GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA PARA LA VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACION Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

Número	Descripción de Actividad	Doc. de Soporte
1	El o la inspectora de trabajo deberá llevar la respectiva orden de Inspección.	Legislación. Solicitud de inspección.
2	Identificarse en el lugar de trabajo sujeto de inspección ante la representación patronal y la o las personas denunciantes (en caso de ser inspección especial).	Carnet de identificación
3	Solicitar: listado de personal (con cargo, área en la cual se desempeña y salario), y ubicar dentro del mismo el área donde se ha denunciado la discriminación según lo establecido en solicitud de inspección, a efectos de realizar la investigación de una manera más exhaustiva y profundizar en esa área denunciada con el personal que la compone; así como también identificar la representación patronal encargada del área, y en el caso de ser la denuncia a nivel general de ésta forma se realizará la diligencia.	Legislación. Informe de visita. Esquela de cita. Acta de inspección.
4	Para la verificación de riesgos psicosociales deberá además el o la inspectora asignada solicitar y revisar si el lugar de trabajo ha elaborado y está ejecutando el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, así como las Credenciales de los Miembros que conforman el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional para comprobar su existencia, haciéndose acompañar en la diligencia inspectiva de alguna persona que conforma el precitado Comité.	Legislación. Informe de visita. Esquela de cita. Acta de inspección.
5	Proceder a entrevistar a personas trabajadoras con la finalidad de obtener información fehaciente que confirme o descalifique la discriminación denunciada por la o las personas denunciantes. En el caso de lugares de trabajo que presenten un gran volumen de personal, la inspectora o el inspector de trabajo deberá tomar una muestra al azar del personal para entrevistar de acuerdo al listado de personal previamente solicitado, haciendo énfasis en el personal del área específica denunciada o de manera general, según sea el caso. Las entrevistas deberán constar por escrito y	Legislación. Ficha de entrevista. Informe de visita.

<p>GAIPVDYRP 2019</p>	<p>GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA PARA LA VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACION Y RIESGOS PSICOSOCIALES</p>	 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	
<p>Edición: 01</p>	<p>Revisión: 00</p>	<p>Fecha: Abril 2019</p>	<p>Modificación: 00</p>

	<p>deberán contener: nombre, y firma de las personas entrevistadas; además deberá dejar constancia en que consiste la discriminación alegada en caso de manifestar se la existencia de ésta, así como de la persona que está siendo discriminada y dejar constancia a la vez de quien propicia la discriminación, para el caso de riesgos psicosociales se realizara el mismo procedimiento arriba relacionado dejando constancia a cuales riesgos psicosociales está siendo expuesto el personal de la empresa o la persona solicitante, en qué consisten y quienes los propician; consultando en igual forma a la representación patronal los mecanismos que utiliza como empresa para la identificación, prevención, abordaje y erradicación de riesgos psicosociales, en igual forma, las acciones que se realizan para aquellos casos en los que existe denuncia interna de la existencia de los mismos.</p>	
<p>6</p>	<p>Deberá entrevistarse en igual forma a la parte empleadora denunciada a fin de darle el derecho de defensa, para que pueda objetar sobre el señalamiento hacia su persona.</p>	<p>Legislación</p>
<p>7</p>	<p>Si las diligencias no concluyen en un mismo día con la redacción del acta de inspección, la inspectora o el inspector deberá dejar informe de visita con el resultado de lo actuado ese día, es decir, una breve descripción de las diligencias que fueron realizadas y así sucesivamente hasta la conclusión de las diligencias (redacción del acta de inspección).</p>	<p>Legislación. Informe de visita. Esquela de cita.</p>
<p>8</p>	<p>Posterior a ello el o la inspectora de trabajo deberá de realizar la tabulación correspondiente de las entrevistas realizadas a fin de contabilizar del total de personas entrevistadas y determinar lo manifestado por ellas, en el sentido de aquellas que afirmaron la existencia de discriminación o riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en que consiste y el o los representantes patronales que los propician. Producto de lo anterior, en caso de evidenciarse la discriminación, la cantidad de infracciones que se puntualicen obedecerá a la cantidad de trabajadoras o trabajadores que alegaron estar siendo víctimas de</p>	<p>Legislación. Acta de inspección.</p>

GAIPVDYRP 2019	GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA PARA LA VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACION Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

	<p>discriminación en caso de ser una inspección general, o en su defecto la puntualización de la discriminación hacia la o las personas solicitantes en caso de ser una inspección especial.</p> <p>Para el supuesto de riesgos psicosociales se deberá infraccionar la no elaboración y no ejecución del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa según sea el caso, y la no existencia del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional si es aplicable.</p>	
9	<p>Establecer un plazo razonable para la subsanación de las infracciones encontradas, con base en el artículo 50 de la LOFSTPS y artículo 62 literal a) o c) del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, y en el caso de no lograrse constatar la discriminación o los riesgos psicosociales alegados se procederá a redactar el acta sin infracción a la normativa sobre lo denunciado.</p>	Legislación.
10	<p>En el trámite de la reinspección de trabajo, de conformidad con la Unificación de Criterios que se ha venido utilizando, las directrices brindadas por Dirección y Jefaturas, así como la evidencia en la práctica que la discriminación, malos tratos y violencia son hechos consumados que no pueden revertirse, en ese sentido, no podrá darse por subsanada la o las infracciones puntualizadas en el acta de inspección.</p> <p>No obstante lo anterior el personal inspectivo responsable de la diligencia deberá verificar en el lugar de trabajo sujeto a inspección las acciones afirmativas que se han realizado para con la o las personas denunciadas que se verificó en la inspección fueron víctimas de discriminación, malos tratos o violencia, así como a través del Programa de Gestión, en los casos de riesgos psicosociales, verificar los procesos o procedimientos que el lugar de trabajo ha realizado para el abordaje y erradicación del riesgos evidenciado.</p> <p>Después del vencimiento del plazo el o la inspectora designada realizará la reinspección a fin de verificar si fueron o no subsanadas las infracciones</p>	Legislación. Acta de reinspección

GAIPVDYRP 2019	GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTIVA PARA LA VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACION Y RIESGOS PSICOSOCIALES	 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Abril 2019	Modificación: 00

	señaladas, redactando acta de reinspección en donde dejará constancia de esto.	
11	En caso de haberse puntualizado discriminación en los lugares de trabajo denunciados, deberá darse informe por el personal inspectivo a su Jefatura inmediata superior para que se elaboren los Avisos respectivos a la Fiscalía General de la República.	Informes. Legislación.

