

# **UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**OBLIGACIONES PATRONALES FRENTE A LOS RIESGOS  
DEL TRABAJO.- UN CASO DE ESTUDIO  
TRABAJO DE TITULACIÓN PRESENTADO EN CONFORMIDAD A LOS  
REQUISITOS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADA**

PROFESOR GUÍA:

DOCTOR ANGEL POLIBIO CHAVES

**LORENA PATRICIA VARGAS HIDALGO**

**2006**

## ***“AGRADECIMIENTOS”***

Expreso un agradecimiento muy especial a mi Padre, el Doctor Marco Vargas, por todo su apoyo y colaboración a lo largo de mi carrera;

A la Doctora Paulina Fonseca quien con sus enseñanzas y ejemplo inculcó en mí el amor por la Seguridad Industrial.

Al Doctor Angel Polibio Chaves, por la magnífica conducción como Docente y Director de este trabajo;

A la Universidad de las Américas, en la persona del Doctor Enrique Gomez, quienes han permitido formarme como una profesional íntegra al servicio de la sociedad ecuatoriana.

## ***“DEDICATORIA”***

Dedico este trabajo a las personas que más amo;  
A mis padres Marco y Magnolia por todo su apoyo  
y amor incondicional,  
por su ejemplo de bondad, sacrificio,  
lucha y perseverancia,  
por sus sabios consejos;  
A mi hijo Juan Sebastián fuerza motivadora  
para la consecución de nuevas metas;  
A mi esposo Rodrigo por su amor,  
comprensión, dedicación y paciencia;  
A mis mejores amigos, mis hermanos Marcos,  
Pablo y Paola, por compartir momentos felices,  
por ser mis compañeros  
de toda la vida, por sus tan acertadas  
palabras y su maravilloso ejemplo.

## **RESUMEN**

En esta investigación se ha logrado diagnosticar el grado de aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales de la empresa Ecuador Bottling Company, en la planta matriz de la ciudad de Quito con el fin de obtener información que sirva para que las Direcciones y Gerencias de la Compañía tomen decisiones sobre la correcta aplicación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliendo con la responsabilidades y obligaciones para sus empleados.

Esta investigación se basa en la modalidad empírica en donde se efectúa un análisis sistemático de las obligaciones y responsabilidades patronales con relación a los riesgos del trabajo, con el propósito de describir, explicar sus causas, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir sus impactos o influencia en el mayor o menor riesgo laboral.

La información ha sido obtenida en forma directa utilizando para ello instrumentos como la encuesta, así como se sustenta en buena parte con el estudio bibliográfico para reforzar el conocimiento teórico científico de la temática de seguridad y salud en el trabajo. La recolección, organización y análisis se han efectuado mediante la elaboración de cuadros, gráficos y la discusión se basó en el análisis estadístico de las variables e indicadores.

En la presente investigación se han utilizado entre otros el método descriptivo que ha permitido observar hechos, fenómenos, casos actuales y reales, que se dan dentro de la empresa EBC para establecer relaciones y determinadas características encontradas, comportamientos especiales, e influencias importantes en el tema seguridad y salud en el trabajo.

El método bibliográfico, en sentido más específico, se ha empleado para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación.

Por tratarse de una investigación puntual se ha diseñado una muestra de colaboradores de EBC con el fin de realizar las encuestas y cumplir con el objetivo quienes han facilitado la información a través del formulario o instrumento elaborado para dicho propósito.

El manejo de información en la planta EBC y considerando las unidades de investigación determinadas en el diseño de la muestra se han efectuado dentro del proceso de tabulación de resultados, elaboración de cuadros estadísticos, elaboración de gráficos, análisis de la información tabulada y la redacción de conclusiones y recomendaciones.

Adicionalmente se ha elaborado una matriz legal de diagnóstico de seguridad, que ha permitido obtener un indicador de cumplimiento con las regulaciones aplicables.

Con el análisis de todos estos aspectos legales se ha logrado reconocer falencias y debilidades de la empresa Ecuador Bottling Company, con el fin de que estos resultados obtenidos lleguen hacia los más altos directivos, y sean éstos quienes convencidos de la importancia de la adopción de un sistema de

seguridad y salud en el trabajo, establezcan mayores oportunidades para el mejor desempeño de la seguridad e higiene industrial, se determinen medidas correctivas y oportunidades de mejora, para con ello, lograr los resultados deseados los mismos que van a tender a la disminución de la siniestrabilidad en la empresa, un mejor clima laboral y trabajadores más sanos tanto en el aspecto psicológico y mental como en el físico.

## **INTRODUCCIÓN**

El tema de Seguridad Industrial a la llegada del siglo XXI ha presentado cambios radicales que facilitan el campo de la administración de la Seguridad e Higiene Industrial. El más notable es la disponibilidad instantánea de información detallada sobre el caso de cualquier asunto relativo a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Seguridad y Salud en el Trabajo existen escasos estudios referentes a riesgos laborales debido a que en ningún momento han sido consideradas como un riesgo en las actividades regulares de las empresas. A partir del año 2000 en Ecuador este tema empieza a generar interés por la exigencia del cumplimiento de estándares internacionales con miras a la aplicabilidad de las normas (ISO 9000, OHSAS 14000, OHSAS 18000).

En Ecuador se habla de Seguridad Industrial como estrategia de la eficiencia en la productividad y competitividad de las empresas, industrias e instituciones, pero en la praxis poco se aplica normas nacionales y sistemas que en la mayor parte de casos se diseñan sin el conocimiento propio de los diferentes procesos que se desarrollan para el cumplimiento de la misión institucional por ello un estudio "Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad

y Salud en el Trabajo”<sup>1</sup> realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que en Ecuador no se puede considerar que se manejan sistemas estandarizados de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este estudio se ha diagnosticado el grado de cumplimiento que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo viene ejecutándose en la Compañía Ecuador Bottling Company (EBC), matriz Quito, conforme al mandato de las leyes aplicables en el país con el fin de establecer políticas, programas, y presupuestos que permitan cerrar brechas existentes relacionadas a oportunidades de mejora del sistema frente a los riesgos a los que se ven expuestos los colaboradores.

Al considerar una de las funciones básicas de la Gerencia de Seguridad Industrial y Física de Ecuador Bottling Company, se determina la necesidad de realizar estudios en materia de seguridad y salud en el trabajo, para poder identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto a las normas aplicables. Este trabajo de investigación cumple con la pertinencia para su ejecución debido a que se considera que diagnósticos del cabal cumplimiento de normativas de seguridad deben ejecutarse de manera periódica cuyos resultados cumplirán anticipadamente las exigencias de estudios y auditorias tanto de seguridad como de salud en el trabajo.

Se considera también que en empresas transnacionales como Coca Cola no puede descuidarse este tipo de estudios que sin duda garantizarán la productividad de su planta como el mejoramiento de la competitividad en relación con sus similares.

Es importante realizar un diagnóstico legal de Seguridad, a fin de que sirva como un punto de partida para el desarrollo y gestión del Sistema de Seguridad. En la actualidad, una base importante para el desarrollo de las

---

<sup>1</sup> PULIDO, R., República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT, Documento presentado por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE)



Compañías de alto rendimiento se engloba en un sistema de gestión integral cuyos pilares fundamentales constituyen la Calidad, la Seguridad y el Medio Ambiente, sistemas que hacen a las Compañías ser más eficientes y eficaces.

El resultado del diagnóstico ha permitido determinar el cumplimiento de las obligaciones patronales frente a los riesgos del trabajo para la Compañía Ecuador Bottling Company y evaluar su gestión de seguridad y salud y a la vez establecer las acciones necesarias para cumplir a cabalidad los requerimientos legales tendientes a disminuir los riesgos del trabajo, es decir tanto accidentes como enfermedades profesionales y lograr mejorar el medio ambiente laboral, en el convencimiento de que la seguridad e higiene del trabajo es merecedora de que se le otorgue el máximo interés, atención y dedicación, ya que desligada de toda mira utilitaria tan solo trata de buscar al riesgo laboral dondequiera que se encuentre para minimizarlo o eliminarlo.

A su vez, al detectar en esta investigación cumplimientos e incumplimientos de la normativa aplicable, se traducirá en un mayor bienestar personal “general” y un mejor clima laboral y, en otro orden de ideas, tendrá repercusión sobre la productividad, la producción y la economía de la empresa.

# CAPITULO I

## HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL

### 1.1 CONCEPTO

*“La Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Medicina del Trabajo son técnicas preventivas que llevan un largo camino recorrido contra accidentes y enfermedades laborales. Podríamos decir que la seguridad estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores”<sup>2</sup>.*

La situación actual en el campo de la seguridad industrial se puede calificar como de avance y desarrollo continuos, gracias a la sistemática aplicación de las técnicas y los conocimientos acumulados a través de los años en un difícil y lento proceso de sedimentación.

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Psicología del Trabajo, pp 145.

No parece existir límite alguno al desarrollo que puede lograrse mediante la aplicación de las técnicas de seguridad universalmente aceptadas y que se resumen en estas tres palabras: instrucción, ingeniería e imposición.

Todo individuo tiene derecho a la seguridad, a conservar su bienestar físico y psicológico. Gracias a programas de seguridad, técnicas y procedimientos se ha logrado que en pocas empresas se estudie a cada sistema persona/puesto, y conocer todo factor que puede provocar accidentes o enfermedades profesionales, para así tomar medidas correctivas.

No obstante, quedan aún sin resolver graves y serios problemas. Hay todavía muchos sectores de la industria con tasas de accidentes elevadas y hay aún, así mismo, demasiados aspectos del problema en los que empresarios y trabajadores no colaboran entre sí o tienen planteados objetivos distintos dentro de sus respectivos programas de seguridad.

La función de un profesional de seguridad consiste, por lo que respecta al sector industrial, en ayudar a los ejecutivos de éste a lograr una producción máxima limitando el número de accidentes que pueden producirse a consecuencia del fallo de algún elemento del proceso industrial. Dicho fallo podría derivarse del equipo, de los materiales y métodos utilizados, de los dispositivos de seguridad o del trabajador. Para ejercer convenientemente su cometido, este especialista debe inculcar a los trabajadores la importancia de la

seguridad, como fin en sí o como medio para otros fines. Por consiguiente, su labor se desarrolla, en gran parte, en el ámbito de las relaciones humanas.

Cuando ocurren accidentes a pesar de las precauciones tomadas por los fabricantes de equipos, los supervisores y los profesionales de seguridad, el elemento humano se revela como un factor importante. La reducción del número de accidentes debe preocupar tanto a los supervisores y otros jefes del sector, como a los trabajadores.

Es necesario mencionar que la salud es un recurso con que cuentan los miembros de la organización, y ésta no debe entenderse simplemente como la ausencia de enfermedad, sino además como un estado completo de bienestar físico, mental y social que permite el desarrollo cabal de la personalidad. Es importante reconocer que la salud constituye un derecho de toda persona y de ninguna manera una concesión. Tal es el espíritu del artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Es entonces una obligación moral para el administrador preocuparse por la salud integral de los miembros de la organización así como por la protección contra accidentes. Además de esta obligación moral, existen mandamientos legales que debe cumplir.

La persona encargada de seguridad, debe investigar todo incidente tratando de eliminar y evitar toda clase de accidentes, es el encargado de conocer el estado de la maquinaria; hablar con la gerencia para ver si se utiliza

diferentes alternativas a favor del bienestar del empleado. Éste deberá capacitar a los trabajadores, concienciando y destacando lo importante que es la seguridad para los trabajadores.

## **1.2. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL**

### **HUMANITARIO**

El objetivo principal del trabajo de la seguridad es el de evitar lesiones personales y muertes. Eso sin decir que es más o menos tan bueno y satisfactorio un objetivo como puede tener una actividad. Los trabajadores del campo de la seguridad advierten que es algo que se mete en la sangre. El resultado del trabajo de prevención efectivo puede observarse con claridad. Aquellas personas que son responsables del trabajo de seguridad pueden observar los resultados y percibir los beneficios al minimizar el sufrimiento individual y familiar.

Cuando se presentan lesiones, la mayoría de los especialistas en seguridad sienten una preocupación muy personal, sobre todo la lesión pudiera haberse evitado. Sin embargo el mejor programa de seguridad no eliminará todos los accidentes. En ocasiones pueden ocurrir y ocurrir casos de lesiones por razones que son impredecibles y por lo tanto, no siempre se puede evitar. No obstante la incidencia de lesiones puede disminuirse a mínimos irreducibles.

Excluyendo por el momento el efecto de las lesiones, de los costos operativos o de producción de una compañía, hay por lo menos otras consecuencias desdichadas que resultan de las lesiones personales. **La primera** y más evidente, es el sufrimiento inmediato de la persona que ha resultado herida, en **segundo lugar**, la posibilidad de alguna lesión de tipo permanente. En **tercer lugar** se dan los efectos económicos de las lesiones sobre los trabajadores y sus familias. El más directo de dichos efectos es la pérdida del jornal. Normalmente un trabajador lesionado pierde todos los jornales que hubiera ganado durante los pocos días que siguen a la lesión, si se encuentra incapacitado para trabajar durante ellos.

El reconocimiento de que el más elevado propósito del trabajo de seguridad es la eliminación de las lesiones humanas no debe llevar a descuidar la importancia que tiene la reducción de los costos como un objetivo de la seguridad.

### **REDUCCIÓN DE COSTOS.**

El segundo objetivo general del trabajo de seguridad consiste en reducir los costos de producción u operación. Aunque ocupe un segundo lugar en relación con la prevención de las lesiones a las personas, la reducción de los costos amplía las bases que justifican el trabajo de seguridad.

La reducción de costos suministra una finalidad directa para evitar toda clase de acontecimientos no deseados los que causan, como los que no causan lesiones. La reducción de costos como finalidad, se orienta a las pérdidas ocasionadas por daños a la propiedad y por dificultades en la producción, así como a los aspectos correspondientes simplemente a las lesiones.

No obstante, es evidente que la estabilidad del personal es vital para la eficiencia de la producción. La producción por persona o por departamento se acelera cuando los trabajadores conocen su trabajo y se desarrolla un trabajo en equipo. Las lesiones interrumpen estos ordenados procesos. Además de las interrupciones en la producción, es necesario contratar nuevos trabajadores, o asignar a la tarea otros que no la conocen, y perturbar la coordinación del grupo.

La reducción de costos es con frecuencia el motivo que permite realizar el trabajo de seguridad, orientado a la ganancia, en cualquier fábrica, ocupando así un lugar junto al proceso de simplificación, el buen manejo de los materiales, el control de producción y las restantes técnicas de gerencia.

*“La reducción de costos puede ser considerada como un propósito mayor en el programa de seguridad, o bien como un medio para compensar el costo de las actividades orientadas a la eliminación de lesiones, las que la gerencia puede decidir aplicar independientemente de los costos. Los antecedentes muestran en general que un esfuerzo para reducir los costos ha constituido razón suficiente para ampliar el esfuerzo de seguridad, el cual a no ser por los*

*costos de las lesiones, jamás habría aceptado como inadecuado*<sup>3</sup>.

## RESULTADOS INTANGIBLES

Pueden lograrse ganancias intangibles que no parecen susceptibles ni siquiera de una medición aproximada. Cuando en un punto anterior se habló de la reducción de costos, son los costos específicos que pueden ser medidos exactamente, o por lo menos permitir un cálculo razonable de su importancia.

Las ganancias intangibles tienen ciertamente un efecto sobre los beneficios, e incluso sobre la capacidad de una firma para continuar su existencia. Su importancia se comprueba a través del costo de producción por unidad, por la calidad de ésta y por el volumen de las ventas.

### 1.3 HIGIENE INDUSTRIAL

*“Los efectos nocivos de ciertos trabajos sobre la salud de las personas que los desempeñan son conocidos desde hace muchos años. Existen evidencias de que Hipócrates, en el siglo IV a.c., describió correctamente las enfermedades que aquejaban a los trabajadores ocupados en la extracción de mineral de plomo. Posteriormente, muchos estudios han logrado establecer de una manera inequívoca la relación entre las diversas actividades y la existencia de la enfermedad profesional ligada a cada una de ellas. Sin embargo, no es hasta finales del siglo XIX cuando estas correlaciones dejan de tener un significado de estricta curiosidad científica y empiezan a utilizarse con finalidad preventiva”*<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Grimaldi Simona, Manual de Seguridad Industrial y métodos de trabajo, pp 138.

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Higiene Industrial, pp 15.



El cambio de este enfoque fue debido a la industrialización masiva hecha posible por la máquina de vapor. Los afectados no eran pocos y ello se hacía patente en las grandes aglomeraciones industriales y en las propias colonias obreras creadas cerca de la fábrica, lo que ofrecía un importante conjunto de trabajadores expuestos, en el que no era difícil detectar la presencia de las enfermedades ocasionadas por el trabajo.

La aparición de las primeras protestas y la constatación de que muchas de las patologías tenían un origen laboral, hizo que en algunos países se iniciara la promulgación de disposiciones legales sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales que ha continuado hasta nuestros días. Desde el punto de vista histórico se puede decir que la Higiene Industrial nació a principios del presente siglo, impulsada por las primeras leyes promulgadas para la prevención de la salud en el trabajo.

El Consejo Interamericano de Seguridad emite un concepto sobre Higiene Industrial y expresa que:

*“La Higiene Industrial es la ciencia y arte que se dedica al reconocimiento, evaluación, y control de aquellos factores y tensiones ambientales que surgen en el lugar de trabajo o nacen del mismo, los cuales pueden provocar enfermedades, quebrantos de la salud y el bienestar, una incomodidad significativa o ineficiencia entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad”<sup>5</sup>.*

---

<sup>5</sup> Consejo Interamericano de Seguridad, Manual de Prevención de Accidentes, para operaciones de accidentes, pp 1137.

## 1.4 FUNCIÓN DE LA HIGIENE INDUSTRIAL

La función en Higiene Industrial es de tipo preventivo y de carácter técnico, lo cual siempre es más útil aplicar soluciones de carácter curativo o paliativo.

La Higiene Industrial sigue un procedimiento de actuación basado en una secuencia lógica. En primer lugar, procede a la identificación del contaminante. A continuación lleva la valoración de la situación comparando la exposición medida con valores de referencia para, finalmente, proceder a la corrección del problema

Higiene Industrial es la ciencia que se dedica al reconocimiento de aquellos factores, que a consecuencia del entorno producen un malestar al individuo.

Las personas con un bienestar saludable, se desenvuelven eficientemente en el trabajo, por esta razón el empleador debe encargar a una persona indicada para que realice chequeos semanales, mensuales o anuales; cerciorándose que el individuo esté con una buena salud, y tomando las medidas preventivas y correctivas si se amerita.

La higiene ocupa un lugar importantísimo en el trabajo industrial, porque la aplicación de sus reglas obra de una manera bienhechora y eficaz en el

organismo humano. No solamente contribuye la higiene, como la ciencia y la experiencia han demostrado, a la prolongación de la vida del individuo, sino que deja a este aunque no con las energías inherentes y propias de los años de juventud, en condiciones para poder seguir desarrollando un trabajo útil. Este es un factor de consideración en la industria por cuanto acrecienta la mano de obra; pero, además, la importancia de la aplicación racional de los principios higiénicos queda evidente, porque al suprimir la fatiga contribuye a aumentar el vigor físico del obrero y le pone en condiciones más aptas para el desempeño de su profesión, de lo cual resulta un beneficio notorio a favor de la colectividad y del trabajo mismo.

Para que la acción de la higiene en los medios de producción resulte realmente práctica, el obrero sumergido, en un ambiente industrial, no debe ser abandonado a su propia suerte, por que unas veces por egoísmo, otras por negligencia y abandono, o por otras muchas causas que sería largo enumerar, se infringen las leyes del trabajo o no se cumplan los preceptos que regulan las condiciones de solidez, salubridad e higiene que deben reunir los edificios destinados a la industria, y el trabajador se ve obligado a permanecer en un medio tóxico, respirando una atmósfera viciada, con grave daño para la salud y expuesto a lamentables accidentes.

## **1.5 OBJETIVOS DE LA HIGIENE INDUSTRIAL**

—Los objetivos de un programa de Higiene Industrial son los siguientes:

1. Determinar y combatir en los lugares de trabajo todos los factores químico, físicos, biológicos y psicosociales de reconocida o presunta nocividad.
2. Conseguir que el esfuerzo físico y mental que exige a cada trabajador el ejercicio de su profesión esté adaptado a sus aptitudes, necesidades y limitaciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas.
3. Adoptar medidas eficaces para proteger a las personas que sea especialmente vulnerables a las condiciones perjudiciales del medio laboral y reforzar su capacidad de resistencia.
4. Descubrir y corregir aquellas condiciones de trabajo que puedan deteriorar la salud de los trabajadores, a fin de lograr que la morbilidad general de los diferentes grupos profesionales no sea superior a la del conjunto de la población.
5. Educar al personal directivo de las empresas y a la población trabajadora en el cumplimiento de sus obligaciones en lo que respecta a la protección y fomento de la salud.
6. Aplicar en las empresas programas de acción sanitaria que abarquen todos los aspectos de la salud, lo cual ayudará a los servicios de salud pública a elevar el nivel sanitario de la colectividad.

## 1.6 GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTROL DE PÉRDIDAS.

La responsabilidad de un gerente en la productividad y logro de las utilidades es substancial. Pero la responsabilidad por la seguridad y salud de los trabajadores es de alta significación. Las máquinas, los materiales y las estrategias de mercado se pueden explicar en términos de hechos y cifras. Pero, simplemente no existe la manera de explicar, en forma satisfactoria, a una familia que ha sido golpeada por el sufrimiento, la muerte del ser amado, la pérdida de su vista, o su incapacidad permanente. La pérdida económica en un balance anual es temporal y puede recuperarse a través de una administración más efectiva. Pero, no hay modo de recuperar las pérdidas humanas que resultan de los accidentes. La vida, las partes del cuerpo, o el funcionamiento normal, no se recuperan jamás.

Como seres humanos, los directivos tienen la tendencia humana a racionalizar las causas que se refieren a los accidentes; tienden a enfatizar los **descuidos o actos inseguros** de los trabajadores; y a evitar sentirse culpables ellos mismos.

*“Pero como lo ha evidenciado el Señor Demming (pionero de los círculos de calidad) y otros especialistas de la administración, tan sólo el 15 % de los problemas de una compañía pueden ser controlados por los trabajadores, mientras que el 85 % restante puede ser controlado exclusivamente por la administración. En otras palabras, la*

*mayoría de los problemas de seguridad, son problemas de la administración”<sup>6</sup>*

Los accidentes tienen costos elevados. Los ítems obvios en cuanto a costos incluyen la compensación del trabajador, el seguro médico, el daño a los equipos y productos, el tiempo de inactividad, las reparaciones, las reposiciones, las demandas y la responsabilidad legal. Otros costos de importancia incluyen el tiempo de investigación, los costos de contratación y/o la preparación de los suplentes, la pérdida de la productividad, el sobre tiempo, el tiempo extra de supervisión, el tiempo del personal de oficina y la pérdida de la credibilidad comercial y del crédito.

Generalmente los altos directivos piensan que un programa de seguridad es una pérdida de tiempo y un gran costo para la empresa, sin detenerse a pensar que al realizar un programa bien planeado alcanzarán mejores resultados a nivel de todo el proceso productivo y administrativo de la empresa.

Tradicionalmente, se ha considerado a la seguridad como un gasto, como uno de los costos del negocio. Sin embargo, muchos administradores modernos la ven y la tratan ahora como una inversión, una inversión con compensaciones significativas, tanto humanas como económicas.

*“Los expertos de todo el mundo, reconocen de manera insistente que un programa de seguridad bien administrado, proporciona una eficiente estrategia operacional para mejorar la administración en su totalidad.*

---

<sup>6</sup> Programa de Entrenamiento, Administración de control de pérdidas para Occidental del Ecuador, pp 41.

*Este no es un concepto nuevo. Fue expresado hace 50 años por H. W. Heinrich, un pionero en el pensamiento en cuanto a la administración de la seguridad, en su influyente libro, Prevención de accidentes Industriales”<sup>7</sup>*

Ciertas actividades de investigación de accidentes son parte de casi todo programa de seguridad. Sin embargo, el propósito que se persigue al hacer la investigación es a menudo mal entendido. Como resultado, estas investigaciones pueden degenerar en prácticas que terminan señalando con el dedo, buscando a los culpables y a los que cometen los errores y muy rara vez llegan a identificar las causas reales del acontecimiento o permiten encontrar una solución efectiva para los problemas que se suscitan. Incluso, aunque el propósito se haya definido adecuadamente, por lo general las investigaciones se llevan a cabo en forma deficiente. Tal vez la explicación más importante de esto se deba a una mala comprensión del verdadero valor que estas situaciones plantean para derivar un provecho real de ellas.

---

<sup>7</sup> Programa de Entrenamiento, Administración de Control de Pérdidas para Occidental del Ecuador, pp 41.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO**

#### **2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y LEGISLATIVOS SOBRE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.**

Osorio y Florit indica que el antecedente histórico más remoto sobre legislaciones que establecen el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado, por cuenta de su empleador, en caso de riesgos del trabajo, se encuentra en las Leyes de Indias. “En esas leyes se regulaban derechos de curación a los indios, enfermos y accidentados, de entierro a los que fallecen y aún de percepción de medios jornales a los que se descalabren”<sup>8</sup>.

Los accidentes de trabajo empezaron a multiplicarse hace más de 150 años, cuando la revolución en las técnicas industriales posibilitó la producción

---

<sup>8</sup> Osorio y Florit Manuel, “Accidentes de Trabajo”, Enciclopedia Jurídica Omeba, pp 170.



mecanizada en gran escala, con la fábrica con la unidad de producción. A medida que la revolución industrial siguió su curso triunfal pero implacable, algunas de sus secuelas sociales resultaron tan atroces que hicieron cundir un sentimiento de horror. El número diario de trabajadores víctima de accidentes, provocó reclamaciones de reformas, sobre todo de parte de los sindicatos.

Encabezaron el movimiento de reforma personas que se sentían moralmente responsables del bienestar de sus semejantes. Grande es la deuda que la prevención de accidentes contrajo desde sus comienzos con los hombres y mujeres animados de un espíritu de responsabilidad pública cuyo sentido de la justicia se rebeló contra la explotación de los débiles y cuya compasión se conmovió ante sus sufrimientos. Estas personas se propusieron obtener de las autoridades, sea persuadiéndolas, sea avergonzándolas, que protegieran a los trabajadores de las fábricas y en primer lugar a los niños, que a menudo vivían y trabajaban en condiciones que hoy serían consideradas escandalosas de las mutilaciones, de las enfermedades y la inmoralidad. Para ello propugnaban entre otras cosas la adopción de medidas para reducir la frecuencia de los accidentes de trabajo.

Si se considera, por ejemplo, el caso del Reino Unido, país en el que se comenzó la revolución industrial, se advierte que la campaña humanitaria en ese país procuró ante todo acortar la duración del trabajo y proteger la salud de los niños, los más perjudicados, y con mucho, por la situación que prevalecía.

Solo en una fase relativamente tardía se trató de prevenir los accidentes en general.

En el siglo XVIII, como resultado de una notable serie de inventos, la industria textil pasó gradualmente de la población casera a la producción fabril. Por desgracia, el mejoramiento de la seguridad del trabajo solo fue muy lento, y gran parte de la legislación, que en esa época se ocupaba sobretodo juntamente de la industria textil, rara vez se hacía cumplir. Surgió entonces una gran demanda de mano de obra barata, que vino a satisfacer la infancia menesterosa, socorrida a la sazón por las autoridades de asistencia social de las grandes ciudades. Estos niños trabajaban, ignorados, desamparados, olvidados, en condiciones insalubres, catorce o quince horas diarias. Durante los cuarenta y cinco años siguientes, como resultado de una agitación casi continua, se hizo mucho para mejorar sus condiciones de trabajo.

El número de máquinas, su potencia y velocidad aumentaban sin cesar, creando cada vez mayores peligros en las fábricas. Engels, al describir la situación existente en 1844, decía que había tantos lisiados en Manchester que la población parecía un ejército que regresaba de la guerra. Ya es casi imposible imaginarse la indignación con que algunos propietarios de hilanderías acogieron la propuesta de que se les hiciese responsables de todo accidente ocurrido en sus locales. Pero aunque su resistencia fue obstinada, la opinión pública comenzó a volcarse contra ellos, y gracias a los esfuerzos concertados y tenaces de filántropos, inspectores, hombres de estado,

parlamentarios, periodistas y otros, se incorporaron algunas medidas eficaces de seguridad en la ley de fábricas de 1844.

## **2.2 PRIMERAS DISPOSICIONES LEGALES**

El primer resultado concreto obtenido por los reformadores fue la adopción en 1802, de una ley para proteger la salud y la moralidad de los aprendices y otros trabajadores de hilanderías y fábricas. La inspección de estas hilanderías y fábricas fue confiada como función honoraria a magistrados y clérigos del lugar, especialmente, elegido para visitarlas. Una ley modificatoria de 1833, que también se refería sobre todo a la industria textil, creó una inspección del gobierno, pero solo en 1844 se incorporaba en la ley disposiciones para que se cercara la maquinaria, se proveyeran otros resguardos y se notificaran los accidentes.

En otros países, la situación de los niños no era mucho mejor. Según una descripción de las condiciones existentes en las industrias de algodón, de la lana y de la seda de Francia en 1840, niños de 6 y 8 años de edad trabajan de pie 16 a 17 horas diarias, desnutridos, mal vestidos, caminando grandes distancias hasta el taller a las cinco de la mañana para regresar ya agotados a sus hogares ya de noche. Allí también, celosos reformadores, entre los cuales se destacaron algunos industriales textiles alsacianos, lucharon por mitigar los

sufrimientos de los niños en las hilanderías y, en su lucha, originaron el movimiento para la prevención de los accidentes del trabajo.

La primera legislación de fábricas francesas fue una ley de 22 de marzo de 1841, sobre el empleo de niños en las empresas industriales, fábricas y talleres que utilizaban fuerza motriz o que trabajaban sin interrupción y en las fábricas que empleaban más de veinte trabajadores. La ley también ya estableció un sistema de inspección, pero la legislación de seguridad propiamente dicha solo fue introducida en 1893.

En Prusia, las primeras medidas encaminadas a crear un sistema de inspección de fábricas fueron los reglamentos de 9 de marzo de 1839 sobre el empleo de trabajadores y jóvenes en fábricas. Una circular del Ministerio del Interior, finanzas y educación de Prusia, de 28 de mayo de 1845, aconsejaba que se nombrara a médicos como inspectores de fábricas. En 1853, inspectores de fábricas oficiales autorizados a ocuparse de cuestiones relacionadas con la seguridad, así como de la salud de trabajadores jóvenes fueron designados para los centros industriales de Dusseldorf, Aquisgrán y Arnberg. El Código industrial de la Federación de Alemania del Norte promulgado en mayo de 1869 preveía la protección general de los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En 1872 Prusia introdujo un sistema de inspección tanto para la seguridad como para la higiene del trabajo en general. Una ley imperial de 15 de julio de 1878 tornó obligatoria la inspección de fábricas en todos los estados de Alemania. La

legislación de accidentes de trabajo, de la cual surgió el sistema de asociaciones de seguros mutuos contra accidentes data de 1884.

El origen de la legislación de Bélgica sobre seguridad e higiene del Trabajo fue algo distinto. Una ley sobre minas, talleres de fundición y empresas análogas, promulgada el 21 de abril de 1810, estableció un sistema de inspección, y aunque legalmente los inspectores no tenía funciones relacionadas con la seguridad e higiene, se ocuparon en la práctica de esos aspectos, posteriormente se emite un decreto en donde se dicta un reglamento para proteger a la sociedad contra los riesgos que representan las empresas donde las condiciones de seguridad son insatisfactorias, insalubres o molestas y los aplicó para promover la seguridad e higiene de los trabajadores por considerarlos partes de la sociedad.

Massachusets fue el primer estado de los Estados Unidos que adoptó una ley para la prevención de accidentes en las fábricas. Esta ley de 11 de mayo de 1877 preveía el resguardo de las correas, ejes y engranajes de transmisión, prohibía la limpieza de máquinas en marcha y exigía que los ascensores y montacargas fueran protegidos y que previeran suficientes salidas para casos de incendio. Massachusets también fue el primer estado que adoptó una ley para hacer obligatoria la notificación de los accidentes, el 1 de junio de 1886. Leyes análogas fueron adoptadas en Ohio en 1888, Missouri en 1891. Una vez más Massachusets estuvo en la vanguardia: estableció un organismo de

inspección del Estado en 1867. Wisconsin adoptó legislación sobre la inspección de fábricas en 1885, y Nueva York en 1886.

La importancia y la complejidad crecientes en la industria de los países occidentales, cuyos servicios de inspección del trabajo debían encargarse de aplicar las leyes sobre seguridad, requirieron agregar a dichos servicios una serie de peritos debidamente calificados para hacer frente a los nuevos problemas de seguridad, cada vez más complejos que se planteaban. Con la ayuda de médicos especialistas, de expertos en electricidad, química y otras materias, el inspector del trabajo pasaba así a ser un consultor técnico a quien tanto los empleadores como los trabajadores podía dirigirse y quien, en esa capacidad, podía contribuir mejor a promover la seguridad que cuando solo era un funcionario encargado de garantizar el cumplimiento de la ley.

En lo que a América se refiere, le corresponde a la República de Guatemala el honor de haber promulgado la primera ley en relación a los accidentes del trabajo, ley que data del 21 de noviembre de 1906. Los demás países americanos siguieron su ejemplo y así el 20 de enero de 1911 el Perú expide la Ley 1378; El Salvador el 11 de mayo de 1911; en 1914 los Estados Unidos promulga la Ley de Nueva York; Uruguay el 21 de julio de 1914; Colombia dicta la Ley No. 57 en el año de 1915. No está por demás señalar que todas las leyes anteriormente mencionadas, han sido reformadas o substituidas por nuevas leyes más acordes con la evolución del Derecho del Trabajo y con las condiciones imperantes en la actualidad.

En nuestro país la primera ley que regula lo relativo a las indemnizaciones por los accidentes de trabajo, es la Ley sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por los accidentes de trabajo, dictada el 30 de septiembre de 1921.

A partir de 1830, cuando se constituye la República del Ecuador, regida por una Constitución dictada por los terratenientes y para ellos, que excluían de los derechos ciudadanos, esto es, entre otros, los derechos políticos de los trabajadores y en general todas las personas que tuvieran relación de dependencia. El artículo 12 de aquella constitución prescribía entre otras circunstancias: para entrar en goce de los derechos de ciudadanía se requiere:

1. Ser casado o mayor de 22 años.
2. Tener una propiedad raíz, valor libre de 300 pesos, o ejercer alguna profesión, o industria útil, sin sujeción a otro, como sirviente doméstico o jornalero.
3. Saber leer y escribir.

Esta es una odiosa discriminación contra los trabajadores, desposeídos de bienes y los analfabetos.

En definitiva el cambio del régimen no significó ningún mejoramiento socio político y económico para la gran población compuesta de trabajadores de la ciudad, campesinos e indios. Inclusive para estos últimos siguió vigente hasta

1857, año en que fue abolido el tributo de 3 pesos anuales por persona, por el solo hecho de existir. Cabe recordad que este mismo tributo pesaba sobre la población indígena de la colonia.

Hasta la quinta Constitución expedida en el año de 1861, que suprimió aquel discrimen contra los trabajadores al igual que el requisito de la renta. Fue necesario que pasara casi un siglo para que se borre de la Constitución, el requisito odioso y discriminatorio de saber leer y escribir para ser considerado ciudadano.

El 22 de Septiembre de 1921, el presidente Tamayo promulga una Ley obrera que contiene normas de la indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo.

Su reglamento fue expedido el 29 de abril de 1922. Para su época esta importante norma laboral, define eficazmente lo que se debe entender por obrero, jornalero y patrón. Fija la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional. También regula las indemnizaciones por incapacidad total o parcial, o de muerte del trabajador. Califica el caso fortuito o de fuerza mayor y la negligencia del trabajador, como casos de excepción a favor del empleador.

El 13 de julio de 1926, mediante decreto No. 24, se crea la INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO, para conocer varios aspectos del trabajador



ecuatoriano a través de una continua vigilancia, dentro de la incipiente industria nacional.

El 29 de julio de 1926, mediante decreto ejecutivo No. 31 se crea el reglamento sobre la inspección del trabajo, con el cual se trata de aplicar las leyes y decretos relativos a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores, esto es, horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a la higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores en las fábricas, indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo y más disposiciones vigentes sobre el contrato de trabajo.

El 4 de marzo de 1927 se promulga la Ley de Prevención del Trabajo, cuyo artículo 1 establece la obligación de los empresarios a asegurar a sus subalternos condiciones de trabajo que no presenten peligro alguno para su salud o vida.

En reformas posteriores se obliga a los empleadores en caso de existir trabajos peligrosos a instruir a sus trabajadores a tomar medidas preventivas eficaces, a proveerles de preservativos y vestidos adecuados y a mantener un botiquín de emergencias de primeros auxilios.

El 14 de mayo de 1938, mediante decreto se crea una comisión encargada de calificar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, mientras se expida el Código del Trabajo.

El 5 de agosto de 1938, por decreto supremo se promulga el Código del Trabajo que fuere declarado vigente por la Asamblea Constituyente.

Pese a todas las críticas adversas, esta legislación estatuyó un verdadero derecho laboral como un ente jurídico dinámico en proceso de constante evolución.

En el título IV de esta ley que consta de cinco capítulos, se dictan disposiciones concretas sobre los riesgos del trabajo.

Se define jurídicamente al accidente laboral y a la enfermedad profesional; además algunas normas sobre las indemnizaciones, la lista de enfermedades profesionales, el cuadro valorativo de las incapacidades, entre otras importantes regulaciones.

El capítulo V del título IV del Código del Trabajo, dedica mucha atención a la prevención de los riesgos; preceptos que fueron los primeros en obligar a empresarios y trabajadores a acatar las medidas de seguridad e higiene del trabajo.

El artículo 17 de la Ley del Seguro Social sobre el Seguro de riesgos profesionales, crea este seguro y regula su administración. En 1942 se incluye en el capítulo VI de los estatutos de la caja del Seguro, claras disposiciones

sobre la prevención de los riesgos, entre las que se hallan la promoción y propaganda, la concesión de premios a las empresas, etc. Sin embargo esta importante legislación quedó sin aplicarse hasta 1964 por cuanto no se había fijado los mecanismos de cotización para la puesta en marcha del Seguro de riesgos del trabajo.

El 28 de abril de 1964 se promulga el decreto supremo que crea nuevamente este seguro, para lo cual el patrono público o privado debe pagar la prima del 1.5 mensual sobre los sueldos y salarios de los trabajadores. De esta manera se traslada al Seguro Social la responsabilidad patronal establecida en el Código del Trabajo.

Como se ve ardua y difícil ha sido la lucha para lograr que la legislación sobre los riesgos del trabajo se convierta en una realidad, sin embargo el problema de las indemnizaciones por los riesgos del trabajo no se solucionará mientras no se establezca un sistema de seguridad social general y obligatorio para toda clase de trabajadores, y hasta que el sector patronal no adquiera conciencia de que la mejor garantía para sus inversiones, es la de asegurar a sus trabajadores y dotar a las empresas de mecanismos adecuados de seguridad e higiene.

## 2.3 QUE SE DEBE ENTENDER POR RIESGOS DEL TRABAJO

A los riesgos del trabajo se los conoce también como riesgos profesionales o infortunios del trabajo.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual establece que:

*“El riesgo profesional considerado como base de la responsabilidad patronal y enfocado como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador ofrece concepciones muy distintas. En el primer caso el riesgo profesional sirve para cimentar la responsabilidad de un sujeto de obligaciones, que lo ha sido de derechos; en el segundo aspecto, el riesgo profesional determina el género del cual son especies los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El riesgo es el productor del accidente o de la enfermedad, origen a su vez de la responsabilidad empresarial”<sup>9</sup>.*

El riesgo profesional se presenta como el evento al que se encuentran expuestos los trabajadores por la actividad al servicio ajeno y por cuenta de otro, y a consecuencia de su prestación o en el ejercicio de sus tareas. De ahí que Martín Catharino lo defina como todo aquel que causa accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionados con la prestación del trabajo subordinado y que tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar.

---

<sup>9</sup> Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pp 211.

Con la reserva inicial de que riesgo en sí es la amenaza, la contingencia, probabilidad o proximidad de un mal, por más que suela aplicarse a la realidad del mismo, puede caracterizarse como el daño eventual anejo al desempeño de una actividad propia al desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la tarea, en la perspectiva que a la víctima se refiere; y cual responsabilidad que origina reparar los males y perjuicios sufridos en el supuesto de concretarse la eventualidad desfavorable, en lo que al responsable atañe.

Hasta fines del siglo XIX, la actitud legislativa general y la misma doctrina no detenían su atención en la responsabilidad proveniente de los daños y accidentes producidos con ocasión del trabajo subordinado por cuenta ajena. De no mediar culpa o dolo por parte del empresario, cuya prueba correspondía al trabajador, éste debía sin importar la “mala suerte” de ser víctima de alguna desgracia durante la prestación de su labor, que creaba para los hogares obreros la trágica perspectiva de la segura miseria o remedios tan extremos como el delito o la prostitución de mujeres o hijas, para costear una familia cuyo soporte principal había quedado inútil o veía sus aptitudes o energías notablemente disminuidas.

Quizás la piedad inspiró a las tesis jurídicas, para cargar esos riesgos, como ajenos a la actividad laboral, sobre el empresario, que resistió en un principio a todo trance, para aplacarse después y en definitiva encontrar una doble solución salvadora: la del seguro.

El Código del Trabajo en su artículo 347, en su título IV “De los Riesgos del Trabajo”, expresa: Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del Trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. Esta definición recoge los aspectos: tanto el personal que afecta al trabajador y el patrimonial que pesa sobre el empresario. Además, al igual que la mayoría de las leyes del trabajo de otros países, ha establecido que estos riesgos pueden producirse no únicamente por consecuencia del trabajo sino también con ocasión de este; disposición por la cual se deben indemnizar tanto los riesgos que se susciten por consecuencia de la actividad que desempeñan el trabajador, como aquellos infortunios que se producen durante las horas de trabajo, de tal manera que no se necesita que exista una relación directa entre el riesgo y el trabajo, para que el trabajador sea indemnizado, sino únicamente una relación indirecta.

Tomando en cuenta estos aspectos Martín Catharino define al riesgo profesional de la siguiente forma: “Es todo aquel que causa accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo subordinado y que tengan por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar”<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Catharino José Martín, Infortunios del Trabajo, pp 170.

Por establecer la legislación laboral que se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes es indispensable indicar el significado de estas palabras y los principales criterios que se han formulado para diferenciarlos.

## **2.4 DEFINICIONES POSITIVAS Y DOCTRINALES REFERENTES A LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO.**

Cabanellas, señala que:

*“Cabe entender como accidente de trabajo o laboral (esto para evitar que parte de lo definido entre en la definición), el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras”.*<sup>11</sup>

El Doctor Francisco Castro Yáñez, establece que se debe entender por accidente de trabajo como “cualquier acontecimiento que interrumpe o interfiere, súbita y violentamente, el proceso normal y ordenado de la actividad que se está desarrollando”<sup>12</sup>. Si se considera atentamente esta definición resaltan dos cosas principales: primera, el accidente de trabajo no implica necesaria y forzosamente que se produzcan víctimas ni lesiones, aunque esto

---

<sup>11</sup> Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pp 67.

<sup>12</sup> Castro Yáñez, Técnica Básica de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, pp 33.

sea lo más frecuente; la segunda es que el hecho se ha de producir repentina y violentamente.

En el programa de entrenamiento, Administración de Control de Pérdidas para Occidental del Ecuador, se define a un accidente como “Un acontecimiento no deseado que puede resultar en daño a las personas, daño a la propiedad o pérdidas en el proceso”<sup>13</sup>. Es el resultado del contacto con una sustancia o una fuente de energía (química, térmica, acústica, etc) por encima de la capacidad límite del cuerpo humano o de la estructura.

Desde el punto de vista de las personas, el contacto le puede ocasionar un corte, una quemadura, una abrasión, una fractura, etc; o la alteración o la interferencia de alguna función normal del cuerpo (cáncer, ahogamiento, etc).

Hay tres aspectos importantes en esta definición; primero, no limita los resultados sobre el ser humano, únicamente a la lesión, sino que dice “daño a las personas”. Esto incluye tanto la lesión, como la enfermedad, y también los efectos sistémicos adversos, neurológicos o mentales, que resulten de una exposición o de circunstancias contempladas en el curso del empleo. Segundo esta definición no confunde “lesión con accidente”. No son lo mismo. Las lesiones y enfermedades son el resultado de los accidentes, pero no todos los accidentes resultan en lesión o enfermedades. Tercero si el acontecimiento

---

<sup>13</sup> Programa de Entrenamiento, Administración de Control de pérdidas para Occidental del Ecuador, pp 17.



resulta solamente en daño a la propiedad o pérdida en el proceso y no ocasiona lesión, sigue siendo un accidente.

A menudo los accidentes dan como resultado un daño a las personas, a la propiedad y al proceso. Sin embargo, es importante destacar que se pueden producir muchos más accidentes con daño a la propiedad que accidentes con lesiones. El daño a la propiedad no es solo costoso, sino que las herramientas dañadas, así como los equipos, maquinaria, frecuentemente son causas que originan otros accidentes.

Otro término que se usa con mucha frecuencia en seguridad y salud, es la palabra incidente, generalmente se utiliza para referirse al cuasi accidente o a la cuasi pérdida, siendo similar al accidente pero sin implicar lesión ni daño. Va incluso más lejos, para afirmar que los incidentes adquieren gran importancia para la seguridad. El incidente con un alto potencial de daño debe ser investigado tan exhaustivamente y con la misma dedicación con que se investiga un accidente, por lo tanto dentro de este contexto y según el Programa de Control de pérdidas para Occidental del Ecuador un INCIDENTE es “un acontecimiento no deseado, el que bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber dado como resultado lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso”<sup>14</sup>. En esta definición de incidente se consideran tanto los accidentes, los cuasi accidentes, las fallas en protección

---

<sup>14</sup> Programa de entrenamiento, Administración de control de pérdidas para occidental del Ecuador, pp 20.

de planta, las pérdidas o las cuasi pérdidas a la producción como a la calidad, etc.

En la legislación positiva laboral también se han vertido una serie de definiciones sobre el accidente del trabajo, así, la nueva Ley Federal del Trabajo de México, establece en su artículo 474 que “accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”<sup>15</sup>.

La Ley Francesa del 30 de Octubre de 1946, en su artículo 2, “considera accidente de trabajo cualquiera que sea su causa, el accidente sobrevenido por hecho u ocasión del trabajo a toda persona asalariada, o que trabaje por cualquier título o en cualquier lugar que fuere, para uno o varios patronos o dueños de empresa”<sup>16</sup>.

La Ley española del 20 de enero de 1900 sobre accidentes del trabajo definía a este tipo de accidentes de forma muy similar a la que actualmente consta en nuestro Código del Trabajo; así el inciso primero del artículo 1 de dicha ley señalaba: “A los efectos de la presente Ley, entiéndese por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pp 67

<sup>16</sup> Ibid pp 67.

<sup>17</sup> Rodríguez Antonio, Accidentes del Trabajo, pp 23.

El accidente de trabajo ha sido definido por el Código del Trabajo ecuatoriano en su artículo 348 como “todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por **cuenta ajena**”<sup>18</sup>.

## ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DEL TRABAJO

En base a las definiciones precedentes se puede indicar que para que un accidente pueda ser considerado como del trabajo, y por consiguiente ser indemnizado, debe reunir las siguientes condiciones:

- a) Debe existir entre el empleador y el trabajador un vínculo de dependencia. El trabajo debe ser realizado por cuenta ajena, que el trabajador esté sometido a la potestad del patrono o empresario en la ejecución de las tareas.
- b) Que se haya producido un suceso imprevisto y repentino que ha ocasionado en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional.
- c) Que exista entre el siniestro y el trabajo una relación de causalidad o de contemporaneidad; esto es, que el siniestro se produzca por consecuencia o con ocasión del trabajo.

---

<sup>18</sup> Similar definición se encuentra en el artículo 1 del Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pero en este seguro se incluye además entre los accidentes del trabajo al accidente “in itinere”.

En el concepto jurídico de accidente, la lesión personal cuando no se trata de muerte tiene que entenderse en el sentido de que no quede afectado el cuerpo solamente sino, todo el organismo fisiológico y psíquico.

Por violencia lesionante no se comprende solamente la acción de una fuerza exterior en el sentido de un traumatismo; sino la violencia de orden interno, químico, psíquico, infeccioso.

La relación repentina y rápida entre la causa lesionante y el organismo humano tiene que ser imprevista y ocasional.

Por último para que se reconozca un accidente, la ley requiere la ocasión del trabajo. El accidente no tiene que constituir una eventualidad de tiempo y lugar ajeno al trabajo; pero sí se encuentra íntimamente ligado a las exigencias del oficio.

## **RELACIONES DE CAUSALIDAD Y CONTEMPORANEIDAD**

En materia de accidentes de trabajo uno de los puntos que ocasionan mayores divergencias, tanto doctrinales como jurisprudenciales, es la relación que debe existir entre el trabajo y el accidente para que éste último pueda ser indemnizado.

En esta relación dada en nuestro Código, por las palabras “con ocasión o por consecuencia del trabajo”; en la legislación Argentina por la expresión “por el hecho o por la ocasión del trabajo”; la de Uruguay declara que son indemnizables únicamente los accidentes ocurridos “a causa del trabajo o en ocasión del mismo”; la Ley Federal del Trabajo de México emplea la expresión “en ejercicio o con motivo del trabajo”. Disposiciones similares existen en todas las leyes extranjeras sobre la materia. Pero lo importante es esclarecer el significado que ellas guardan. Al respecto Adrien Sachet indica:

*“El trabajo es el hecho del accidente, es decir su causa inmediata y tangible, cuando la víctima ha sido herida por el útil o la fuerza que él estaba accionando. Es el cambio, la ocasión o la causa ocasional en los otros casos, pues es la ejecución del trabajo la que ha llamado a la víctima al lugar donde ella ha sido golpeada<sup>19</sup>.”*

En los infortunios laborales, se considera que la causa se halla en el trabajo, y que el efecto lo integra el accidente. Por ello aún prescindiendo de coincidencias de lugar y tiempo, siempre que las tareas hayan sido las causas del accidente, surge el derecho de la víctima a ser indemnizada por los daños sufridos.

Todo hecho originado en la actividad laboral que produzca, acelere o agrave lesiones del trabajador cae dentro de los términos de la legislación relativa a los riesgos del trabajo. Resulta suficiente con que el trabajador acredite que la lesión sufrida o que la incapacidad que padece se ha iniciado

---

<sup>19</sup> Sachet Adrien, Tratado sobre Accidentes de Trabajo, Tomo I, pp 195 citado por Vaca Agustín, Accidentes del Trabajo, pp. 22.

con motivo de las tareas para llegar a la conclusión de que, siendo el trabajo el que ha actuado como factor desencadenante del mal, se encuentra el trabajador amparado legalmente para su asistencia y resarcimiento.

## 2.5 DEFINICIONES DOCTRINALES Y POSITIVAS SOBRE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Cabanellas, establece una definición de Enfermedad Profesional enunciando que:

*“A efectos de los riesgos laborales, se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos; ya se deba la resultante a la realización de las labores o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que las mismas se desempeñan”<sup>20</sup>.*

Dentro de las definiciones médicas de enfermedad profesional, Weichel expresa que:

*“Es aquella enfermedad que se produce por flujos dañinos repetidos durante largo tiempo. El estímulo dañino actúa repetida y solapadamente, sin dejar cada vez una alteración apreciable. Solo la acumulación de los estímulos acarrea el síntoma morboso. Esos estímulos, sin embargo deben haber actuado inmediatamente durante el ejercicio del trabajo profesional específico”<sup>21</sup>.*

---

<sup>20</sup> Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pp 460.

<sup>21</sup> Mencionado por Vaca Agustín, Accidentes del Trabajo, pp 26.

En la legislación laboral encontramos así mismo muchas definiciones de enfermedad profesional así el artículo 200 del Código del Trabajo de Colombia dispone que una enfermedad profesional es:

*“Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.*

*“Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razones de su oficio”<sup>22</sup>.*

La Nueva Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 475, señala: “enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”<sup>23</sup>.

Por último la definición que formula sobre enfermedad profesional nuestro Código del Trabajo, en su artículo 349 considera como enfermedades profesionales “a las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad”<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Texto del Código del Trabajo expedido mediante decreto 2663, de 5 de agosto de 1950. Citado por Cabanellas Guillermo, Derecho de los Riesgos del Trabajo, pp 429.

<sup>23</sup> Mencionado por Vaca Agustín, Accidentes del Trabajo, pp 26.

<sup>24</sup> En los mismos términos del Código del Trabajo ha definido a la enfermedad profesional el artículo 3 del Reglamento del Seguro de Riesgos del Trabajo, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

De las definiciones legislativas precedentes se puede llegar a la conclusión que, en este campo, nuestro Derecho laboral se encuentra muy retrasado, ya que no existe una disposición expresa en la cual se indique que el medio en que se desenvuelve el trabajador también puede dar origen a una enfermedad profesional; inclusión que se torna inminente por cuanto podría pensarse que únicamente son enfermedades profesionales las consignadas en el artículo 363, lo cual sería completamente absurdo ya que el artículo 347 dispone que “riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador con ocasión o por consecuencia de su actividad ...” artículo del cual se desprende que también las enfermedades producidas por el medio en que desarrolla su actividad el trabajador, deben ser indemnizadas por ser enfermedades del trabajo.

### **DISTINCIÓN ENTRE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDADES COMUNES**

Las enfermedades del trabajo que sería menos equívoco designar como enfermedades del trabajador difieren de las enfermedades profesionales típicas; ya que las primeras pueden afectar a todos los que trabajan, mientras las profesionales atacan solamente a los que ejercen determinadas tareas propensas a ciertos padecimientos por las sustancias, materiales o el ambiente.

La enfermedad del trabajo, determinada también como:



*“enfermedad accidente, está constituida por el padecimiento sobrevenido o el agravado por causas diversas, entre las cuales figura de manera exclusiva o predominante el trabajo. Las enfermedades profesionales típicas se generan en industrias o explotaciones que presentan especiales peligros, de consecuencias fatales o al menos enormemente probables”<sup>25</sup>.*

La diferencia entre una y otra radica en que la enfermedad profesional se presume originada por la actividad laboral; mientras la enfermedad del trabajo exige, para la protección legal, que se pruebe cumplidamente el nexo entre el trabajo y la dolencia.

## **2.6 DISTINCIÓN ENTRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

Algunos tratadistas se resisten a establecer diferencias entre la enfermedad profesional y el accidente de trabajo, partidario de esta posición es García Ormaechea, razón por la cual señala:

*“En vano se pretende hacer dos conceptos de uno solo; ya que la enfermedad debida al trabajo, aguda o crónica, lenta o rápida, constituye un riesgo profesional y, por lo tanto una modalidad del mismo, integrante del accidente. La naturaleza de la lesión no se halla sino en su origen, el elemento esencial; en tanto que la causa es siempre una: el ejercicio del trabajo. Por eso, la noción del accidente se extiende cada vez más en el derecho positivo, de acuerdo*

---

<sup>25</sup> Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pp 460.

*con la doctrina del riesgo profesional, hacia la inclusión de la enfermedad profesional. Se borran así las diferencias que, por muchos motivos circunstanciales de diversa índole, se marcaron en un principio”<sup>26</sup>.*

A pesar de lo expresado por este estudioso del Derecho del Trabajo, es necesario señalar ciertos criterios de diferenciación formulados en la doctrina.

Ollive y Meignen indican:

*“Lo característico de la enfermedad profesional consiste en constituir el resultado de causas inherentes al ejercicio normal y habitual de la profesión; para lo cual la coloca en oposición formal con el accidente del trabajo, factor anormal. Así, aunque súbita, la neumonía contraída por el fogonero de un barco al haberse expuesto al frío durante el trabajo proviene de un acto habitual de sus tareas; mientras que si la contrae por una caída al mar al arrojar restos de carbón por mal defendida cubierta, se está ante el hecho normal propio del accidente”<sup>27</sup>.*

Para Sachet en cambio:

*“El accidente tiene siempre una causa exterior, manifestada de modo súbito y violento; en tanto que la enfermedad profesional se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, surgido de una causa igualmente gradual durable. Eso no excluye enfermedades de súbita manifestación, como las apoplejías y las embolias, por la constitución orgánica del afectado”<sup>28</sup>.*

---

<sup>26</sup> García Ormaechea Rafael, El accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional, pp 22, citado por Cabanellas Guillermo, Derecho de los Riesgos del Trabajo, pp 432.

<sup>27</sup> Ollive y Meignen Gustave, Accidents du Travail, pp 24 y 25, citado por Alcalá-Zamora Luis y Cabellas Guillermo, Tratado de la Política Laboral y Social, pp128.

<sup>28</sup> Sachet Adrien, Tratado Teórico-práctico de la legislación sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales pp 257.

La Oficina Internacional del Trabajo traza un cuadro diferenciador fundado en los siguientes aspectos:

- a) Por el origen: la enfermedad profesional, lejos de constituir un hecho excepcional, es consecuencia del trabajo ordinario; mientras la génesis del accidente es repentina e imprevista.
- b) Por la naturaleza y momento de aparición: la enfermedad se puede predecir por el oficio; en cambio, el accidente es anormal y puede no llegar a desencadenarse.
- c) Por la patogenia: la enfermedad es de origen lento, contra la súbito del accidente.
- d) Por la evolución: la enfermedad tarda a veces en manifestarse y se desarrolla de manera lenta y progresivo por lo común; el accidente suele ofrecer su gravedad desde el comienzo y de manera por demás perceptible.
- e) En cuanto a la fatalidad: las enfermedades son inevitables en el momento de su aparición; por el contrario, los accidentes, en teoría, al menos, son eludibles en su totalidad con las medidas de

precaución necesarias y apropiadas ante cada contingencia<sup>29</sup>.

Por su parte Cabanellas acoge la diferenciación realizada por la OIT y agrega ciertos criterios interesantes:

*“El accidente y la enfermedad difieren por la causalidad, por las circunstancias y por las consecuencias. El accidente se produce como un hecho rápido, imprevisto; en tanto que la enfermedad tiene una causa durable y continua. El accidente se origina en un instante determinado, sin antecedentes y con consecuencias; mientras la enfermedad proviene de causas internas del trabajador, con evolución generalmente más lenta y efectos mejor previsibles. Como norma, la enfermedad corresponde a la clínica terapéutica; y el accidente pertenece a la cirugía”<sup>30</sup>.*

A continuación anota, este mismo tratadista, apoyándose en Unsain, “que, en el caso de accidente, responde siempre el patrono actual; mientras que en la enfermedad profesional cabe la responsabilidad del patrono actual y de uno o varios anteriores”<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Citado por Vaca Agustín, Accidentes del Trabajo, pp 30.

<sup>30</sup> Cabanellas Guillermo, Derecho de los Riesgos del Trabajo, pp 437.

<sup>31</sup> Ibid pp 437.

## **CAPITULO III**

### **“RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS RIESGOS DEL TRABAJO”**

#### **3.1 ASPECTOS PREVENTIVOS Y REPARATIVOS RELACIONADOS CON LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO.**

Todos los trabajadores y aún más sus dirigentes deben conocer y comprender las leyes y reglamentos, relacionados con la seguridad, higiene y medicina del trabajo del país, que son los siguientes:

Código del Trabajo, Capítulo V. De la Prevención de Riesgos.

Este capítulo determina las obligaciones de los empleadores y los trabajadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

En el Código del Trabajo se resalta el artículo 434 que obliga a los empleadores a elaborar los reglamentos de seguridad y salud, exigencia a todas las empresas que tienen más de 10 trabajadores.

Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS.

Esta norma regula las obligaciones y deberes de los empleadores y trabajadores.

Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Decreto 2393 de noviembre de 1986.

Este reglamento contiene todas las normas preventivas de aplicación del Código del Trabajo.

Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Regula el funcionamiento de los servicios médicos, para cumplir con la obligación contenida en el artículo 430 del Código del Trabajo.

Para organizar las medidas preventivas en las empresas, los trabajadores deben exigir el cumplimiento de las siguientes obligaciones empresariales que constan en el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo dentro del artículo 11:

a) Cumplir las disposiciones de este reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

b) Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

c) Organizar y facilitar los servicios médicos, comités y departamentos de seguridad con sujeción a las normas legales vigentes cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la comisión de evaluación de incapacidades del IESS, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

Según el artículo 12 del mismo Reglamento sobre las obligaciones de los intermediarios establece:

Estas obligaciones que se señalan en reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, para los empleadores, son también aplicables a los subcontratistas, enganchadores, intermediarios y en general a todas las personas que den o encarguen trabajos para otra persona natural o jurídica, con respecto a sus trabajadores.

Así mismo el artículo 13 del mismo cuerpo legal establece obligaciones de los trabajadores considerando las siguientes:

a) Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.

b) Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas preventivas pertinentes comunicar a la autoridad laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.

c) Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

d) Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.

e) Acatar las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la comisión de evaluación de las incapacidades del IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o actividades que pueden agravar las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa, o anteriormente.

Respecto a las obligaciones de los empleadores cabe analizar los siguientes aspectos:

### **OBLIGACIÓN DE ELABORAR REGLAMENTOS INTERNOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

Consta en el Código del Trabajo en el artículo 434, cuya exigencia es para todo medio permanente que cuente con más de 10 trabajadores. El mismo que deberá ser renovado cada dos años.



Es el compromiso empresarial firmado por la máxima autoridad de la organización, de aplicación del sistema, debiendo enviarse una copia del mismo a la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El Reglamento interno deberá contener los siguientes puntos:

- a) Política empresarial.
- b) Razón social y domicilio.
- c) Objetivos del Reglamento.
- d) Disposiciones Reglamentarias.
- e) Del sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa, organización y funciones.
- f) Prevención de riesgos de la población vulnerable.
- g) De los riesgos del trabajo en la empresa.
- h) De los accidentes mayores.
- i) De la señalización de seguridad.
- j) De la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- k) Del registro e investigación de accidentes e incidentes.
- l) De la formación y capacitación de prevención de riesgos.
- m) De la gestión ambiental, disposiciones generales.
- n) Disposiciones transitorias.

## **COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

Consta en el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo, en su artículo 14 y en el Reglamento de Seguridad e higiene del Trabajo del IESS, en su artículo 95.

Al respecto los mencionados reglamentos determinan las siguientes obligaciones para las empresas:

Se instalarán Comités en todos los centros de trabajo en donde laboren mas de 15 trabajadores. Este estará integrado de forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores; elegirán un presidente y secretario que durará en sus funciones un año pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

Las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformaran subcomités de seguridad e higiene a más del comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador.

Los titulares del servicio médico de empresas y del departamento de seguridad, serán componentes del comité, actuando con voz y sin voto.

El comité sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando ocurriere algún accidente grave o al criterio del presidente o a petición de la mayoría de sus miembros, las sesiones se realizarán en horas laborables.

### **FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO EN CADA EMPRESA.**

- a) Analizar y opinar sobre el reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a tramitarse en el Ministerio de Trabajo, sugerir o proponer reformas al reglamento interno mencionado.
- b) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de medidas preventivas necesarias.
- c) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.
- d) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

### **DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.**

Consta esta obligación en el artículo 95 del Reglamento de Seguridad e Higiene del IESS y en el artículo 15 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo en las

empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una unidad de seguridad e higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.

En las empresas o centros de trabajo calificados de alto riesgo, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el comité podrá exigir la conformación de un departamento de seguridad e higiene.

Son funciones de la Unidad de Seguridad e higiene, entre otras las siguientes:

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;
- b) Control de riesgos profesionales;
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores;
- d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.
- e) Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitarios, ventilación, protección personal y demás materias contenidas en el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo.

## **SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA**

Esta Unidad Técnico-médico consta en el artículo 430 del Código del Trabajo, en el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresas y en el artículo 16 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, en donde se establece que en los centros de trabajo que cuenten con cien o más trabajadores organizarán obligatoriamente los servicios médicos con la planta física adecuada, el personal médico y paramédico requerido. Las empresas con un número inferior a 100 trabajadores que deseen organizar un servicio médico, podrán hacerlo independientemente o asociarse con otras empresas situadas en la misma área.

Las funciones básicas del Servicio médico de empresas según el artículo 11 del Reglamento son:

- a) Prevención y fomento de la salud dentro de los locales laborales.
- b) Higiene del Trabajo.
- c) Estado de salud del trabajador
- d) Riesgos del trabajo.
- e) De la educación higiénico-sanitaria de los trabajadores.
- f) De la salud y seguridad a favor de la productividad.

En concordancia con esta disposición el artículo 46 y 47 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente

de trabajo, expresa que todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de emergencia, para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores durante la jornada de trabajo, si este tuviere más de 25 trabajadores, deberá además instalar un local destinado a enfermería, en donde el empleador deberá garantizar el perfecto funcionamiento de ellos, para lo cual deberá impartir un entrenamiento necesario a fin de que por lo menos un colaborador de cada turno tenga conocimientos de primeros auxilios.

En el caso de las empresas obligadas a constituir servicio médico como ya se menciona anteriormente, será éste el encargado de prestar los primeros auxilios a los colaboradores que lo requieran por accidente o enfermedad, durante su permanencia en el centro.

Además se colocará en lugar visible, sea en la oficina o en el local del botiquín de urgencia del centro, una relación detallada de las direcciones y teléfonos de la unidad asistencial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que corresponda y de otros hospitales cercanos, conforme al artículo 47 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores citado con anterioridad.

### **3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DE SALUD OCUPACIONAL**

El reconocimiento de la exposición, la evaluación de su origen y potencial para producir pérdidas potenciales, son los tres elementos básicos de cualquier

programa de salud ocupacional exitoso. Con esto en mente es provechoso familiarizarse con algunos de los riesgos más comunes en salud ocupacional. Por lo general, estos se dividen en cuatro categorías.

- a) **Químicos:** Los riesgos químicos incluyen neblinas, vapores, gases, humos metálicos, polvos, líquidos y pastas cuya composición química puede crear problemas.
- b) **Físicos:** Los riesgos físicos incluyen ruidos, radiación, temperaturas extremas, presión barométrica y humedad extremas, iluminación, vibración, microondas, rayos láser y radiación infrarroja y ultravioleta.
- c) **Biológicos:** Los riesgos biológicos incluyen insectos, moho, hongos, bacterias, virus, rickettsias, parásitos gastrointestinales y otros agentes.
- d) **Ergonómicos:** La ergonomía es la ciencia de la gente en el trabajo. Se preocupa por hacer de la zona de interacción hombre-máquina-ambiente tan segura, eficiente y cómoda como sea posible. Sus intereses típicos incluyen el diseño del lugar del trabajo, posición en el trabajo, manejo de materiales manuales, ciclos de trabajo, descansos y asientos. Tanto el aspecto psicológico como el fisiológico del lugar de trabajo son importantes.

## **RIESGOS QUÍMICOS**

Cada año se crean alrededor de 60.000 nuevos productos químicos y muchos de éstos encuentran su camino al lugar de trabajo. Un número

importante de éstos, además de las muchas sustancias químicas ya en uso, tienen el potencial para crear problemas graves de salud, a menos que se usen adecuadamente. En este punto será beneficioso comprender la diferencia entre tóxico y peligroso. Tóxico se refiere a la capacidad de un material para producir daño a un organismo viviente. Peligroso se refiere a la probabilidad de que una sustancia en un situación particular produzca daño. Si se administra de una cierta manera y en dosis suficientes, prácticamente cualquier sustancia puede ser dañina. Algunas substacias no son altamente tóxicas, pero poseen un alto potencial de riesgo debido a su potencial de incendio o explosión.

Respecto a esta clase de riesgos el artículo 63 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores sobre sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas emite precauciones generales siendo así de vital importancia la instrucción a los trabajadores de manera teórica y práctica sobre:

- Riesgos que el trabajo presente para la salud.
- Métodos y técnicas de operación.
- Precauciones a adoptar y razones que las motivan.
- Necesidad de cumplir las prescripciones médicas y técnicas determinadas para un trabajo seguro.

Adicionalmente en aquellos locales donde se empleen sustancias o vapores de índole corrosivo se mantendrá protección y vigilancia a dichas instalaciones, para tal efecto los bidones y demás recipientes que contengan



estas sustancias deberán estar debidamente rotulados y con tubos de ventilación permanente.

Así mismo se deberán instalar dispositivos de alarma en donde se fabrique, manipulen, utilicen o almacenen sustancias irritantes o tóxicas, para advertir las situaciones de riesgo inminente, en casos en que se desprendan cantidades peligrosas de dichos productos, debiendo cada colaborador ser instruido en las obligaciones y cometidos concretos de cada uno de ellos al oír la señal de alarma.

El artículo 64 del mencionado reglamento sobre las exposiciones permitidas indica que no deberán sobrepasar los valores máximos permisibles que se fijaren por el Comité Interinstitucional.

En el artículo 65 del mismo reglamento emite normas de control y establece que:

*“Cuando las concentraciones de uno o varios contaminantes en la atmósfera laboral superen los límites establecidos por el Comité Interinstitucional, se aplicarán los métodos generales de control que se especifican, actuando preferentemente sobre la fuente de emisión. Si ello no fuere posible o eficaz se modificarán las condiciones ambientales; y cuando los anteriores métodos no sean viables se procederá a la protección personal del trabajador.*

*“En aquellos procesos industriales en que se empleen sustancias con una reconocida peligrosidad o toxicidad, se procurará sustituirlas por otras de menor riesgo, siempre que el proceso industrial lo permita”*

Será obligación del empleador además cuando no pueda evitarse el desprendimiento de sustancias contaminantes, impedir que se difunda en la atmósfera del puesto de trabajo, implantando un sistema adecuado de ventilación localizada, lo más cerca posible de la fuente de emisión del contaminante.

En los casos en que debido a las circunstancias del proceso o a las propiedades de los contaminantes, no sea viable disminuir sus concentraciones mediante los sistemas de control anunciados anteriormente, se deberán emplear los equipos de protección personal adecuados y de no ser factible eliminar la acción de los contaminantes sobre los trabajadores con las técnicas antedichas, incluida la protección personal, se establecerán períodos máximos de exposición que no queden sometidos a la acción del contaminante sobre los límites establecidos.

Así mismo el Capítulo VI del mencionado reglamento denominado MANIPULACION, ALMACENAMIENTO Y TRANSPORTE DE MERCANCIAS PELIGROSAS expresa que:

Para la manipulación de materiales peligrosos, el encargado de la operación será informado por la empresa y por escrito de lo siguiente:

1. La naturaleza de los riesgos presentados por los materiales, así como las medidas de seguridad para evitarlos.

2. Las medidas que se deban adoptar en el caso de contacto con la piel, inhalación e ingestión de dichas sustancias o productos que pudieran desprenderse de ellas.

3. Las acciones que deben tomarse en caso de incendio y, en particular, los medios de extinción que se deban emplear.

4. Las normas que se hayan de adoptar en caso de rotura o deterioro de los envases o de los materiales peligrosos manipulados.

De esta norma se desprende la obligación del empleador de informar a sus colaboradores de los riesgos inherentes con productos químicos y la necesidad de capacitar a su personal sobre medidas de actuación en caso de suscitarse alguna emergencia, similares obligaciones para el empleador establece para quienes transportan mercancías peligrosas que puedan generar o desprender polvo, humos, gases, vapores o fibras infecciosas, irritantes, inflamables, explosivas, corrosivas, asfixiantes, tóxicas o de otra naturaleza peligrosa o radiaciones ionizantes, en cantidades que pueden lesionar la salud de las personas; obligaciones que constan en los artículos 139, 140, 141 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

El Artículo 138 referente a productos corrosivos indica:

a) Los bidones, baldes, barriles, garrafas, tanques y en general cualquier otro recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, serán rotulados con indicación de tal peligro y precauciones para su empleo.

b) Los depósitos de productos corrosivos tendrán tubos de ventilación permanente, y accesos para drenaje en lugar seguro, además de los correspondientes para carga y descarga.

c) El trasvase de líquidos corrosivos se efectuará preferentemente por gravedad.

d) El transporte dentro de la planta se efectuará en recipientes adecuados y con montacargas automotores provistas de plataforma, y el vaciado se efectuará mecánicamente.

e) Todos los recipientes con líquidos corrosivos se conservarán cerrados, excepto en el momento de extraer su contenido o proceder a su limpieza. Nunca se hará un almacenaje por apilamiento.

f) La manipulación de los líquidos corrosivos sólo se efectuará por trabajadores previamente dotados del equipo de protección personal adecuado.

## **RIESGOS FÍSICOS**

La segunda categoría de riesgos de salud ocupacional la constituyen los agentes físicos. Estos incluyen ruido, vibración, radiación ionizante, iluminación, temperaturas y presiones extremas, rayos láser y microondas. Es muy importante que los jefes, supervisores, estén concientes de estos agentes físicos debido a su potencial para producir efectos nocivos inmediatos o acumulativos.

El capítulo V del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, denominado MEDIO AMBIENTE Y RIESGOS LABORALES POR FACTORES FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS, establece al respecto:

*“En los procesos industriales donde exista o se liberen contaminantes físicos, químicos o biológicos, la prevención de riesgos para la salud se realizará evitando en primer lugar su generación, su emisión en segundo lugar, y como tercera acción su transmisión y solo cuando resultaren técnicamente imposibles las acciones precedentes, se utilizarán los medios de protección personal o la exposición limitada a los efectos del contaminante”.*

El artículo 55, del mencionado cuerpo legal, referente a Ruido y Vibraciones expresa que:

a) El anclaje de máquinas y aparatos que produzcan ruidos o vibraciones se efectuará con las técnicas que permitan lograr su óptimo equilibrio estático y dinámico, aislamiento de la estructura o empleo de soportes antivibratorios.

b) Las máquinas que produzcan ruidos o vibraciones se ubicarán en recintos aislados si el proceso de fabricación lo permite, y serán objeto de un programa de mantenimiento adecuado que aminore en lo posible la emisión de tales contaminantes físicos.

c) Se prohíbe instalar máquinas o aparatos que produzcan ruido o vibraciones, adosados a paredes o columnas excluyéndose los dispositivos de alarma o señales acústicas.

d) Se fija como límite de presión sonora el de 85 decibeles escala A del sonómetro, medidos en el lugar en donde el trabajador mantiene habitualmente la cabeza para el caso de ruido continuo con 8 horas de trabajo. No obstante,

los puestos de trabajo que demanden fundamentalmente trabajo intelectual, o tarea de regulación o de vigilancia, concentración o cálculo, no excederán de 70 decibeles de ruido.

Si no fuese posible la disminución del ruido por debajo de 85 dB (A), a través de otras técnicas, por imperativo del proceso industrial, la empresa suministrará a los trabajadores expuestos, los medios de protección personal adecuados o regulará los períodos de actividad, de acuerdo con las tablas de tiempo y exposición permisible.

Los trabajadores sometidos a tales condiciones deben ser anualmente objeto de estudio y control audiométrico.

El artículo 56 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores respecto a Iluminación, establece que:

1. Todos los lugares de trabajo y tránsito deberán estar dotados de suficiente iluminación natural o artificial, para que el trabajador pueda efectuar sus labores con seguridad y sin daño para los ojos.

2. Se realizará una limpieza periódica y la renovación, en caso necesario, de las superficies iluminantes para asegurar su constante transparencia.

Así mismo sobre iluminación artificial establece que:

*“En las zonas de trabajo que por su naturaleza carezcan de iluminación natural, sea ésta insuficiente, o se proyecten sombras que dificulten las operaciones, se*

*empleará la iluminación artificial adecuada, que deberá ofrecer garantías de seguridad, no viciar la atmósfera del local ni presentar peligro de incendio o explosión”.*

Se deberán señalar y especificar las áreas que de conformidad con las disposiciones del presente reglamento y de otras normas que tengan relación con la energía eléctrica, puedan constituir peligro.

En cuanto a la iluminación de Socorro y Emergencia el artículo 58 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores expresa:

1. En los centros de trabajo en los que se realicen labores nocturnas, o en los que, por sus características, no se disponga de medios de iluminación de emergencia adecuados a las dimensiones de los locales y número de trabajadores ocupados simultáneamente, a fin de mantener un nivel de iluminación de 10 luxes por el tiempo suficiente, para que la totalidad del personal abandone normalmente se instalarán dispositivos de iluminación de emergencia, cuya fuente de energía será independiente de la fuente normal de iluminación.

2. En aquellas áreas de trabajo en las que se exija la presencia permanente de trabajadores en caso de interrupción del sistema general de iluminación, el alumbrado de emergencia tendrá una intensidad mínima suficiente para identificar las partes más importantes y peligrosas de la instalación y, en todo caso, se garantizará tal nivel como mínimo durante una hora.

## **RIESGOS FISICOS MECÁNICOS**

Al respecto, el Código del Trabajo establece en el artículo 412, sobre los preceptos para la prevención de riesgos que:

“Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar el buen funcionamiento”.

También en el artículo 415, de la condición de los andamios expresa que: “los andamios de altura superior a 3 metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura”

El artículo 416 establece la prohibición de limpieza de máquinas en marcha.

El artículo 425 del mismo Código indica la orden de paralización de máquinas hasta que quien las use se haya asegurado de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que este ordene se efectúen las reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.



Así si este no cumpliere el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo más cercana para que se ordene la paralización de dicha máquina.

El artículo 426 establece que “antes de poner en marcha una máquina los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos”.

El título III del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo sobre aparatos, máquinas y herramientas expresa que en la instalación de máquinas fijas se observarán las siguientes normas:

1. Las máquinas estarán situadas en áreas de amplitud suficiente que permita su correcto montaje y una ejecución segura de las operaciones.

2. Se ubicarán sobre suelos o pisos de resistencia suficiente para soportar las cargas estáticas y dinámicas previsibles. Su anclaje será tal que asegure la estabilidad de la máquina y que las vibraciones que puedan producirse no afecten a la estructura del edificio, ni importen riesgos para los trabajadores.

3. Las máquinas que, por la naturaleza de las operaciones que realizan, sean fuente de riesgo para la salud, se protegerán debidamente para evitarlos o reducirlos. Si ello no es posible, se instalarán en lugares aislantes o apartados del resto del proceso productivo. El personal encargado de su manejo utilizará el tipo de protección personal correspondiente a los riesgos a que esté expuesto.

4. Los motores principales de las turbinas que impliquen un riesgo potencial se emplazarán en locales aislados o en recintos cerrados, prohibiéndose el acceso a los mismos del personal ajeno a su servicio y señalizando tal prohibición.

Sobre la protección de maquinas fijas los artículos 76 y 77 del mencionado reglamento expresan:

*“Todas las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas, agresivos por acción atrapante, cortante, lacerante, punzante, prensante, abrasiva y proyectiva en que resulte técnica y funcionalmente posible, serán eficazmente protegidos mediante resguardos u otros dispositivos de seguridad.*

*Los resguardos o dispositivos de seguridad de las máquinas, únicamente podrán ser retirados para realizar las operaciones de mantenimiento o reparación que así lo requieran y una vez terminadas tales operaciones, serán inmediatamente repuestos”.*

Y sobre los Resguardos de Máquinas, que estos cumplirán las siguientes características:

Los resguardos deberán ser diseñados, construidos y usados de manera que:

- a) Suministren una protección eficaz.
- b) Prevengan todo acceso a la zona de peligro durante las operaciones.
- c) No ocasionen inconvenientes ni molestias al operario.
- d) No interfieran innecesariamente la producción.
- e) Constituyan preferentemente parte integrante de la máquina.

f) Estén contruidos de material metálico o resistente al impacto a que puedan estar sometidos.

g) No constituyan un riesgo en sí.

h) Estén fuertemente fijados a la máquina, piso o techo, sin perjuicio de la movilidad necesaria para labores de mantenimiento o reparación.

Sobre la utilización y mantenimiento de máquinas fijas el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores expresa en su artículo 91:

1. Las máquinas se utilizarán únicamente en las funciones para las que han sido diseñadas.

2. Todo operario que utilice una máquina deberá haber sido instruido y entrenado adecuadamente en su manejo y en los riesgos inherentes a la misma. Así mismo, recibirá instrucciones concretas sobre las prendas y elementos de protección personal que esté obligado a utilizar.

3. No se utilizará una máquina si no está en perfecto estado de funcionamiento, con sus protectores y dispositivos de seguridad en posición y funcionamiento correctos.

4. Para las operaciones de alimentación, extracción y cambio de útiles, que por el peso, tamaño, forma o contenido de las piezas entrañen riesgos, se dispondrán los mecanismos y accesorios necesarios para evitarlos.

El artículo 92 del mencionado Reglamento sobre el Mantenimiento de máquinas fijas expresa que:

1. El mantenimiento de máquinas deberá ser de tipo preventivo y programado.

2. Las máquinas, sus resguardos y dispositivos de seguridad serán revisados, engrasados y sometidos a todas las operaciones de mantenimiento establecidas por el fabricante, o que aconseje el buen funcionamiento de las mismas.

3. Las operaciones de engrase y limpieza se realizarán siempre con las máquinas paradas, preferiblemente con un sistema de bloqueo, siempre desconectadas de la fuerza motriz y con un cartel bien visible indicando la situación de la máquina y prohibiendo la puesta en marcha.

En aquellos casos en que técnicamente las operaciones descritas no pudieran efectuarse con la maquinaria parada, serán realizadas con personal especializado y bajo dirección técnica competente.

4. La eliminación de los residuos de las máquinas se efectuará con la frecuencia necesaria para asegurar un perfecto orden y limpieza del puesto de trabajo.

Como otra fuente de los riesgos físicos mecánicos constituyen:

Los pisos resbalosos, obstáculos, gradas sin pasamanos, al realizar trabajos en alturas sin cinturones de seguridad, respecto a ello, el artículo 23 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores sobre Suelos, Techos y Paredes expresa:

“El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, liso y continuo. Será de material consistente, no deslizante o susceptible de serlo por el uso o proceso de trabajo, y de fácil limpieza.....”

El artículo 24, referente a pasillos indica que:

1. Los corredores, galerías y pasillos deberán tener un ancho adecuado a su utilización.

2. La separación entre máquinas u otros aparatos, será suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor cómodamente y sin riesgo.

No será menor a 800 milímetros, contándose esta distancia a partir del punto más saliente del recorrido de las partes móviles de cada máquina.

3. Alrededor de los hornos, calderos o cualquier otra máquina o aparato que sea un foco radiante de calor, se dejará un espacio libre de trabajo dependiendo de la intensidad de la radiación, que como mínimo será de 1,50 metros.

El suelo, paredes y techos, dentro de dicha área será de material incombustible.

En cuanto a escaleras fijas y de servicio, el artículo 26 indica que:

“Toda escalera de cuatro o más escalones deberá estar provista de su correspondiente barandilla y pasamanos sobre cada lado libre”.

“Las escaleras entre paredes estarán provistas de al menos un pasamano, preferentemente situado al lado derecho en sentido descendente”.

“Las escaleras de servicio, tales como gradas de salas de máquinas o calderos, o las gradas que conducen a plataformas o servicio de máquinas, deben ser al menos de 600 milímetros de ancho”

Sobre escaleras de Servicio de máquinas e instalaciones, el artículo 27 establece que:

“Si se emplean escaleras fijas para alturas mayores de 7 metros se instalarán plataformas de descanso cada 7 metros o fracción. Estarán provistas de aros metálicos protectores, con separación máxima de 500 milímetros, o bien dispositivos anticaídas, siendo la distancia máxima de caída libre de 1 metro.....”

El artículo 28 sobre la utilización de escaleras de Mano indica que se adoptarán las siguientes precauciones:

“De acuerdo a la superficie en que se apoyen estarán provistas de zapatas, puntas de hierro, grapas, u otros medios antideslizantes en su pié o sujetas en la parte superior mediante cuerdas o ganchos de sujeción”.

“Para el acceso a los lugares elevados sobrepasarán en un metro los puntos superiores de apoyo”.

“Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especiales preparados para ello”.

“Para efectuar trabajos en escaleras de mano a alturas superiores a los tres metros se exigirá el uso de cinturones de seguridad”.

“Las escaleras de mano simples no deben salvar más de 5 metros a menos que estén reforzados en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a 7 metros”.

El artículo 29 sobre Plataforma de Trabajo establece que:

“Las plataformas de trabajo, fijas o móviles, estarán construidas de materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionales a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar”

“En ningún caso su ancho será menor de 800 milímetros”.

“Los pisos de las plataformas de trabajo y los pasillos de comunicación entre las mismas, estarán sólidamente unidos, se mantendrán libres de obstáculos y serán de material antideslizante; además, estarán provistos de un sistema para evacuación de líquidos”.

“Las plataformas situadas a más de tres metros de altura, estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y rodapiés.. “

Sobre las aberturas en pisos y paredes los artículos 30 y 31 respectivamente determinan:

“Las aberturas en los pisos, estarán siempre protegidas con barandillas y rodapiés”.

*“Las aberturas en las paredes, practicadas a menos de 900 milímetros sobre el piso, que tengan unas dimensiones superiores a 750 milímetros de alto por 500 milímetros de ancho, y siempre que haya peligro de caída al exterior de más de 3 metros de altura, estarán protegidos por barandillas, rejas u otros resguardos que completen la protección hasta 900 milímetros sobre el piso, y serán capaces de resistir una carga mínima de 100 kilogramos aplicada en cualquier punto y en cualquier dirección”.*

El Artículo 32 emite normas sobre barandillas y rodapiés:



1. Las barandillas y rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes, no tendrán astillas, ni clavos salientes, ni otros elementos similares susceptibles de producir accidentes.

2. La altura de las barandillas será de 900 milímetros a partir del nivel del piso; el hueco existente entre el rodapié y la barandilla estará protegido por una barra horizontal situada a media distancia entre la barandilla superior y el piso, o por medio de barrotes verticales con una separación máxima de 150 milímetros.

3. Los rodapiés tendrán una altura mínima de 200 milímetros sobre el nivel del piso y serán sólidamente fijados.

## **DE LOS RIESGOS BIOLÓGICOS**

Bacterias, virus, hongos rickettsias, artrópodos, insectos , animales y plantas, todos ellos pueden presentar riesgos biológicos.

En general los riesgos biológicos no se presentan como muchas exposiciones peligrosas, como lo hacen otros tipos de riesgos de salud ocupacional. Sin embargo, existen ciertas ocupaciones con un número importante de exposiciones. Las ocupaciones que involucran alimentos o procesamiento de alimentos, plantas y animales, personal, personal de laboratorios , médicos, veterinarios y personal de investigación, todos tienen un nivel alto de exposición a riesgos biológicos. Los supervisores deben identificar

todas las exposiciones a riesgos biológicos que existen en su operación. Una vez que éstos hayan sido identificados se debiera consultar al personal médico calificado a fin de evaluar la gravedad del riesgo. Una vez que se haya evaluado el riesgo, se debieran establecer pasos para controlarlo. Algunos métodos de control comúnmente usados incluyen buenos procedimientos de higiene personal, tales como máscaras de trabajo; instalaciones sanitarias apropiadas, educación del trabajador, monitoreo y buen mantenimiento del orden y aseo.

Al respecto el artículo 66 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, indica que:

1. En aquellos trabajos en que se manipulen microorganismos o sustancias de origen animal o vegetal susceptibles de transmitir enfermedades infecto-contagiosas, se aplicarán medidas de higiene personal y desinfección de los puestos de trabajo, dotándose al personal de los medios de protección necesarios. Se efectuarán reconocimientos médicos específicos de forma periódica. En su caso, se utilizará la vacunación preventiva.

2. Todo trabajador expuesto a virus, hongos, bacterias, insectos, ofidios, microorganismos, etc., nocivos para la salud, deberán ser protegidos en la forma indicada por la ciencia médica y la técnica en general.

3. Se evitará la acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción.

## **RIESGOS ERGONÓMICOS**

La cuarta categoría de riesgo de salud ocupacional es la ergonomía. El término viene de dos palabras que significan “trabajo” y “ley”. De esta manera la ergonomía trata sobre las leyes del trabajo. Estudia la relación del hombre con la máquina al diseñar el ambiente de trabajo para que se adapte a las características físicas y mentales de éste. Su uso permite el diseño de tareas que no solo aumentan la habilidad y la productividad de un trabajador, sino que también protegen a la persona del exceso de esfuerzos y de tensión. Las soluciones ergonómicas a los problemas pueden ser tan sencillas como un apoyo para los pies a un banco de trabajo, proporcionar un taburete ajustable, o elevar la superficie de trabajo a un nivel confortable. O, puede ser tan complicada como rediseñar una herramienta manual para que se adapte al puño del trabajador o cambiar las operaciones de manejo de materiales a fin de evitar el tener que levantar, doblar (las rodillas), o inclinarse. Algunas preocupaciones ergonómicas importantes son:

### **LEVANTAMIENTOS**

Técnicas inadecuadas para levantar y un diseño deficiente del lugar de trabajo son la fuente de muchos miles de lesiones innecesarias a la espalda.

Se han desarrollado y enseñado a los trabajadores varios métodos para levantar. El factor clave en cualquier técnica de levantamiento es doblar las rodillas al hacerlo.

Los supervisores que enseñan a sus trabajadores a doblar sus rodillas al levantar, que especifica qué cargas las deben levantar entre dos o más personas y que alientan a sus trabajadores a usar las ayudas disponibles para levantar, reducirán significativamente sus casos de lesiones a la espalda. Se pueden lograr reducciones incluso mayores eliminando la necesidad de levantar, especialmente desde posiciones difíciles.

## **FATIGA**

Muchas industrias comúnmente trabajan en turnos extensos, en los cuales la fatiga puede llegar a ser un problema; y turnos rotativos, los que puedan crear tensión por la interrupción de los ciclos rítmicos del cuerpo.

La fatiga puede resultar de cualquier número de factores, incluyendo monotonía, exceso de ruido, preocupación, malos hábitos de comida, trabajar demasiado arduamente, trabajar demasiado tiempo y otros. Los síntomas de la fatiga crónica incluyen incapacidad para dormir y descansar y desempeño subestándar crónico. También pueden incluir somnolencia y falta de estabilidad al caminar o moverse; pero los síntomas más comunes son: falta de memoria, pérdida de auto-control, angustia, ansiedad, irritabilidad e inestabilidad. El

paciente de fatiga crónica es incapaz de centrar la atención en detalles y puede no estar consiente del desempeño subestándar.

## **RITMO METABÓLICO**

Las funciones y actividades corporales de un individuo varían a lo largo de un ciclo de 24 horas, mientras la persona se ajusta a un ciclo día-trabajo y noche-descanso. Cuando este ciclo es alterado por cambios en un turno de trabajo, cambios en los hábitos de sueño, viajes a través de husos horarios, etc, aumentan los actos subestándares y disminuye la eficiencia. Un ritmo metabólico alterado, generalmente da como resultado un descenso en el desempeño en el primer período de 24 horas después de que se produce un cambio, un desempeño críticamente deficiente en el segundo período de 24 horas, seguido de un progreso gradual durante los próximos cinco días. Después de una semana, el ritmo metabólico de un individuo se ajusta a casi la eficiencia anterior.

Sobre el tema de ergonomía la legislación ecuatoriana no es demasiado explícita ni basta ya que el artículo 417 del Código del Trabajo expresa: "Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general en todo lugar de trabajo de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior de 175 libras".

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en el que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

Así mismo el artículo 418 referente a los métodos de trabajo en el transporte manual indica que a fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores en concordancia con las disposiciones del Código del Trabajo, expresa en el artículo 128 referente a la manipulación de materiales que:

1. El transporte o manejo de materiales en lo posible deberá ser mecanizado, utilizando para el efecto elementos como carretillas, vagonetas, elevadores, transportadores de bandas, grúas, montacargas y similares.

2. Los trabajadores encargados de la manipulación de carga de materiales, deberán ser instruidos sobre la forma adecuada para efectuar las citadas operaciones con seguridad.

3. Cuando se levanten o conduzcan objetos pesados por dos o más trabajadores, la operación será dirigida por una sola persona, a fin de asegurar la unidad de acción.

4. El peso máximo de la carga que puede soportar un trabajador será el que se expresa en la tabla siguiente:

Varones hasta 16 años.....	35 libras
Mujeres hasta 18 años.....	20 libras
Varones de 16 a 18 años.....	50 libras
Mujeres de 18 a 21 años.....	25 libras
Mujeres de 21 años o más.....	50 libras
Varones de más de 18 años.....	Hasta 175 libras.

No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso puede comprometer su salud o seguridad.

5. Los operarios destinados a trabajos de manipulación irán provistos de las prendas de protección personal apropiadas a los riesgos que estén expuestos.

Sin embargo a pesar de que se establece el peso máximo de la carga que puede soportar un trabajador en la tabla que se anota, hay una cierta incongruencia en la norma ya que viéndola así da a entender que un varón por

pueden llevar también al excesivo consumo de alcohol, tabaco y otras drogas. Estas drogas a su vez pueden provocar una enfermedad, agravar otra ya existente o aumentar la susceptibilidad de un trabajador a otros desórdenes de salud ocupacional.

El costo de los problemas relacionados con la tensión, en término de jubilaciones prematuras, ausentismo, rotación de la mano de obra, accidentes, disminución de la productividad, etc, es abrumador. Esta área está emergiendo rápidamente como una preocupación importante y le corresponde a un trabajador, supervisor o administrador alerta reconocer el exceso de tensión y tomar medidas para controlarlo.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores en su artículo 11, establece la obligación de adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

De esta obligación se puede entender la prevención de todos los riesgos incluidos los psicosociales por lo que el empleador esta en la obligación de considerarlos dentro de su programa de prevención.

Otro de los aspectos preventivos frente a los riesgos del trabajo, y que enmarcan obligaciones para los empleadores, son aquellos que constan dentro



del título V sobre protección colectiva, el cual en su capítulo I Prevención de Incendios establece las siguientes normas generales:

El artículo 143 sobre emplazamiento de los locales indica que:

1. Los locales en que se produzcan o empleen sustancias fácilmente combustibles se construirán a una distancia mínima de 3 metros entre sí y aislados de los restantes centros de trabajo.

2. Cuando la separación entre locales resulte imposible se aislarán con paredes resistentes de mampostería, hormigón u otros materiales incombustibles sin aberturas.

3. Siempre que sea posible, los locales de trabajo muy expuestos a incendios se orientarán evitando su exposición a los vientos dominantes o más violentos.

4. Deben estar provistos de una ventilación adecuada para todas las operaciones que comprenden el uso y almacenamiento de líquidos inflamables y de una adecuada ventilación permanente del edificio y tanques de almacenamiento. Deberá proveerse de arena u otra sustancia no combustible para ser usada en la limpieza de derrames de líquidos inflamables.

5. Los procesos de trabajo donde se labora con sustancias combustibles o explosivas, así como los locales de almacenamiento deberán contar con un sistema de ventilación o extracción de aire, dotado de los correspondientes dispositivos de tratamiento para evitar la contaminación interna y externa.

Sobre las señales de salida el artículo 147 señala que “todas las puertas exteriores, ventanas practicables y pasillos de salida estarán claramente rotulados con señales indelebles y perfectamente iluminadas o fluorescentes”

El artículo 149 sobre instalaciones y equipos industriales indica que se adoptarán las siguientes disposiciones:

1. No deberán existir hornos, calderos ni dispositivos similares de fuego libre.

2. No se empleará maquinaria, elementos de transmisión, aparatos o útiles que produzcan chispas o calentamientos capaces de originar incendios por contacto o proximidad con sustancias inflamables.

3. Las tuberías de conducción de fluidos peligrosos o de altas temperaturas serán completamente herméticas y estarán construidas y revestidas de material resistente a roturas, refractario y resistente a la corrosión.

El artículo 150 indica que para las operaciones de soldadura u oxicorte se acompañarán de especiales medidas de seguridad, despejándose o cubriéndose adecuadamente los materiales combustibles próximos a la zona de trabajo.

Otra de las obligaciones de los empleadores es adiestrar y entrenar a sus colaboradores sobre las medidas de actuación en caso de incendio, como consta en el artículo 153 así como también deberá proveerles de medios y elementos de protección necesarios destinado al control de incendios.

El artículo 154 sobre los sistemas de detección de incendios indica que se los ubicarán en locales de alta concurrencia o peligrosidad cuya instalación estará compuesta de: equipos de control, señalización, detectores y fuente de suministro.

El artículo 159 hace mención a los extintores y sus tipos en función del agente extintor, como son: extintor de agua, de espuma, de polvo, de anhídrido carbónico, de hidrocarburos halogenados, específico para fuga de metales, y a su vez la indicación de que estos se situarán donde exista mayor probabilidad de originarse un incendio, próximo a las salidas de los locales, y en lugares de fácil visibilidad y acceso, y a una altura no superior de 1.70 m contados desde la base del extintor. Estos deberán cubrir un área de 50 a 150 metros cuadrados según el riesgo de incendio y la capacidad del extintor.

Respecto a la evacuación de los locales, el artículo 160 establece las siguientes normas:

1. La evacuación de los locales con riesgos de incendios, deberá poder realizarse inmediatamente y de forma ordenada y continua.

2. Todas las salidas estarán debidamente señalizadas y se mantendrán en perfecto estado de conservación y libres de obstáculos que impidan su utilización.

3. El ancho mínimo de las puertas de salida cumplirá con lo especificado en el artículo 33 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, es decir el ancho mínimo de las puertas exteriores será de 1,20 metros cuando el número de trabajadores que las utilicen normalmente no exceda de 200. Cuando exceda de tal cifra, se aumentará el número de aquéllas o su ancho de acuerdo con la siguiente fórmula:

Ancho en metros =  $0,006 \times$  número de trabajadores usuarios.

4. Todo operario deberá conocer las salidas existentes.

5. No se considerarán salidas utilizables para la evacuación, los dispositivos elevadores, tales como ascensores y montacargas.

6. La empresa formulará y entrenará a los trabajadores en un plan de control de incendios y evacuaciones de emergencia; el cual se hará conocer a todos los usuarios.

Sobre las salidas de emergencia, el artículo 161 especifica que:

1. Cuando las instalaciones normales de evacuación, no fuesen suficientes o alguna de ellas pudiera quedar fuera de servicio, se dotará de salidas o sistemas de evacuación de emergencia.

2. Las puertas o dispositivos de cierre de las salidas de emergencia, se abrirán hacia el exterior y en ningún caso podrán ser corredizas o enrollables.

3. Las puertas y dispositivos de cierre, de cualquier salida de un local con riesgo de incendio, estarán provistas de un dispositivo interior fijo de apertura, con mando sólidamente incorporado.

4. Las salidas de emergencia tendrán un ancho mínimo de 1,20 metros, debiendo estar siempre libres de obstáculos y debidamente señalizados.

## **COLORES. SEÑALES Y SÍMBOLOS DE SEGURIDAD**

Los colores pueden ser utilizados en diversas formas para promover la seguridad, se implementan códigos generales de seguridad para identificar con

distintos colores los lugares de peligro, el equipo de protección contra incendios, el equipo de primeros auxilios, las salidas, los pasajes de circulación, etc.

Se utilizan códigos especiales para identificar el contenido de los cilindros y las cañerías de gas.

Colores atractivos para paredes, techos, equipo, etc, pueden tener un efecto psicológico favorable.

Los letreros y signos pueden contener instrucciones, advertencias o información de carácter general.

El letrero “prohibido fumar” es uno de los ejemplos más corrientes de letrero coercitivo; hace recordar que en el lugar hay riesgo de incendio y que, por consiguiente sería imprudente fumar.

Las sustancias peligrosas y sus recipientes deben llevar rótulos y etiquetas adecuados. Muchos accidentes ocurren porque se guardan sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o peligrosas por otros motivos en recipientes que no indican que su contenido es peligroso, o peor aún, en recipientes de bebidas comunes. Para impedir estos accidentes se debe utilizar etiquetas. Los símbolos de peligro fueron originalmente ideados por una

reunión de expertos en sustancias peligrosas organizada por la OIT en 1956 para hacer resaltar los riesgos que entrañan las sustancias peligrosas.

El uso de símbolos para este propósito tiene la ventaja de que así los rótulos pueden ser comprendidos por los analfabetos, sin embargo, conviene agregar a dichos símbolos un texto que indique lo siguiente:

- a) El nombre de la sustancia.
- b) Una descripción del riesgo o riesgos principales.
- c) Una indicación de las principales precauciones que han de adoptarse.
- d) Si es necesario una indicación de las medidas de primeros auxilios u otras medidas sencillas que hayan de adoptarse en caso de accidente o de lesión.

En el Ecuador existe la norma INEN 489 desde 1982 que se elaboró con la colaboración de la División de Riesgos del Trabajo del IESS, en la cual se señalan los colores, símbolos y señales de seguridad que deben utilizarse.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores al respecto en los artículos 164 al 172. Es importante acotar que todo el personal deberá ser instruido acerca de la existencia, situación y significado de la señalización de seguridad empleada en el centro de trabajo, sobre todo en el caso en que se utilicen señales especiales.

## PROTECCIÓN PERSONAL

Continuando con el análisis de las obligaciones del empleador frente a los riesgos del trabajo, el código del trabajo, el Reglamento de Seguridad e Higiene del IESS y el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores determinan la obligación de los empleadores de dotar de equipos de protección personal que requieren los trabajadores para un trabajo seguro y libre riesgos.

El Código del Trabajo, determina en sus artículos 414, 424 y 427 lo siguiente:

### Artículo 414:

*“Medios preventivos. Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar por su cuenta medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será a sí mismo obligatorio dotarles de ellos”.*

Artículo 424: “Vestidos adecuados para trabajos peligrosos. Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que maneje maquinarias, usarán vestidos adecuados”.

Artículo 427. “Trabajadores que operen con electricidad”. Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección”.



Las disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores Incluye en todo el Título VI disposiciones muy claras y extensas en cuanto a protección personal se refiere.

El artículo 175 especifica disposiciones generales en los siguientes términos:

1. La utilización de los medios de protección personal tendrá carácter obligatorio en los siguientes casos:

a) Cuando no sea viable o posible el empleo de medios de protección colectiva.

b) Simultáneamente con éstos cuando no garanticen una total protección frente a los riesgos profesionales.

2. La protección personal no exime en ningún caso de la obligación de emplear medios preventivos de carácter colectivo.

3. Sin perjuicio de su eficacia los medios de protección personal permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no extrañando en si mismos otros riesgos.

4. El empleador estará obligado a:

a) Suministrar a sus trabajadores los medios de uso obligatorio para protegerles de los riesgos profesionales inherentes al trabajo que desempeñan.

b) Proporcionar a sus trabajadores los accesorios necesarios para la correcta conservación de los medios de protección personal, o disponer de un servicio encargado de la mencionada conservación

c) Renovar oportunamente los medios de protección personal, o sus componentes, de acuerdo con sus respectivas características y necesidades.

d) Instruir a sus trabajadores sobre el correcto uso y conservación de los medios de protección personal, sometiéndose al entrenamiento preciso y dándole a conocer sus aplicaciones y limitaciones.

e) Determinar los lugares y puestos de trabajo en los que sea obligatorio el uso de algún medio de protección personal.

5. El trabajador está obligado a:

a) Utilizar en su trabajo los medios de protección personal, conforme a las instrucciones dictadas por la empresa.

b) Hacer uso correcto de los mismos, no introduciendo en ellos ningún tipo de reforma o modificación.

c) Atender a una perfecta conservación de sus medios de protección personal, prohibiéndose su empleo fuera de las horas de trabajo.

d) Comunicar a su inmediato superior o al Comité de Seguridad o al Departamento de Seguridad e Higiene, si lo hubiere, las deficiencias que

### **3.3 COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES Y ATENCIÓN MÉDICA.**

La legislación ecuatoriana determina en el Código del Trabajo, las indemnizaciones, prestaciones médicas y demás compensaciones en caso de producirse el accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En efecto en el título IV del mencionado Código se especifican las responsabilidades de los empleadores en cuanto a los riesgos laborales, sin embargo esta legislación solo rige para aquellos trabajadores que no han sido asegurados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Al respecto el artículo 353 establece: “el empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste”; disposición por la cual se establece, como norma general que el patrono tiene la obligación de cubrir todos los riesgos del trabajo que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia de su actividad. Así mismo el artículo 38 del mismo cuerpo legal establece sobre los riesgos provenientes del trabajo “los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

Por reforma del 21 de noviembre de 1991, las indemnizaciones para todos los trabajadores sean o no afiliados al IESS, se sujetan a las regulaciones que están vigentes para los afiliados al Seguro Social, ya que éstas son más beneficiosas para los trabajadores. Por lo tanto se hace necesario que se analice fundamentalmente lo que determina el estatuto y el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.

Una vez sentado este principio general de responsabilidad patronal, la ley ha querido determinar taxativamente las excepciones a esta regla, razón por la cual en el artículo 354 del Código del Trabajo dispone: “el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes de trabajo”. Dejando de lado el error cometido por el legislador al hablar de “toda responsabilidad patronal”, cuando debía haber dicho “el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los riesgos del trabajo, se analizará lo que se debe entender por exención para lo cual se acudirá a las siguientes definiciones:

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual anota:

Exención.- Situación de privilegio e inmunidad de que goza una persona o entidad para no ser comprendida en una carga u obligación o para regirse por leyes especiales. // Liberación, libertad, franqueza. // Exceptuación, excusa.

Exento.- Libre de culpa, obligación, cuidado o preocupación<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pp 628.

El mismo tratadista explica el significado de exención de responsabilidad patronal por accidente del trabajo:

“La referencia se concreta a la situación de inmunidad que ampara a ciertos patronos cuando, producido un infortunio laboral, quedan excluidos de la obligación de abonarle al trabajador que haya resultado víctima del siniestro y a veces a sus causahabientes el resarcimiento que suelen establecer las leyes sobre la materia”<sup>33</sup>.

Una vez que consta en la ley el principio de presunción de responsabilidad patronal por los accidentes del trabajo, para eximirse el empleador deberá probar que el siniestro se ocasionó por una de las causales determinadas en el artículo 354 del Código del Trabajo. Esta obligación patronal está consagrada en el último inciso del artículo citado que dispone: “La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al patrono”, con la cual se consagra el principio de la inversión de la carga de la prueba. Obrar de otra manera habría significado la destrucción del principio de responsabilidad patronal, basado en la presunción “juris tantum” de que todo accidente que ocurre con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña el obrero o empleado, debe ser considerado como del trabajo y, por consiguiente ser indemnizado.

---

<sup>33</sup> Cabanellas Guillermo, Derecho de los Riesgos del Trabajo, pp 318-319.

## **DE LAS CAUSALES DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD PATRONAL CONSAGRADAS EN EL ARTÍCULO 354 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

El Código del Trabajo ecuatoriano, en el artículo 354, señala taxativamente las causas por las cuales el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes de trabajo, y que son las siguientes:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma.
2. Cuando se debiere a fuerza extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derecho-habientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que ha esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

El artículo 355 del Código del Trabajo define a la imprudencia profesional, o sea a la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo no exime al empleador de responsabilidad.

Definición que permite llegar a la conclusión de que la palabra imprudencia, sin ningún otro calificativo, admite en el campo de los accidentes del trabajo dos divisiones: la imprudencia profesional y la extra-profesional; de

donde la primera de ella no constituiría eximente de responsabilidad patronal, en cambio que la imprudencia extra-profesional, o sea la que no es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, eximiría al patrono de responsabilidad.

La imprudencia profesional es algo que se presenta indefectiblemente en todos los obreros ya que la continuidad en las tareas engendra en el obrero hábitos que terminan por serle perjudiciales, al conspirar contra su seguridad, a la larga la rutina de la labor forma en el trabajador una segunda naturaleza.

Sobre el numeral 3 de las causas para la exención de responsabilidad patronal en la legislación ecuatoriana el artículo 377 del Código del Trabajo, establece:

“En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

El mencionado artículo 377 del Código del Trabajo remite a la legislación sustantiva civil; la misma que en su artículo 1023 dispone: “Son llamados a la sucesión intestada los hijos del difunto, sus ascendientes, sus padres, sus hermanos, el cónyuge sobreviviente y el Estado”.

Por lo tanto estos serían los derechohabientes según el Derecho Civil ecuatoriano, pero el Código del Trabajo en el artículo 378 indica que la indemnización se rige por las reglas de la sucesión intestada, "salvo lo prescrito en el artículo siguiente", artículo en el cual se señala quienes no tienen derecho a las indemnizaciones por los riesgos del trabajo, a pesar que son derechohabientes según el Código Civil:

No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;

3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;

4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;



5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,

6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

En materia de riesgos del trabajo se debe tomar en cuenta la dependencia económica antes que los vínculos de sangre, ya que el artículo 379 del Código del Trabajo expresamente dispone:

A falta de herederos o si ninguno tuviere derechos, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.

Iguales o similares disposiciones existen en las legislaciones sobre riesgos del trabajo de otros países; así por ejemplo, La nueva Ley Federal del Trabajo de México dispone:

Artículo 488. El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

1. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

2. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo las acciones de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho al conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
3. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo, o de acuerdo con otra persona; y,
4. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

### **3.4 LA OIT Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS**

La OIT, a los tres años de su fundación, inicia sus actividades en Seguridad e Higiene del Trabajo en 1921, con la creación del Departamento Respectivo y promueve las primeras acciones en cuanto a la prevención de riesgos se refiere.

En la OIT, la primera medida adoptada fue la promulgación de la Recomendación No. 31 que fue la base de las acciones de los gobiernos en este campo. Posteriormente se aprobaron varios convenios relativos a la seguridad, higiene y salud del trabajo.

En la recomendación No. 31 de la OIT, dictada en 1929 se exponen ampliamente los principios que deben regir las labores en materia de seguridad del trabajo por parte de gobiernos, autoridades públicas, asociaciones industriales, instituciones de seguros y otros organismos, así como de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Las principales funciones asignadas a los gobiernos son las siguientes:

1. La investigación de las causas de los accidentes y de las circunstancias en que se han producido.
2. El estudio por medio de estadísticas, de los accidentes en cada industria en especial, de los riesgos particulares que presentan las diversas industrias, de las leyes que determinan la frecuencia de los accidentes y de los resultados de las medidas adoptadas para evitarlos.
3. El estudio de los factores físicos, fisiológicos y psicológicos que intervienen en los accidentes.
4. Establecimiento de servicios centrales para compilar y coordinar estadísticas relativas a los accidentes de trabajo.
5. El desarrollo y fomento de la colaboración entre todas las partes interesadas en la prevención de los accidentes del trabajo, y particularmente entre empleadores y trabajadores.
6. La organización de conferencias periódicas entre el servicio de inspección del trabajo o cualquier otro organismo competente y las

- representativas organizaciones de los empleadores y trabajadores interesados de cada industria o parte de ella, a fin de estudiar la situación en lo que se refiere a los accidentes del trabajo y discutir proposiciones de mejoramiento. El fomento de la adopción de medidas de seguridad, como el establecimiento de organizaciones de seguridad en las empresas, la colaboración entre la dirección y los trabajadores de cada establecimiento, la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores de cada industria y entre estas organizaciones y el estado y los organismos interesados.
7. El estímulo y mantenimiento del interés de los trabajadores en la prevención de accidentes y la obtención de su colaboración por medio de conferencias, publicaciones, proyecciones de videos, visitas a los establecimientos industriales y por cualquier otro método adecuado.
  8. La adopción de las medidas necesarias para introducir en los programas de las escuelas primarias algunas lecciones que sirvan para inculcar a los niños el hábito de la prudencia y, en otros programas de las escuelas secundarias y de formación profesional, algunas lecciones sobre prevención de accidentes y primeros auxilios.
  9. La adopción de las medidas legislativas necesarias para garantizar un grado suficiente de seguridad.
  10. Examen de los planos de construcción o de grandes transformadores de los establecimientos industriales.

En la recomendación No. 31, se insiste en que, para fortalecer la acción preventiva, uno de los principales medios es contar con una buena base legislativa, lo cual se ha logrado en el Ecuador con la promulgación del Código del Trabajo en 1938, los reglamentos de seguridad del IESS y el de Salud y Seguridad.

## ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA OIT

Los órganos permanentes de la Organización Internacional del Trabajo son fundamentalmente la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, su Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo.

Se pueden celebrar además, con fines determinados, como la discusión normas internacionales, conferencias especiales de representantes de los trabajadores, empleadores y gobiernos, denominados conferencias técnicas tripartitas y el Consejo de Administración puede designar comités especiales de expertos para estudiar problemas técnicos.

Las principales funciones de la Oficina Internacional del Trabajo en el campo de la seguridad del trabajo son:

- a. La preparación y revisión de normas internacionales.
- b. La realización de estudios técnicos.

c. La ayuda directa a los gobiernos suministrando expertos, proporcionando becas, facilitando equipo, elaborando reglamentos, proporcionando informaciones, etc.

d. La ayuda a las organizaciones nacionales de seguridad, centros de investigación, asociaciones de empleadores, sindicatos, etc, en los diferentes países.

e. La administración de un centro internacional de información sobre problemas de la seguridad, higiene y salud del trabajo.

El Consejo de Administración, organismo tripartito compuesto por miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores, tiene diversas funciones, entre ellas: la fijación del orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y control general sobre las actividades de la oficina y de las comisiones consultivas adscritas a ella.

La Conferencia Internacional del Trabajo, se reúne anualmente, esta compuesta por delegaciones nacionales integradas por representantes del gobierno y de las organizaciones mas representativas de los empleadores y de los trabajadores del país.

Una de sus funciones consiste en discutir y adoptar convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, muchos de los cuales tratan cuestiones de seguridad, higiene y salud del trabajo.

La Conferencia puede también adoptar resoluciones que instan a la adopción de medidas nacionales o internacionales en esta materia, entre otras. Los estados miembros están obligados a someter los convenios adoptados por la Conferencia a las autoridades nacionales competentes con miras a su ratificación.

Las recomendaciones no son objeto de ratificación y no obligan de la misma manera que los convenios, pero los gobiernos tienen el deber de examinarlas y de decidir si sus cláusulas son o no aceptables.

### **3.5 CONVENIOS APROBADOS POR EL ECUADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.**

Para que tengan plena validez jurídica los Convenios de la OIT, los estados deben ratificarlos.

En el caso del Ecuador se aprobaron por vía legislativa varios convenios dictados por la Conferencia General del Trabajo, que están relacionados con la salud y seguridad laboral. Para tener una idea clara de estas normas aprobadas por el Gobierno del Ecuador se señalan un listado de las mismas.

**CONVENIO 121 RELATIVO A LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

(Decreto 2212 de 31 de enero de 1978. Registro Oficial No. 526 de febrero 15, 1978).

Establece 38 artículos, dos cuadros uno con la lista de enfermedades profesionales y el otro de pagos periódicos al beneficiario, mas un anexo de la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas.

Establece las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todos los asalariados y aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas y en caso del fallecimiento del sostén de la familia.

**CONVENIO 127 RELATIVO A LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS QUE ENTRAÑA EL TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS DE EXCESIVO PESO.**

(Aprobado en 1967. Ratificado en enero 29 de 1969).

La expresión "transporte manual de carga" significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga, que pueda comprometer su salud o su seguridad.



Considera también la edad, el sexo femenino en el transporte manual de carga, el peso máximo deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino, y otras normas expresadas en los 16 artículos de este convenio.

**CONVENIO 148 SOBRE LA ELIMINACION EN LA MEDIDA POSIBLE, DE TODO RIESGO DEBIDO A LA CONTAMINACION DEL AIRE, AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES EN LOS LUGARES DE TRABAJO.**

(Aprobado en 1977. Ratificación: Decreto 2477 de 4 de mayo de 1978).

En los 24 artículos del convenio se define “contaminación del aire” el aire contaminado por cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entra en cualquier otro tipo de peligro.

Así también “ruido” es el sonido que puede provocar pérdida de la audición o ser nocivo para la salud o entrañar otro tipo de peligro. De igual manera el término “vibraciones” comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud.

Plantea la adopción de medidas en el lugar del trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.

## INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la construcción de la institucionalidad andina, sobresale el desarrollo de un orden jurídico o Derecho Comunitario Andino. Uno de los instrumentos normativos típicos obligatorios de este derecho son las Decisiones. Estas no requieren de procedimientos de recepción en el ordenamiento interno de los países miembros, para que empiecen a surtir efectos. Las normas andinas son de cumplimiento obligatorio e inmediato, generando obligaciones y derechos a los ciudadanos cuya observancia puede exigirse tanto en los tribunales nacionales, como antes las instancias administrativas y judiciales de la Comunidad Andina. Por lo tanto el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo se convierte en ley comunitaria sobre la materia y en consecuencia, en el marco de referencia para cada uno de los países que integran la CAN

El instrumento incorpora en su sección de exposición de motivos o en su considerando, el concepto de trabajo decente, en los términos que ha sido propuesto y definido por la OIT, haciendo énfasis en que uno de los elementos para lograr tal objetivo, es precisamente mejorar las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo, y así elevar la protección física y mental de los trabajadores. Por otra parte incluye una serie de definiciones de términos y conceptos claves, muy propicios para que los países que integran la Comunidad Andina puedan tener un referente común en el proceso de convergencia de sus legislaciones laborales.

El Instrumento Andino propone el establecimiento de una política nacional para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los países miembros, política con un acentuado énfasis en la prevención de riesgos y daños laborales. Dentro de sus objetivos específicos, se contemplan: el fortalecimiento de la coordinación institucional; una definición precisa de las atribuciones de los órganos competentes; la elaboración periódica de perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo; la normalización técnica de la materia ; y la introducción en las empresas del concepto aplicado de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

El capítulo V del instrumento, trata de la protección de los trabajadores que presentan situaciones especiales, con particular interés en regular las limitaciones de ciertas ocupaciones que por sus características, los niños, niñas y adolescentes no podrán desempeñar. Por último, en la sección de disposiciones finales, se crea el Comité Andino de autoridades en Seguridad y Salud en el trabajo, en calidad de órgano asesor y técnico, que coadyuva en la aplicación del Instrumento o la propuesta de eventuales modificaciones o desarrollo de normas complementarias del mismo.

### **3.6 DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política, que tiene como objetivo

fundamental, la administración del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional. Este seguro cubre los riesgos de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte, invalidez y, cesantía. Las personas que están sujetas a afiliarse al Seguro General obligatorio, son todas aquellas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o prestación de un servicio, con relación laboral o sin ella.

De acuerdo con los riesgos a cubrir, el Seguro General Obligatorio se subdivide en: Seguro General de Salud individual y familiar, (enfermedad y maternidad), Seguro General de Riesgos del Trabajo, y, Seguro de Pensiones. Con la aprobación de la Ley de Seguridad Social, en noviembre del año 2000 y bajo el principio de separación de seguros, el IESS estableció una dirección, para cada uno de sus seguros, incluyendo el Seguro Social Campesino.

La protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, cubre tanto a empleadores y trabajadores, a través de programas de prevención contra los riesgos derivados del trabajo, así como la atención de los daños producto de accidentes y enfermedades laborales, incluyendo la rehabilitación y la reinserción laboral. Los accidentes que se originan durante el traslado de los trabajadores de su domicilio al centro de trabajo, también son parte de los riesgos cubiertos. Las prestaciones que otorga el Seguro General de Riesgos del Trabajo son las siguientes:

- a) Servicios de prevención.

- b) Servicios médicos y asistencias, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia.
- c) Subsidio por incapacidad cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar.
- d) Indemnización por pérdidas de capacidad profesional, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial.
- e) Pensión por invalidez.
- f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado.

El Seguro General de riesgos del Trabajo se financia con un aporte a cargo de los empleadores equivalente a un 0.5% sobre la base de cotización del trabajador, que cubre el costo de las actividades de promoción y prevención, así como las prestaciones, subsidios, indemnizaciones y pensiones. Las prestaciones en servicios de salud son cubiertas con recursos del Fondo Presupuestario del Seguro General de Salud individual y Familiar, pues el Seguro General de Riesgos del Trabajo no cuenta con instalaciones o centros de atención médica.

En el caso de afiliados sin relación de dependencia, el aporte obligatorio es fijado por el Consejo Directivo, según la naturaleza de la actividad y la posibilidad del riesgo protegido.

Con estos antecedentes, es necesario analizar ciertas normas que sobre accidentes del trabajo contempla la legislación de seguridad social.

Como antecedente conviene indicar que hasta la expedición de las regulaciones sobre el Seguro de Riesgos del trabajo del IESS, estos riesgos eran cubiertos por los empleadores, en caso de que no hubieran contratado un seguro a favor de sus trabajadores. Pero el 29 de abril del 1964 la Junta Militar de gobierno expide el Decreto Supremo No. 878, mediante el cual se establece la obligación que tienen los patronos de aportar con el 1.5% mensual sobre los sueldos o salarios de sus trabajadores, para financiar el seguro de riesgos del trabajo. Posteriormente el 15 de junio de 1964, con la finalidad de poner en práctica dicho seguro, se reforman los estatutos de la caja de previsión (actualmente IESS), sustituyéndose el artículo 145 de dichos estatutos por el título VIII, que trata sobre el seguro de riesgos del trabajo, en el mismo que entre otras cosas, se encuentra lo siguiente:

Según el Estatuto del IESS, en el artículo 174, "para efectos de este seguro, accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino, que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o lesión posterior, con ocasión, o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

También se considera Accidente de Trabajo, el que sufiere el asegurado, al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

En el caso del trabajador autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal.

Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo, serán calificadas por el IESS con anterioridad a la aceptación de la afiliación.

El artículo 175, establece que no se consideran accidentes de trabajo:

No se consideran accidentes del trabajo los que ocurrieren como consecuencia de las siguientes causas:

a) Si se hallare el afiliado en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o sustancia psicotrópica;

b) Si el afiliado intencionalmente, por sí o valiéndose de otra persona, causare la incapacidad;

c) Si el accidente es el resultado de alguna riña, juego o intento de suicidio; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o la riña, y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales;

d) Si el siniestro fuere resultado de un delito, por el que hubiere sentencia condenatoria contra el asegurado;

e) Cuando se debiere a fuerza mayor como define el Código Civil extraña al trabajo, entendiéndose como tal la que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la actividad laboral.

El artículo 176 sobre las prestaciones en los Casos de Siniestro del Artículo Anterior indica:

Si el siniestro ocurrido en los casos señalados en el artículo anterior, produjere incapacidad temporal, permanente parcial o permanente total, el afiliado tendrá derecho únicamente a las prestaciones asistenciales del Seguro de Riesgos del Trabajo.

Si el siniestro ocurriere en las mismas circunstancias y produjere la incapacidad permanente absoluta, el afiliado gozará de las prestaciones asistenciales y económicas del Seguro de Riesgos del Trabajo.

Si el siniestro ocurriere en las mismas circunstancias indicadas en el artículo anterior y produjere la muerte del afiliado, los derecho-habientes gozarán de las prestaciones causadas en el Seguro de Riesgos del Trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Capítulo III, salvo el caso



de derecho-habientes que estuvieren en la situación prevista en el artículo 144 de este Estatuto.

El artículo 177 indica el concepto de Enfermedad Profesional diciendo:

Son las afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad.

En el Reglamento General de Riesgos del Trabajo se determinarán las enfermedades profesionales mediante el sistema de lista y de cláusula accesoria.

El Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS en los artículos 1,2,3 especifican claramente los aspectos que se consideran válidos para la concesión de las prestaciones, en los siguientes términos:

Artículo 1: Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, establecidas en el Estatuto, se considera accidente de trabajo:

a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo.

b) El que ocurriere en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.

c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo.

d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.

e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.

Artículo 2: El trayecto a que se refiere el Estatuto en los casos de accidente "in itinere" se aplicará siempre y cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de inmediación entre las horas de entrada y salida del trabajador.

En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, mediante la apreciación libre de pruebas presentadas e investigadas por la Institución.

El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.

Artículo 3: En caso de accidentes causados por terceros, la concurrencia de culpabilidad civil o penal del empleador, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero ajeno a la empresa, no impide la calificación del hecho como accidente de trabajo, salvo que éste no guarde relación con las labores que desempeñaba el afiliado.

### **ANÁLISIS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

De la definición del Estatuto del IESS se desprende que son enfermedades profesionales las que se originan en el trabajo o tienen relación directa con la ocupación o las actividades que ejecutan los trabajadores.

El Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS, en su artículo 4 especifica los agentes causales de enfermedades profesionales clasificándolos en 5 grupos que son: agentes físicos, químicos, biológicos, polvos y fibras, agentes psico-fisiológicos.

En el artículo 9 se aclara que para que exista enfermedad profesional debe haber requisito imprescindible de la relación causa-efecto entre la ocupación y la enfermedad.

El artículo 6 establece los 15 grupos de enfermedades profesionales que son causadas por los agentes que las originan, conforme los 5 grupos especificados en el artículo 4.

El artículo 9 indica que se considerará también como enfermedad profesional, aquella que así lo determinare la Comisión de Valuación de las Incapacidades, para lo cual se deberá comprobar la relación de causa a efecto entre el trabajo desempeñado y la afección aguda o crónica resultante en el asegurado, para lo cual el Departamento de Medicina del Trabajo presentará el informe respectivo.

## **REQUISITOS PARA LAS RECLAMACIONES**

El artículo 15 del Reglamento General del Seguro de riesgos del trabajo determina cuáles son los tipos de incapacidades que pueden ser producidos por los accidentes o enfermedades profesionales, así determina:

“Las incapacidades originadas en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales pueden tener los siguientes efectos:

1. Incapacidad Temporal.
2. Incapacidad Permanente Parcial.
3. Incapacidad Permanente Total.
4. Incapacidad Permanente Absoluta.

## 5. Muerte.

El Capítulo II referente al DERECHO A LAS PRESTACIONES EN EL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO establece en su artículo 10 que “Las prestaciones por accidente de trabajo se concederán desde el primer día de labor, para lo cual el trabajador accidentado deberá estar registrado en el IESS mediante el respectivo Aviso de Entrada, como dependientes de la actual empresa empleadora, o constar en las planillas de aportes”

*“En caso de que el empleador no hubiere enviado al IESS el Aviso de Entrada, o el trabajador no estuviere registrado, y se comprobare el derecho a la afiliación del trabajador accidentado, éste tendrá derecho a las prestaciones correspondientes, pero su valor será cobrado al empleador de acuerdo con las normas para calcular la Responsabilidad Patronal en el Seguro de Riesgos del Trabajo”.*

El artículo 12 determina que “las prestaciones por enfermedad profesional se otorgarán a los asegurados que hubieren cubierto por lo menos seis impositiciones mensuales obligatorias.

En los casos en que el patrono no lo hubiere afiliado o no pagare los aportes, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones por parte del IESS, y el Instituto ejercerá las acciones correspondientes contra el empleador, conforme a lo establecido en el Art. 57 del presente Reglamento”.

Artículo 13: Las indemnizaciones por incapacidad permanente parcial del Seguro de Riesgos del Trabajo, se percibirán sin perjuicio de la renta de jubilación por vejez, previo el cumplimiento de los requisitos estatutarios y reglamentarios exigidos para cada una de estas prestaciones.

Artículo 14: Para efectos de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales agudas se consideran como accidentes de trabajo.

### **INCAPACIDAD TEMPORAL**

Impide al trabajador afiliado concurrir a su trabajo, debido al accidente o enfermedad profesional, mientras reciba atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación, y en tratándose de períodos de observación por enfermedad profesional, la suspensión del trabajo debidamente prescrita.

Se otorga el subsidio en dinero por 12 meses.

La incapacidad temporal cesa por:

- a) alta médica
- b) declaración de incapacidad permanente parcial, total o absoluta
- c) por negarse el afiliado en forma reiterada a cumplir las prescripciones o tratamientos médicos.

Conforme al artículo 16 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.



El artículo 17 del mismo cuerpo legal establece que la percepción del subsidio en dinero es incompatible con la percepción del sueldo o salario.

### **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**

Es aquella que produce una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una merma de la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo.

La pensión correspondiente a esta incapacidad se calculará con sujeción al cuadro valorativo de las incapacidades constante en el artículo 24 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo y a las normas reglamentarias pertinentes.

El pago de indemnización es hasta por tres años terminado este tendrá derecho a la pensión prevista para incapacidad permanente total y absoluta.

Este tipo de incapacidad cesa por:

- a) fallecimiento del afiliado.
- b) concesión de renta de incapacidad permanente total o absoluta

Conforme al artículo 23 del mencionado Reglamento.



## **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL**

Inhibe al afiliado para la realización de todas o de las fundamentales **tareas de su profesión u oficio habituales.**

El asegurado recibirá una renta mensual equivalente al 80% del promedio mensual de sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio mensual de los cinco mejores años, si este fuere superior.

Se paga desde la fecha en que ocurrió el siniestro.

Esta incapacidad causará rentas de viudedad y orfandad.

Disposiciones comprendidas en el artículo 32 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.

## **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA**

Inhabilita por completo al afiliado para toda profesión u oficio, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanentes.

En este caso, el asegurado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al 100% del promedio de sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio de los cinco mejores años, si este fuere superior.

La muerte del afiliado da lugar a las pensiones de viudedad y orfandad.

Conforme al artículo 33 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.

### **AVISO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO.**

El aviso de accidente de trabajo debe ser enviado obligatoriamente por el empleador, para lo cual tiene diez días de plazo desde la fecha del accidente.

El Reglamento del Seguro de Riesgos dice al respecto:

Artículo 38:

*“El empleador está obligado a llenar y firmar el aviso o denuncia correspondiente en todos los casos de accidentes de trabajo que sufrieren sus trabajadores y que ocasionaren lesión corporal, perturbación funcional o la muerte del trabajador, dentro de diez días laborables, a contarse desde la fecha del accidente”.*

Artículo 39: “La entrega de este aviso deberá hacérsela en las dependencias de la Institución, de acuerdo a la jurisdicción en que ocurriere el accidente, en el formulario que para el efecto proporciona la entidad.

Según el artículo 41 puede el empleado o los familiares presentar el aviso de accidente en el Seguro Social, teniendo plena validez.

*“En el caso de que el empleador no presente el aviso en el plazo determinado en el artículo 38, sin perjuicio de lo determinado en el artículo anterior, lo podrá presentar el accidentado o los familiares en las oficinas del IESS de acuerdo a la jurisdicción correspondiente, documento que tendrá suficiente validez para efectos del trámite”.*

Así mismo el artículo 42 establece que “en los casos en que se advierta indicios de una enfermedad profesional, el empleador o el trabajador comunicará inmediatamente a las dependencias del IESS para la investigación y adopción de las medidas pertinentes, mediante el respectivo aviso”.

## **RESPONSABILIDAD PATRONAL**

El Reglamento General de Responsabilidad patronal, en su capítulo I sobre DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD PATRONAL Y MORA PATRONAL establece en el artículo 1 y 2 respectivamente las siguientes definiciones:

### **Artículo 1.**

*“Responsabilidad patronal es la sanción económica que un empleador público o privado en mora al momento de producirse el siniestro debe pagar al IESS para cubrir el valor actuarial de las prestaciones o mejoras a que podrían tener derecho un afiliado o sus derechohabientes, por inobservancia de las disposiciones de la Ley del Seguro*

*Social Obligatorio, el Estatuto del IESS, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo y este Reglamento”.*

Artículo 2. “Mora patronal es el incumplimiento en el pago de aportes, descuentos, intereses y multas, dentro de los quince días siguientes al mes que correspondan los aportes”.

El artículo 17 del Reglamento General de Responsabilidad Patronal determina que existe responsabilidad patronal en accidente de trabajo cuando:

a) El empleador no hubiere inscrito al trabajador ni pagado aportes al IESS antes de la ocurrencia del siniestro;

b) El empleador, por sí o por interpuesta persona, no hubiere comunicado a la unidad de riesgos del trabajo, o a la oficina del IESS más cercana, la ocurrencia del siniestro, dentro de 10 días laborables contados a partir del accidente;

c) A consecuencia de las investigaciones realizadas por el servicio de prevención de riesgos, se estableciere que el accidente, ha sido causado por inobservancia del empleador de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aun cuando estuviere al día en el pago de aportes;

d) El empleador se encontrare en mora del pago de aportes al momento del siniestro.

El artículo 18 del Reglamento General de Responsabilidad patronal determina que en los casos de atención médica y otorgamiento de subsidios o renta por enfermedad profesional, habrá responsabilidad patronal, cuando:

a) Los tres meses de aportación inmediatamente anteriores al inicio de la enfermedad profesional hubieren sido cancelados extemporáneamente;

b) Uno o más de los seis meses de aportación inmediatamente anteriores al inicio de la enfermedad profesional estuvieren impagos;

c) El empleador no hubiere inscrito al trabajador ni pagado aportes al IESS antes de la ocurrencia del siniestro;

d) el empleador, por sí o por interpuesta persona, no hubiere comunicado el particular a la unidad de riesgos del trabajo o a la oficina del IESS más cercana, dentro de los 10 días laborables contados a partir del diagnóstico de la enfermedad profesional;

e) A consecuencia de las investigaciones realizadas por el servicio de prevención de riesgos se estableciere que la enfermedad profesional ha sido causada por inobservancia del empleador, de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aun cuando estuviere al día en el pago de aportes;

Esta sanción es el cobro a la empresa de los costos de las prestaciones médicas y económicas que ha asumido el IESS, por los accidentes o las enfermedades profesionales, de acuerdo a lo que consta en los artículos mencionados.

## **PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES**

Las acciones provenientes de Riesgos de Trabajo, prescriben en cinco años, a contarse desde la fecha que se produjo el accidente o enfermedad profesional

### **3.7 SANCIONES A LAS EMPRESAS**

Las sanciones que el IESS aplica a las empresas por incumplimientos de normas de seguridad, higiene y medicina del trabajo son:

Responsabilidad patronal por inobservancia de medidas preventivas como señala en artículos precedentes.

El Capítulo I del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, denominado DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL, en su artículo 45 determina que:

*“Los funcionarios de Riesgos del Trabajo realizarán inspecciones periódicas a las empresas, para verificar que éstas cumplan con las normas y regulaciones relativas a la prevención de riesgos y presentarán las recomendaciones que fueren necesarias, concediendo a las empresas un plazo prudencial para la correspondiente aplicación. Si la empresa no cumpliera con las recomendaciones en el plazo determinado, o de la inspección se comprobare que no ha cumplido con las medidas preventivas en casos de*

*alto riesgo, la Comisión de Prevención de Riesgos aplicará multas que oscilen entre la mitad de un sueldo mínimo vital y tres sueldos mínimos vitales, si se tratare de la primera ocasión. La reincidencia del empleador dará lugar a una sanción consistente en el 1 por ciento de recargo a la prima del Seguro de Riesgos del Trabajo, conforme lo establece el Estatuto y este Reglamento; sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se establecerá en caso de suscitarse un accidente de trabajo o enfermedad profesional por incumplimiento de dichas medidas.*

*La División de Riesgos del Trabajo entregará copia de las notificaciones o sanciones a la Organización de Trabajadores de la respectiva empresa”.*

El Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo en sus artículos 48, 49, 50, 51 y 53 determina los métodos de evaluación y la aplicación de las sanciones por incumplimiento de las normas legales y administrativas de la prevención de riesgos.

Cabe mencionar lo señalado en los artículos 49 y 50 que dicen:

*“Se tomarán en cuenta además de los factores de accidentabilidad los aspectos relativos al cumplimiento por parte de los empleadores de expresas disposiciones del Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, Reglamentos de Seguridad e Higiene Industrial del IESS, Reglamento de los Servicios Médicos de Empresas y demás normas relativas de seguridad y mejoramiento del medio ambiente de trabajo”*

“La división de riesgos del trabajo del IESS efectuará periódicamente evaluaciones y verificaciones para controlar el cumplimiento de las disposiciones mencionadas en el artículo anterior.

## **CAPÍTULO IV**

### **DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT**

#### **4.1 ESTRATEGIA GENERAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

En atención al carácter de derecho fundamental que reviste la seguridad y salud en el trabajo y concientes de las repercusiones favorables que tiene en el desarrollo económico y social de los pueblos, los gobiernos de la mayoría de países del mundo, aunque no necesariamente a través de una declaración explícita en tal sentido han acogido dentro de sus objetivos fundamentales en



materia de protección social, la prevención y reducción de los accidentes y daños a la salud derivados de las condiciones que se dan en el ambiente laboral. Esta tarea que si bien puede interpretarse como una tarea clásica de la intervención gubernamental, tiene como principales interesados y responsables de su éxito, a los empresarios y sus agrupaciones organizadas, así como a los trabajadores y sus representaciones sindicales, pues ellos son quienes interactúan continuamente en el entorno laboral y conocen exhaustivamente los riesgos y peligros a los que están expuestos y en consecuencia los daños y perjuicios que podrían enfrentar.

En este contexto, y dado que la protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes relacionados con su entorno de trabajo, ha sido un tema fundamental para la OIT desde su creación en 1919, en los últimos años, esta entidad ha puesto especial énfasis, en la definición de una estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Precisamente, en las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión número 91 del 2003, se esbozaron los elementos esenciales de una estrategia en tal sentido. Hubo un amplio consenso, en cuanto a que la única forma de lograr mejoras permanentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, es a través de una estrategia que descansa en un enfoque preventivo y una cultura de seguridad, en cuyo desarrollo juega un papel fundamental los instrumentos normativos creados por la OIT, y acogidos por la mayoría de los países miembros en el transcurso de los años.

## **PILARES PARA UNA ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

La OIT ha propuesto la puesta en práctica de una estrategia nacional en Seguridad y salud en el trabajo, integrada por dos pilares fundamentales:

a) La instauración y mantenimiento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo; y

b) la introducción de un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel de país como a nivel de las organizaciones.

### **CULTURA DE LA SEGURIDAD**

Este concepto, también conocido como “cultura de la prevención”, implica que el derecho de los trabajadores a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, se cumple prioritariamente a través del principio de la prevención, siendo este un valor o una guía permanente en las decisiones y acciones de los gobiernos, trabajadores y empleadores, en las distintas áreas de su competencia. La cultura de la seguridad implica la existencia de una “ética de la seguridad”, de un enfoque preventivo con respecto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con una participación activa de los trabajadores y empresarios en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Por su puesto, la evolución hacia una cultura de seguridad, es un proceso gradual y dinámico, pues lógicamente demanda un período extenso para que se interiorice como una forma de vida, en tanto las condiciones y riesgos laborales están variando con el transcurrir del tiempo. En el desarrollo de una cultura de seguridad, se tiene que hacer uso de todos los medios disponibles que incrementan la sensibilización, conocimientos, capacidades y sobretodo, el compromiso de las partes involucradas de actuar privilegiando en todo momento, el principio de la prevención.

## **ENFOQUE DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El segundo pilar de la estrategia propuesta por la OIT, es precisamente la aplicación de un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y la salud, tanto a nivel nacional, como a nivel de las empresas. Las directrices seguidas por la OIT, se han establecido con apego a principios avalados a nivel internacional. Están sustentadas en valores e instrumentos dispuestos por la OIT para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores: tienen carácter de voluntarias y no pretende sustituir la normativa nacional vigente.

*“En el nivel de empresa, las directrices del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se agrupan en torno a cinco componentes: política, organización, planificación y aplicación, evaluación, acción para mejora. El enfoque a nivel nacional tiene directrices como: Política Nacional, Sistema nacional de Seguridad y salud en el*

*trabajo, Plan o programa nacional en seguridad y Salud en el trabajo, proceso de evaluación, ajustes y nuevo plan*<sup>34</sup>.

## **SENSIBILIZACIÓN GENERAL SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La sensibilización es un proceso constante y progresivo. Los alcances de esta pueden ampliarse, estableciendo alianzas con otras instituciones, empresas u organizaciones, incluyendo las no gubernamentales que se encuentran en situaciones más ventajosas para transmitir el mensaje de la trascendencia de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, a ciertos lugares y grupos de trabajadores, cuyas condiciones habituales hacen difícil una aproximación a través de mecanismos tradicionales. Entre estos grupos destacan las mujeres, niños, adultos mayores y trabajadores del sector informal.

## **POLÍTICA NACIONAL Y COMPROMISO GUBERNAMENTAL**

En la política nacional el estado debe reconocer el carácter prioritario que tiene la promoción de medidas y normas tendientes a disminuir el número de accidentes, lesiones, enfermedades y ausentismo, producto o derivado de las condiciones de trabajo. Dependiendo de la estructura productiva y distribución de la fuerza de trabajo, se tendrá que precisar objetivos más específicos en

---

<sup>34</sup> Picado Gustavo, Durán Fabio, Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, Oficina internacional del Trabajo, pp 14-15.

ciertos sectores, por ejemplo, la agricultura, la construcción o la minería, el gobierno debe asegurar los recursos necesarios para el funcionamiento correcto de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo particularmente, en cuanto a los servicios de inspección y las iniciativas de asesorías y capacitación técnica.

## **4.2 EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR**

En un sistema es indispensable que cada uno de sus elementos, cuente con una definición precisa de sus funciones y competencias, y sus relaciones con los otros elementos. En situaciones donde no existe una estructura jerárquica del sistema, o las funciones rectoras son débiles, se requiere un órgano de coordinación de alto nivel, en el que estén representadas las principales autoridades y partes interesadas. En el caso particular del Ecuador, éste órgano sería el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, cuya responsabilidad principal, es coordinar las acciones que llevan a cabo todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo.

## **MARCO NORMATIVO COMO COMPONENTE DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El marco jurídico que fundamenta el desarrollo de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene en el Ecuador el rango de mandato constitucional. En la Constitución Política del país se consagran los derechos a la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores como derechos sociales a cargo del estado. Concretamente en el capítulo IV, de los Derechos económicos, sociales y culturales, sección segunda, Del Trabajo, se encuentran referencias específicas sobre las obligaciones de tutelar este derecho.

De igual manera, este derecho a la salud laboral, se encuentra reconocido en los tratados internacionales sobre la materia. La fuente normativa que consagra este Derecho es el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales que se encuentran bajo vigilancia del Comité de Derechos Económicos, sociales y culturales y del que Ecuador es estado parte desde su entrada en vigor, el 03 de enero de 1976 y se consigna: “Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de las condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial.....b) La seguridad e higiene en el trabajo”.

El capítulo IV del Código del Trabajo del Ecuador, trata sobre los riesgos del trabajo. Esta legislación fue promulgada para la protección de los

trabajadores, que ejecutan sus labores en un esquema de subordinación y remuneración formal, omitiendo consideraciones para la población trabajadora que no tiene acceso a contratos formales de trabajo.

Otra normativa más general también ha sido acogida. De los ejemplos más notorios, se encuentra el Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas, El Reglamento General de Responsabilidad Patronal y el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo, éste último representa el marco general para la coordinación de las acciones de las entidades e instituciones públicas del Ecuador, en el tema de prevención y disminución de los accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado El Ecuador ha ratificado numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, cincuenta y cinco vigentes en la actualidad, de los que treinta tratan sobre la Seguridad y Salud en el trabajo.

El gobierno ecuatoriano ha adoptado también la decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones denominada Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Esta acción se da en el marco del proceso de integración de la Comunidad Andina, del cual participan Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, y la decisión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores se dio en el mes de junio del 2003.

## **ESTRUCTURA INSTITUCIONAL**

En el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador, participan un amplio número de organizaciones e instituciones públicas, que actúan en diversos ámbitos, incluyendo desde la formulación de normas y reglamentos, hasta el aseguramiento de los trabajadores y el otorgamiento de prestaciones asistenciales y económicas cuando ocurre un accidente o enfermedad propia del trabajo. No obstante, dado sus funciones y roles estratégicos dentro del sistema, destacan el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ente encargado de administrar el Seguro General de Riesgos del Trabajo, y el Ministerio de Trabajo y empleo responsable de vigilar el cumplimiento del marco regulatorio y de proveer servicios de asistencia técnica a empleadores y trabajadores.

### **4.3 DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA ECUATORIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Esta sección trata básicamente de los avances y logros recientes, del sistema ecuatoriano de seguridad y salud en el trabajo, trazando algunas nociones sobre las fortalezas y oportunidades que se tiene para las acciones futuras. Señala las grandes carencias y necesidades del sistema, subrayando aspectos que ameritan una atención prioritaria, al momento de, formular un plan nacional en seguridad y salud en el trabajo.



## AVANCES Y LOGROS RECIENTES

Las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, poco a poco, están recibiendo mayor atención en el Ecuador. El nivel de sensibilización respecto a su importancia estratégica en términos del desarrollo económico y social futuro del país, y el reconocimiento de diversos actores en cuanto a la necesidad de impulsar y apoyar mejoras sustanciales en el quehacer nacional en la materia constituye un avance significativo. La convergencia de la legislación nacional hacia una legislación comunitaria enmarca el asunto en un contexto más amplio, la integración económica y social de los países de la Comunidad Andina, y una visión de competitividad internacional basada en la productividad del capital humano y no en los bajos costos de la mano de obra, amparado en condiciones de trabajo poco ventajosas.

1. Adopción del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Reactivación del Comité Interinstitucional.
3. Disposiciones de los roles de los elementos del sistema: En el seno del Comité Interinstitucional de Seguridad e higiene del Trabajo, se ha avanzado en precisar su rol como órgano ejecutor de políticas, enfocado en cuestiones fundamentales de la estrategia nacional en seguridad y salud en el trabajo, la definición de roles de las distintas instituciones y ministerios gubernamentales que participan en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
4. Sistema de administración de la Seguridad y Salud en el trabajo. Este describe un sistema de gestión preventiva basado en tres

componentes: gestión administrativa, gestión técnica y gestión de talento humano.

5. Incremento en la oferta de profesionales universitarios especializados en el tema.
6. Política institucional de Seguridad y Salud en el trabajo y sistema de gestión de la seguridad y salud del Ministerio del Trabajo.
7. Propuesta del reglamento de la Ley de Seguro Social.

## **CARENCIAS Y NECESIDADES**

A pesar de los indicios y hechos favorables, es evidente, que hasta el momento, las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador, no ha tenido la coordinación necesaria con una superposición o un vacío en las acciones entre instituciones, con una calidad y cantidad de los recursos disponibles insuficientes y una planificación inadecuada de las actividades del sistema en su conjunto y de sus distintos componentes.

1. Necesidad de aumentar la sensibilización y relevancia de sistema de seguridad y salud en el trabajo a nivel de país.
2. Ausencia de una política nacional en seguridad y salud en el trabajo.
3. Carencia en la integración y articulación del Sistema nacional de Seguridad y salud en el trabajo, básicamente por calidad insuficiente de los recursos con personal o equipo especializado

necesario para desarrollar sus funciones adecuadamente y cantidad insuficientes de recursos.

4. Necesidad de reformar legislación nacional.
5. Insuficiencia de recursos para el control e inspección de la normativa.
6. Escasa inversión en formación y capacitación.
7. Limitada información e investigación de accidentes y enfermedades laborales.

En este capítulo se ha perfilado las fortalezas y debilidades que caracterizan el sistema de seguridad y salud en el trabajo. En contraposición a algunos progresos que las autoridades gubernamentales han logrado en los últimos años, y la oportunidad que se inicia con la adopción del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, sigue siendo notable, que no se podrá reducir el alto nivel de accidentes y enfermedades laborales que aquejan a los trabajadores del Ecuador, hasta tanto los empleadores no tengan conciencia plena de su responsabilidad en la prevención de los riesgos ocupacionales

## **CAPÍTULO V**

### **LA EMPRESA ECUADOR BOTTLING COMPANY CORP (EBC)**

#### **5.1 HISTORIA Y DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

La historia indudablemente se remonta a la historia de Coca Cola que comienza en el año 1886.

La historia de Coca Cola en el mundo comienza cuando el doctor John Stith Pemberton descubre la fórmula Coca Cola, él fue un farmacéutico de Atlanta Georgia. La estupenda bebida era una combinación de lima, canela y las semillas de un arbusto brasileño, y se usaba originalmente como un tónico para los nervios y el cerebro; por esta razón, era llamado por algunos elixir. El médico Frank Robinson, contador del Dr. Pemberton fue quien le dio el nombre

que hoy se conoce, el diseño, el famoso logo y el trazo de letra original; realmente era un contador creativo.

En 1887, el doctor Pemberton vendió la fórmula a Asa Griggs Candler. Este doctor muere en 1888 y meses después de su muerte Candler fundó la Compañía Coca Cola. Pemberton como muchos grandes inventores no supo cómo obtener ganancia con su invento, vendió a Candler el derecho de embotellar la bebida por tan solo \$ 1 dólar. Sin embargo la empresa solo vendía el jarabe a compañías embotelladoras independientes.

En 1893 la famosa fórmula Coca Cola se patentó. Además A. Candler hizo una dinámica campaña de marketing de Coca Cola en periódicos y carteles publicitarios. Una estrategia de esta campaña consistía en promocionar, en los periódicos, cupones para obtener una Coca Cola sin cargo.

En 1899 el gran logro de A. Candler fue el embotellamiento de Coca Cola en gran escala, incrementó las ventas de gaseosas más del 4000 %. La publicidad fue un factor importante para su éxito. A principios del siglo XX, la bebida se vendía por todo Estados Unidos y Canadá.

El éxito de Coca Cola era rotundo y los competidores produjeron productos similares. Es así como los embotelladores crearon una botella única para diferenciarse de los otros y, en 1916, esta botella se volvió

inmediatamente famosa, se trataba de la nueva botella "contour", vigente hasta ahora.

En 1919 Coca Cola fue vendida nuevamente, en este caso a Ernest Woodruff. Su hijo Robert, se convirtió en presidente de la Compañía por las siguientes seis décadas. Con él se estableció una red de plantas embotelladoras en todo el mundo. Cada embotelladora firmó un contrato que fijaba el precio que Coca Cola imponía por el jarabe, y le otorgaba exclusividad en su territorio. Este modelo de concesión fue un éxito, ya que la bebida gustó y para las embotelladoras fue una oportunidad de negocio.

En 1920 Coca Cola Company incrementó su valor y se convirtió en líder de participación en el mercado. Coca Cola estableció 1200 embotelladoras en su sistema de concesión.

En la década del 30, Woodroff comenzó a hacer publicidad en la radio y en 1950 en televisión. Mejoró la eficiencia en cada paso del proceso de fabricación, e hizo que Coca Cola se pudiese adquirir en todos los cafés y bares de Estados Unidos.

Ecuador Bottling Company E.B.C, surge de la fusión de los más importantes grupos empresariales, quienes desarrollaron en el mercado de Coca Cola en el país a través de los centros de distribución y plantas

embotelladoras que operaban desde 1940 en las regiones más importantes del país.

Ecuador Bottling Company nace de la visión de un grupo de empresarios ecuatorianos que se dieron cuenta que es más fácil la obtención de metas y de la importancia fundamental de trabajar en equipo, es de esta visión que nace la fusión de los 3 grupos de embotelladores que existían en el país hasta el año 1999.

Antes del año 1999 cada Grupo o planta venía operando independientemente dentro del territorio de su franquicia, tenían una producción aislada y ninguno compartía sus experiencias. Como resultado de esto existían problemas de distribución del producto en el país porque no era la más óptima, además cada grupo manejaba sistemas de información diferentes y los costos de producción eran altos debido a la compra individual de materias primas.

Los grupos de embotelladores que existían en el país eran:

El Grupo Correa, El Grupo Noboa, y el Grupo Herrera - El Juri, la inversión realizada por estos empresarios había llevado a la construcción de 9 plantas embotelladoras en el Ecuador para abastecer la demanda del mercado de sus respectivas franquicias, las que funcionaban en estas ciudades: Quito con 2 plantas, Santo Domingo 1 Planta, Guayaquil 1 planta, Ambato 1 planta, Cuenca 1 planta, Loja 1 planta, Machala 1 planta, Portoviejo 1 planta.

Con la fusión de estos grupos se dio nacimiento a Ecuador Bottling Company:

- **Grupo Correa:**
- Emilio Estrada es uno de los primeros importadores de Coca Cola en el Ecuador en los años 30.
- El primer embotellador de Coca Cola empieza operaciones en el Ecuador en el año 1942.
- El señor Manuel Correa Arroyo funda Indega S. A. en Quito en el año 1942, bajo su liderazgo apertura 2 plantas en Quito 1 en Santo Domingo y 1 en Ambato.
- En el año 1999 todas las empresas embotelladoras del Grupo Correa se fusionan con los demás embotelladores del Ecuador para formar una sola empresa EBC.



- **Grupo Herrera - El Juri:**
- La venta de Coca Cola en Cuenca se inicia en un depósito ubicado en la calle Larga, hasta esa entonces el producto llegaba en cajas de madera desde Guayaquil.
- Las gaseosas que dominaban el mercado eran: Pepsi, Cola Tomebamaba, Victoria y Orangine.
- En Abril de 1977 el Sr. Marcelo Herrera Zamora en vista de la gran aceptación de la marca en el mercado invita a un grupo de inversionistas entre los que destaca el Grupo El Juri y forman la compañía EMPROSUR.
- El éxito del producto así como la rentabilidad de los accionistas fue tal que posteriormente crearon: EMPRORO en Machala, EMPROCEN en Portoviejo y EMPROLOJA en Loja, todas con plantas de producción.
- En el año 1999 todas las empresas embotelladoras del Grupo Herrera El Juri se fusionan con los demás embotelladores del Ecuador para formar una sola empresa EBC.

- **Grupo Noboa:**

- En 1940 el Sr. Luis Noboa Naranjo inicia ventas de Coca Cola en el Ecuador.
- En 1941 se transfiere la franquicia a Víctor Emilio Estrada. Quien la trasfiere al Banco La Previsora y la convierte en Guayaquil Bottling Company. Luego pasó a manos de la Junta Militar quienes la cambian a CEGSA (Loja y Córdova).
- En 1985 el 13 de Abril se construye y nace INGASEOSAS S.A.
- En Mayo se refranquicia a favor de INGASEOSAS y estaban en capacidad de producir: Coca Cola, Fanta y Sprite.
- En el año de 1990 el Grupo Noboa adquiere en forma definitiva la franquicia e inicia la comercialización.
- En 1999 se fusiona Congaseosas con todas las compañías embotelladoras de Coca Cola del País para formar una sola empresa EBC.
- El objetivo principal de la unión fue ROBUSTECER EL SISTEMA COCA COLA EN EL PAÍS.

Hoy en día Ecuador Bottling Company sigue siendo una empresa líder en el mercado ecuatoriano contando con el 60% de participación de mercado, esto lo ha hecho gracias a la optimización de recursos y reingeniería, siendo flexibles y adaptándose a los cambios que exige el nuevo milenio y un mercado cada día más competitivo, se han optimizado los procesos de producción y se abastece el país con 3 plantas estratégicamente ubicadas en Quito, Santo Domingo y Guayaquil.

## **5.2 MISIÓN EMPRESARIAL DE ECUADOR BOTTLING COMPANY**

La misión de la empresa consiste en liderar con excelencia la producción y comercialización de bebidas de calidad para satisfacer a los consumidores, comprometidos con el bienestar de clientes, colaboradores, socios y la comunidad.

EBC es reconocida por ser una organización:

1. Rentable, modelo de liderazgo, que actúa con éxito en mercados competitivos.
2. Con colaboradores integrados en un solo equipo, comprometido y reconocido en la sociedad.
3. Con inversión y tecnologías óptimas.

4. Con procesos integrados en un sistema de calidad integral.
5. Responsable con la comunidad y el medio ambiente.

### **5.3 VISIÓN COMPARTIDA DE LOS COLABORADORES DE EBC**

Ecuador Bottling Company satisface a sus consumidores con productos y marcas de excelencia, asegurando cumplimiento de normas y regulaciones vigentes en el país, enfocados en la mejora continua de los procesos, actualizando y comunicando, periódica y oportunamente, los objetivos de calidad, basados en los fundamentos del Sistema de Calidad de The Coca Cola Company para garantizar operaciones seguras en beneficio de los colaboradores, productos y del medio ambiente.

### **5.4 PRINCIPIOS FILOSÓFICOS DE LA COMPAÑÍA**

Los principios de la Compañía se basan en:

1. Honestidad, porque hacen un correcto uso de los valores.
2. Lealtad, porque hay un compromiso con la organización.
3. Constancia, porque existe firmeza y perseverancia con la organización.
4. Responsabilidad, porque se cumplen las labores con excelencia.

## **5.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE EBC**

La Compañía está organizada en base a dos grandes funciones: por un lado se encuentran las áreas a la operación del negocio propiamente dicha y que abarca las áreas de logística, Producción, Distribución, Administración y Talento Humano Operacional; y por otro lado, las áreas que brindan soporte a las primeras.

El negocio tiene enfoque en la producción y comercialización de productos; por tal razón, el personal de la operación de la compañía se concentra en el personal comercial y operativo.

## **5.6 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD COCA COLA BASADO EN REQUERIMIENTOS DE LAS NORMAS OHSAS**

Cada vez más, la medición completa de una compañía bien administrada ya no sólo se trata de si es exitosa, sino de cómo logra dicho éxito. El marco de la ciudadanía corporativa de The Coca-Cola Company se basa en cuatro principios: refrescar el mercado, enriquecer el lugar de trabajo, fortalecer a la comunidad y preservar el medio ambiente.

Una administración responsable es una prioridad superior para The Coca-Cola Company. Su éxito a largo plazo depende de asegurar la seguridad de sus trabajadores y de las comunidades en las que operan. El Sistema de Administración de Seguridad de Coca-Cola traduce este principio en acciones estableciendo un marco de trabajo para manejar exitosamente el mundo de desempeño seguro.

El Sistema de Administración de Seguridad de Coca-Cola, define el enfoque sistemático para manejar seguridad y prevención de pérdidas. Ese enfoque incluye: congruencia con BSI OHSAS 18001:1999; congruencia con el Estándar del Sistema de Administración de Calidad de Coca-Cola; capacidad para potenciar recursos externos (entrenamiento, auditoría, etc.), mientras se abordan los requisitos únicos del sistema Coca-Cola; Estructura simplificada de Estándares del Sistema de Administración de Seguridad y requisitos de administración para seguridad de los trabajadores y prevención de pérdida (Estándares de Desempeño), colectivamente "Sistema de Administración de Seguridad de Coca-Cola".

La administración de la Seguridad, la Calidad y el Ambiente son las facetas claves del Sistema de Calidad de Coca-Cola (TCCQS, The Coca-Cola Quality System).

## **POLÍTICA DE SEGURIDAD DE COCA-COLA**

En el centro del Sistema de Administración de Seguridad de Coca-Cola se encuentran los cinco valores que afirman las responsabilidades de The Coca-Cola Company y sirven como lineamientos para los socios de negocios alrededor del mundo. Cada uno de estos valores es respaldado por requisitos y prácticas específicas que rigen las operaciones diarias y son fundamentales para alcanzar resultados consistentes con las metas de liderazgo. Los cinco valores son:

### **Compromiso**

El compromiso para proteger la seguridad del trabajador y el público se extiende a través de la organización. Se tienen sistemas efectivos de manejo de seguridad que requiere de la participación de los empleados a todos los niveles.

### **Cumplimiento**

El compromiso con la seguridad del trabajador y del público se extiende más allá del cumplimiento. Se integran prácticas sólidas de seguridad en las operaciones diarias de negocios. Aún en ausencia de requisitos regulatorios específicos, se opera en base con los requisitos de seguridad y prevención de pérdida de The Coca-Cola Company.

### **Minimizar el Impacto, Maximizar la Oportunidad**

Se usan los resultados de investigación y nueva tecnología para minimizar los riesgos de seguridad de nuestras operaciones, servicios, equipo, productos y empaques, teniendo en cuenta el costo asociado o ganancia para cada beneficio de seguridad.

### **Responsabilidad**

The Coca-Cola Company efectúa auditorías de sus prácticas y programas de seguridad y pérdida, documenta los hallazgos y toma las acciones de mejora necesarias.

### **Informe a Asociados**

La Compañía establece mecanismos para comunicarse efectivamente con empleados, consumidores, gobiernos, propietarios y otros asociados sobre el desempeño en seguridad.



## **SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD (SAS)**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Administración de Seguridad (SAS) y mejorar continuamente su efectividad. El alcance del Sistema de Administración de Seguridad debe definirse e incluirse en un programa documentado.

La Compañía trabaja con sus socios embotelladores para ayudarlos a implementar, como mínimo, el Sistema de Calidad Coca-Cola y sus requisitos. La Compañía actualiza el SAS de Coca-Cola y los requisitos de seguridad para adaptar las cambiantes tecnologías y realidades consultando con los gerentes de seguridad y prevención de pérdida a todos niveles del sistema y asociados externos.

## **METAS Y OBJETIVOS. ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe establecer, implementar, documentar y mantener procedimientos para identificar los aspectos de Seguridad y salud ocupacional de sus actividades, productos o servicios que puedan controlar y sobre los que pueda esperarse tener una influencia, con el objeto de determinar aquéllos que tengan o puedan tener impacto significativo sobre la seguridad de trabajadores o público.

El proceso para identificar los aspectos significativos asociados con las actividades en las unidades operativas, deben considerar donde sea relevante:

- a) Seguridad del trabajador y la seguridad de visitantes y contratistas del lugar;
- b) Seguridad pública;
- c) Efectos de salud agudos y crónicos;
- d) Preservación y mantenimiento de bienes de la Compañía;
- e) Otros aspectos locales de la comunidad.

Deben implementarse procedimientos para la identificación de riesgos, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas de control necesarias.

### **Requisitos Legales y Otros**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe establecer, documentar, implementar y mantener un proceso para identificar y tener acceso a requisitos actuales legales y de otros a los que la organización se suscribe, que sean aplicables a los aspectos de seguridad y prevención de pérdida de sus actividades, productos o servicios.

La gerencia de la unidad operativa es responsable de asegurar el cumplimiento de los requisitos aplicables legales de seguridad y prevención de pérdida y los requisitos de la Compañía.

## **Metas y Objetivos**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe establecer y mantener objetivos y metas documentados y asegurar que dichos objetivos y medidas, incluyan aquéllos necesarios para cumplir los requisitos que estén establecidos en cada función relevante y nivel dentro de la organización. Los objetivos y metas deben ser medibles, prácticos y consistentes con la política de seguridad y salud ocupacional y el alcance del sistema de administración de la seguridad incluyendo el compromiso de proteger la seguridad del trabajador y el público y a la mejora continua.

## **Planeación del Negocio**

Cada unidad operativa debe desarrollar un plan de negocios que ataque sus objetivos y que promueva la mejora continua de la organización. Esto incluye la determinación de medidas que permitan monitorear el desempeño contra los objetivos.

**Responsabilidad Gerencial. Política de Seguridad y Salud Ocupacional**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe emitir una Política de Seguridad y salud ocupacional, declaración de Misión u otra expresión escrita del compromiso gerencial para proporcionar un lugar de trabajo seguro y sano.

### **Programas de Seguridad y Prevención de Pérdida**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe establecer, documentar implementar y mantener programas para alcanzar sus metas y objetivos del Sistema de administración de la seguridad.

### **Registros Sistema de administración de la seguridad.**

La organización debe establecer, documentar, implementar y mantener procesos para la identificación, mantenimiento y disposición de registros de seguridad y salud ocupacional. Debe ser desarrollado y mantenido un listado de registros requeridos por las regulaciones aplicables y requisitos de la Compañía. Los registros deben mantenerse en forma electrónica o en papel. Estos registros incluirán registros de entrenamiento, datos de monitoreo y los resultados de auditoria y revisiones.

### **Manejo de Adquisiciones y Proveedores**

Cada unidad operativa debe implementar controles de manejo de adquisiciones y proveedores para asegurar el cumplimiento con todos los

requisitos aplicables de la Compañía y regulatorios, asegurar la seguridad de trabajadores y controlar impactos significativos. La cantidad de control aplicada al proveedor y/o socio externo debe ser dependiente del efecto que los servicios o producto del proveedor tengan sobre la seguridad del público o trabajador, o The Coca-Cola Company.

### **Control Operacional**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe identificar aquellas operaciones y actividades que están asociadas con los aspectos identificados de seguridad significativos en línea con su política, objetivos y metas.

### **Infraestructura y Ambiente Laboral**

Cada unidad operativa debe determinar, proporcionar y mantener la infraestructura necesaria para estar conforme a todos los requisitos de la Compañía y regulatorios aplicables y asegurar la seguridad del trabajador y el público, y controlar impactos significativos. Los procedimientos de mantenimiento, incluyendo mantenimiento de rutina, preventivo y correctivo, necesarios para lograr los requisitos de producto y/o proceso deben ser documentados. Deben mantenerse registros de mantenimiento.

### **Medición del Desempeño**

La organización debe establecer y mantener procedimientos documentados para monitorear y medir sobre una base regular, el cumplimiento con los requisitos de la Compañía y regulatorios aplicables, las características clave de sus operaciones y actividades que puedan tener un impacto significativo sobre la seguridad del trabajador y el público.

### **Diseño y Desarrollo**

La unidad operativa debe establecer y mantener procedimientos para el diseño, modificación y desarrollo de productos, equipo, empaques, procesos, instalaciones y oficinas, procedimientos operativos y organización de trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas, para asegurar el cumplimiento con todos los requisitos de la Compañía y regulaciones aplicables y eliminar o reducir riesgos de Seguridad y salud ocupacional en su origen.

### **Calibración**

Cada organización debe identificar el equipo de medición y monitoreo utilizado (proceso o laboratorio) para proporcionar evidencia de conformidad de producto y proceso de acuerdo a los requerimientos. La organización debe de identificar de manera única cada pieza de equipo para facilitar la trazabilidad de la calibración y el mantenimiento de registros.

## **Preparación y Respuesta en Emergencias**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe establecer y mantener procesos y procedimientos para:

- a) Identificar accidentes potenciales y situaciones de emergencia y controles necesarios para prevenir su ocurrencia;
- b) Evaluar los riesgos a la unidad de negocios usando metodología aceptada;
- c) Desarrollar e implementar planes de acción para responder a accidentes y situaciones de emergencia para prevenir y mitigar los impactos ambientales que pueden estar asociados con ellos.

## **Entrenamiento, Sensibilización y Competencia**

La alta gerencia de cada unidad operativa debe identificar las necesidades de entrenamiento incluyendo al personal que trabaja en nombre de la compañía.

Debe requerir que todo el personal cuyo trabajo puede crear un impacto significativo en el lugar de trabajo o seguridad pública, sea competente para efectuar el trabajo con base en educación, entrenamiento o experiencia adecuada.

### **Auditoria Interna**

Cada unidad operativa debe implementar un proceso de auditoria para monitorear la conformidad con las regulaciones relevantes de seguridad y salud ocupacional, requisitos de la Compañía y para evaluar el grado, implementación y efectividad del Sistema de administración de la seguridad.

### **Acciones Correctivas y Preventivas**

Cada organización debe implementar un procedimiento de acción correctiva y preventiva que asegure la acción desarrollada, eliminará la causa de las no conformidades para prevenir su recurrencia.



## ESTUDIO DE CAMPO

La investigación se realizó en la empresa Ecuador Bottling Company matriz Quito.

Se trabajó con una muestra de 128 colaboradores, determinada de acuerdo a la fórmula:

$$n = \frac{N(pq)}{(N-1)\left(\frac{E}{K}\right)^2 + pq}$$

**n**= tamaño de la muestra

**N**= Universo / Población

**p**= variabilidad positiva (0.5)

**q**= variabilidad negativa (0.5)

**E**= error máximo admisible 8%

Se elaboró una encuesta que contiene 23 preguntas con alternativas de respuestas: Frecuentemente, A Menudo, Rara Vez. La encuesta planteada en esta investigación tiene como objetivo medir el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo en EBC, la misma que fue aplicada a los colaboradores de las áreas de Administración, Producción, Logística y Ventas.

Se diseñó además una Matriz Legal de Seguridad, la misma que contiene todos los requerimientos descritos en el Código de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Convenios Internacionales, etc.

Para facilitar la aplicación de este instrumento se dividió a los requerimientos legales de Seguridad considerando los siguientes aspectos:

- Obligaciones y Responsabilidades Generales del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  1. Obligaciones de los Trabajadores
  2. Obligación del Empleador
  3. De los Comités y Unidades de Seguridad e Higiene en el Trabajo
  4. Prevención de Riesgos
  5. Equipos de Protección personal
  
- Condiciones de áreas de Trabajo
  - 1) Condiciones Generales de los Centros de Trabajo
  - 2) Radiaciones Ultravioletas
  - 3) Exposición a radiaciones Ionizantes
  - 4) Instalación Máquinas Fijas
  - 5) Manipulación y Almacenamiento de productos químicos
  - 6) Vehículos de carga y transporte
  - 7) Condiciones de los servicios médicos de empresa
  - 8) Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas
  - 9) Seguridad en las obras
  
- Prevención de Incendios.
  1. Instalación y extinción de Incendios

2. Evacuación de locales
  3. Señalización de Seguridad
  4. Señales de Seguridad
  5. Rótulos y Etiquetas de Seguridad
- Seguridad Física
    1. Compañías de Seguridad Privada
    2. Tránsito y Transporte Terrestre

A partir de estos requerimientos se elaboró preguntas aplicadas a la realidad de la Planta de EBC. Posteriormente se entrevistó a colaboradores y jefes inmediatos de área para verificar su cumplimiento y determinar un porcentaje de cumplimiento legal en seguridad.

## UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

### FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

#### E N C U E S T A

**OBJETIVO:** Recopilar la información para determinar el grado de conocimiento y aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la planta matriz de EBC.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y ponga una X en el casillero que corresponda la respuesta de acuerdo a su criterio.

**F** = Frecuentemente: (Se cumple siempre)

**A** = A menudo: (Se cumple la mayoría de las veces)

**RV** = Rara vez: (Se cumple eventualmente)

**N** = Nunca: (No se cumple)

#### DATOS INFORMATIVOS:

Edad: \_\_\_\_\_

Departamento / Sección: \_\_\_\_\_

Tiempo de Trabajo en EBC: \_\_\_\_\_

Género:  F  M

#### TEMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No.	PREGUNTAS	F	A	RV	N
1	Recibe capacitación sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa.				
2	La empresa le entrega en dotación equipos e implementos de protección personal o sistemas de seguridad que disminuyan el riesgo en su área de trabajo.				
3	La empresa se encarga de hacerle conocer el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
4	La empresa se preocupa de su seguridad y salud en el trabajo.				

5	La empresa cumple con todos los requerimientos legales relacionados con la protección de seguridad y salud para sus trabajadores.				
6	La empresa se preocupa por disminuir riesgos y accidentes laborales.				
7	Su jefe o supervisor inmediato cumple con las normas de seguridad dentro de su área de trabajo.				
8	Existen planes o programas relacionados con seguridad y salud en el trabajo.				
9	El jefe de Seguridad realiza inspecciones a fin de verificar que las máquinas y demás dispositivos se encuentren protegidos y con guardas de Seguridad.				
10	El jefe de Seguridad realiza inspecciones a fin de verificar condiciones inseguras en el área de trabajo.				
11	Existe dentro del área de trabajo la señalización relacionada con seguridad (riesgos, salidas de emergencias, uso de equipos de protección personal).				
12	Disponen de botiquines de emergencia ubicados cerca de su área de trabajo.				
13	La empresa realiza programas de medicina preventiva para los trabajadores.				
14	El área médica y de trabajo social realizan seguimientos en caso de que un colaborador se accidente.				
15	El departamento médico de la empresa ha realizado chequeos médicos a los colaboradores expuestos a riesgos o que presenten dolencias.				
16	Su área de trabajo cuenta con la suficiente iluminación y ventilación.				
17	Existen dispositivos de alarma instalados en las áreas donde hay peligros de derrames o fugas de sustancias irritantes o tóxicas.				
18	Se efectúan simulacros para entrenar al personal en caso de emergencias (incendio, explosión, amenaza de bomba, desastres naturales).				
19	Ha recibido capacitación sobre los riesgos inherentes a su cargo.				
20	Reporta usted condiciones inseguras existentes en su área de trabajo.				

21	Utiliza el equipo de protección personal entregado por la empresa para el desarrollo de sus actividades rutinarias.				
22	Ha constatado llamados de atención de algún colaborador de EBC ante la falta en el cumplimiento de normas o medidas de seguridad.				
23	Las situaciones de inseguridad o riesgo informadas han sido solucionadas de manera inmediata.				

**Gracias su colaboración, esto es un aporte para LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN SU TRABAJO**

## ANALISIS DE RESULTADOS

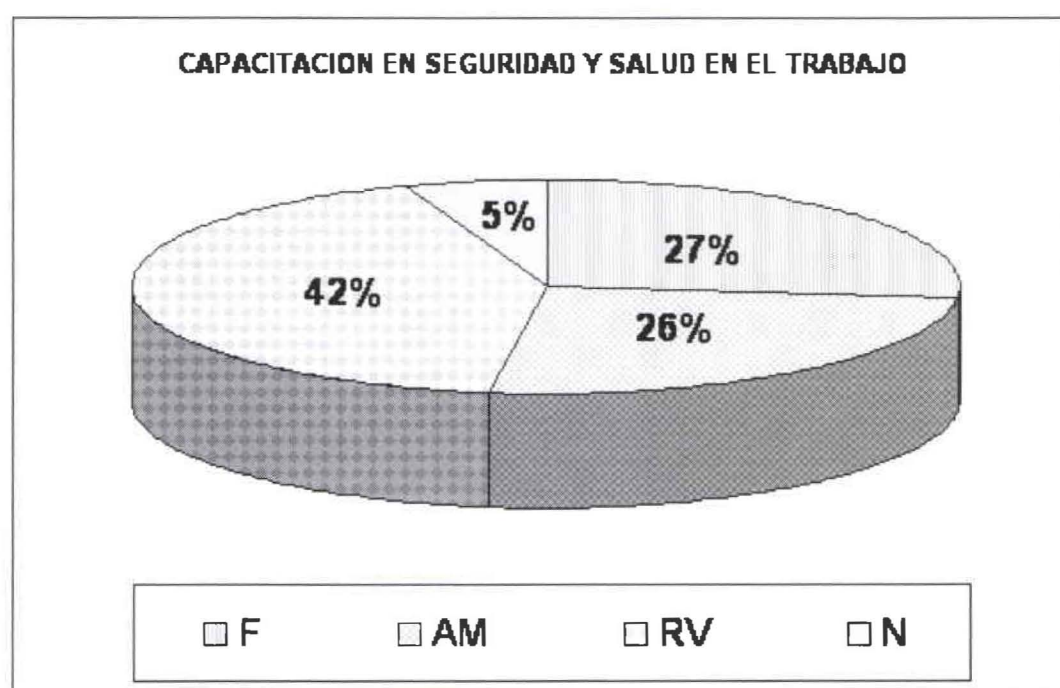
Aplicada la encuesta y la matriz legal de Seguridad en la Planta matriz Quito en la empresa Ecuador Bottling Company se procedió a:

- a) Tabular los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Planta.
- b) Elaborar cuadros estadísticos determinando porcentajes en cada una de las respuestas escogidas por la población investigada.
- c) Análisis de los resultados por pregunta y por pilar de gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo:
  - Gestión Administrativa
  - Gestión Técnica
  - Gestión del Talento Humano
- d) Comprobación de hipótesis planteadas de acuerdo a los resultados analizados.
- e) Conclusiones y Recomendaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Ecuador Bottling Company (EBC).

Tabla 1

No.	ITEM	F	AM	RV	N
1	Recibe capacitación sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa.	34	33	54	7

Gráfico 1



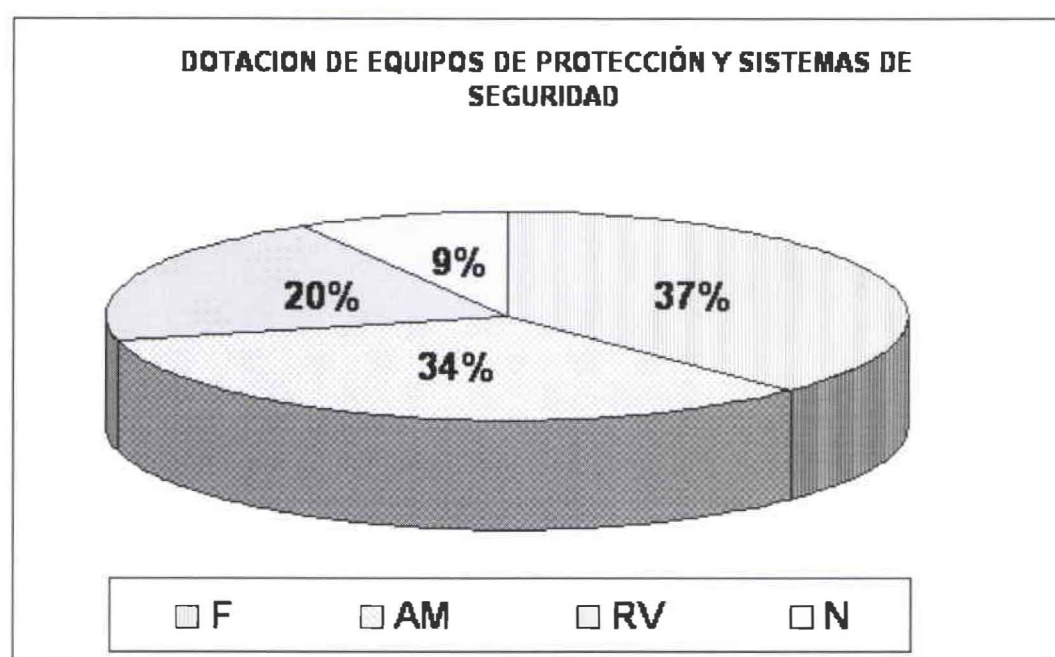
El 42% de las unidades de investigación que es alto mencionan que la capacitación en seguridad y salud en el trabajo se la realiza Rara Vez considerándolo como una deficiencia; sin embargo si se suman los valores de los distractores F y AM (53%) contrasta con la parte positiva del tema capacitación.



Tabla No. 2

No.	I T E M	F	AM	RV	N
2	La empresa le entrega en dotación equipos e implementos de protección personal o sistemas de seguridad que disminuyan el riesgo en su área de trabajo	48	43	26	11

Gráfico No. 2

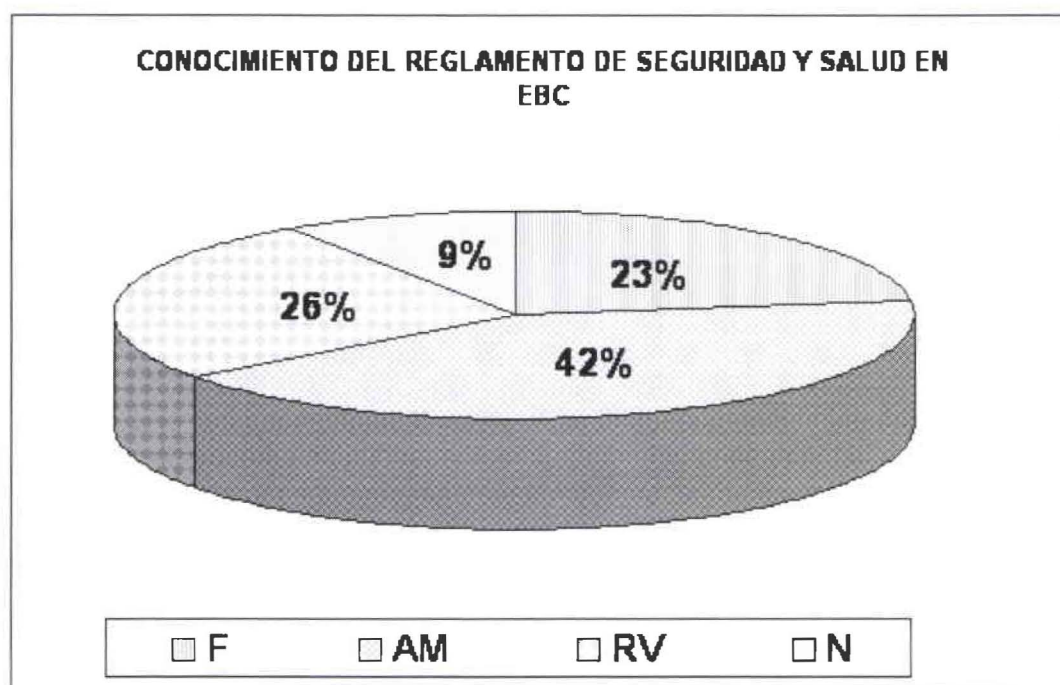


La respuesta de 37% demuestra que la empresa se ocupa en dotar a sus colaboradores de manera periódica y continua de equipos de protección personal, a esto se suma un importante 34% de la población encuestada que manifiesta la entrega de equipos de protección personal, la mayoría de veces

Tabla No. 3

No.	I T E M	F	AM	RV	N
3	La empresa se encarga de hacerle conocer el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	29	54	33	12

Gráfico No. 3

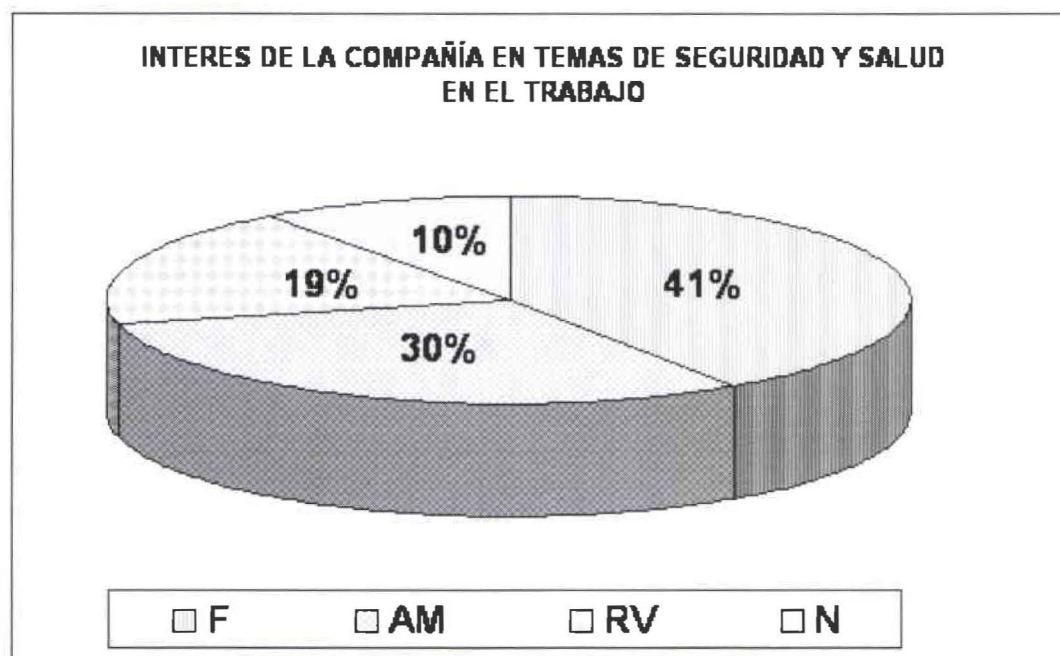


Un porcentaje cercano al 50% manifiesta tener conocimiento de que EBC dispone del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Más aún el 23% expresa que de manera periódica se hace conocer que la empresa cuenta con su Reglamento.

Tabla No. 4

No.	I T E M	F	AM	RV	N
4	La empresa se preocupa de su seguridad y salud en el trabajo.	52	39	24	13

Gráfico No. 4

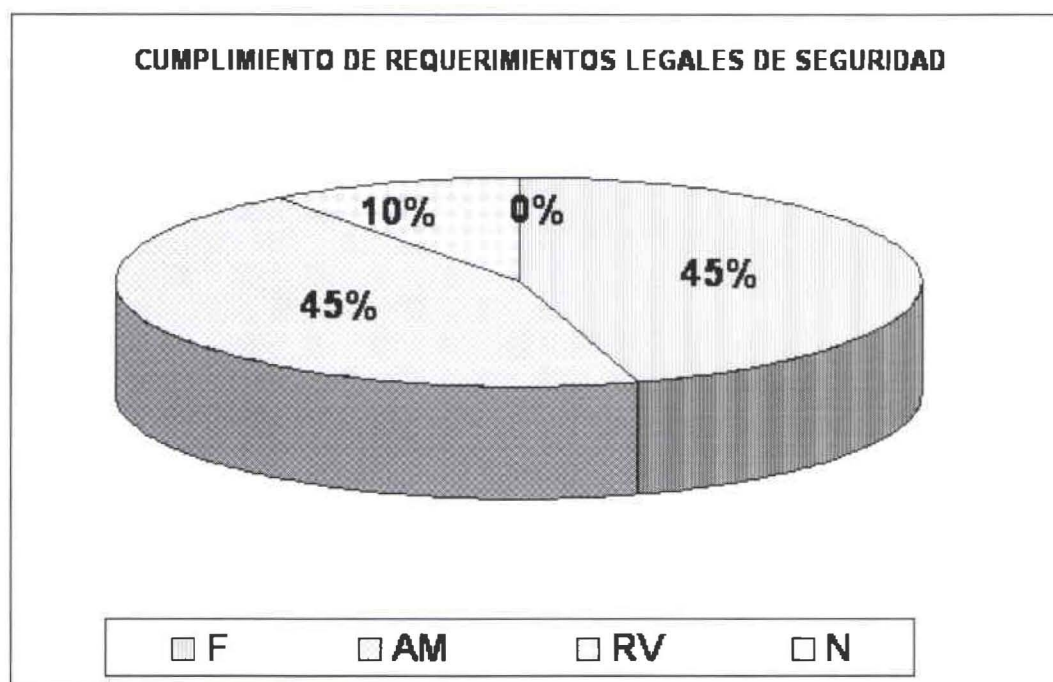


Resulta importante apreciar que el 71% de los colaboradores expresan mayoritariamente la ocupación de sus directivos en manejar técnicamente el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y un bajo porcentaje (19%) menciona que eventualmente la Compañía tiene interés en cumplir con aspectos de Seguridad.

Tabla No. 5

No.	I T E M	F	AM	RV	N
5	La empresa cumple con todos los requerimientos legales relacionados con la protección de seguridad y salud para sus trabajadores.	58	57	13	0

Gráfico No. 5

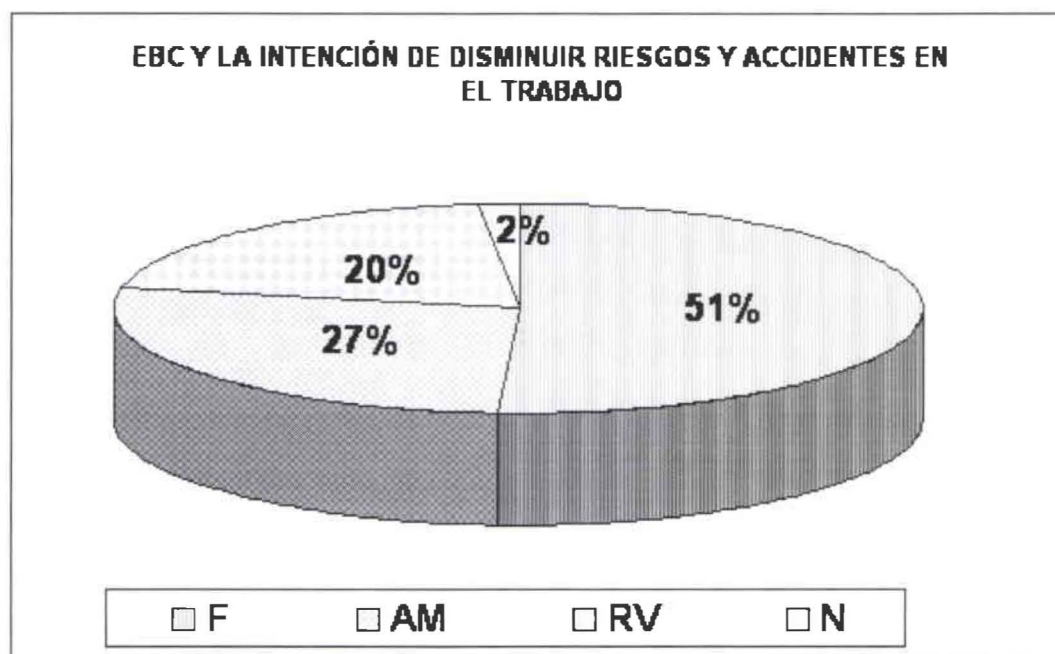


Los resultados en base al cumplimiento legal de seguridad son altos por lo que el 90% de las unidades de investigación expresan que de manera frecuente y con un alto grado de periodicidad los requerimientos de seguridad y salud para los trabajadores se cumplen y no existe criterio alguno (0%) calificado como nunca.

Tabla No. 6

No.	I T E M	F	AM	RV	N
6	La empresa se preocupa por disminuir riesgos y accidentes laborales	65	35	26	2

Gráfico No. 6

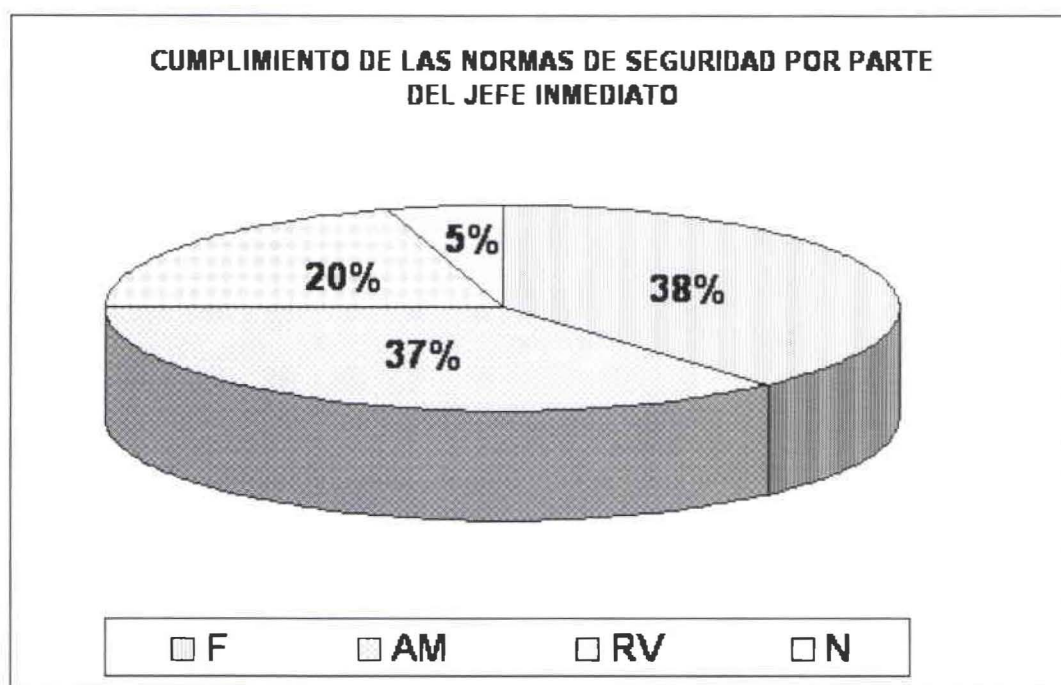


Más de la mitad de la población encuestada (51%) expresa que hay intención frecuente de la responsabilidad de la empresa en reducir riesgos y accidentes en el trabajo. A esto se suma un 27% que refuerza con el distractor A Menudo la ocupación de sus directivos en mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo vigente en Ecuador Bottling Company.

Tabla No. 7

No.	ITEM	F	AM	RV	N
7	Su jefe o supervisor inmediato cumple con las normas de seguridad dentro de su área de trabajo	49	47	26	6

Gráfico No. 7



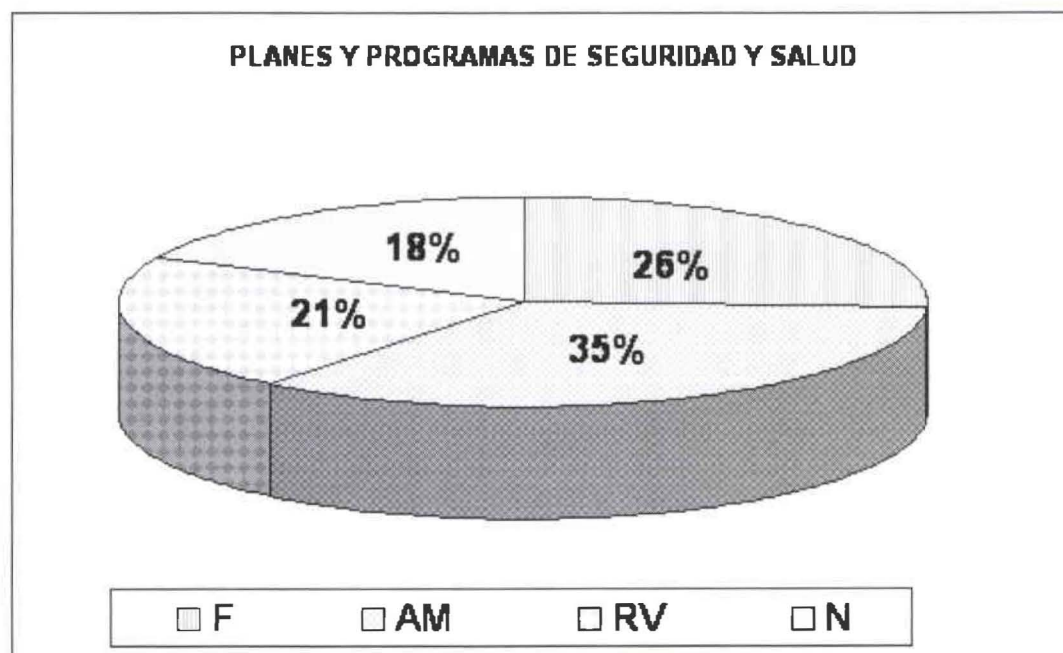
Aquí el gráfico demuestra una particularidad en donde el supervisor como colaborador o responsable directo asume el cumplimiento de manera frecuente en un importante porcentaje (38%) adicionando el criterio de que un porcentaje

similar asegura que el jefe o supervisor la mayoría de las veces demuestra el cumplimiento como referente al resto de colaboradores.

Tabla No. 8

No.	I T E M	F	AM	RV	N
8	Existen planes o programas relacionados con seguridad y salud en el trabajo	33	45	27	23

Gráfico No. 8



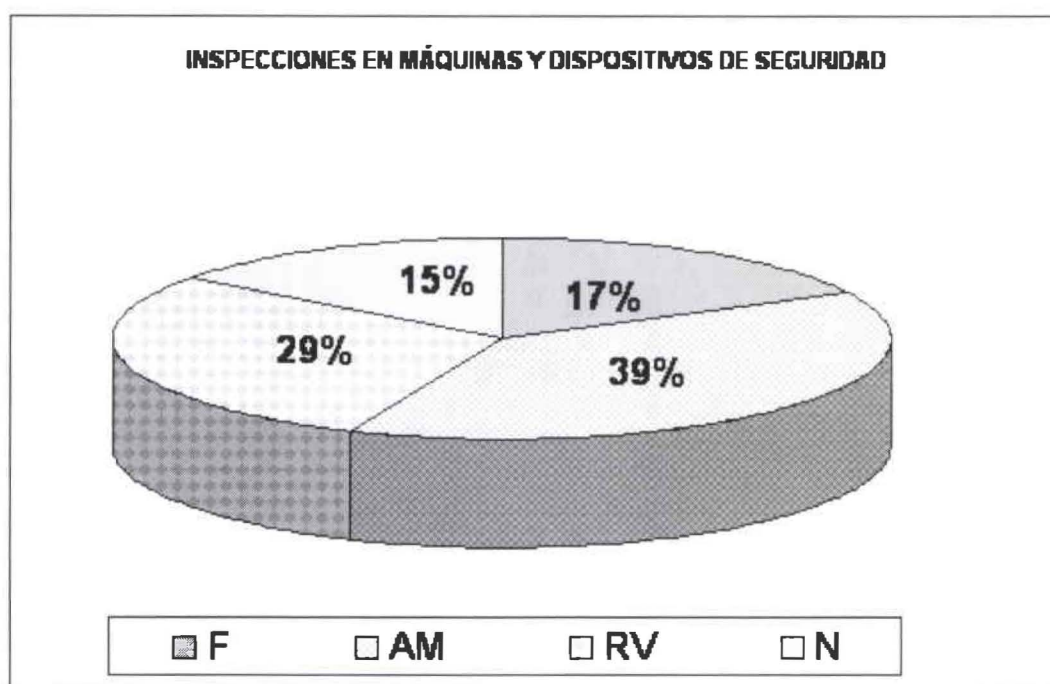
Si bien la sumatoria del distractor Frecuentemente y A menudo llega a un 61%, es relevante considerar la respuesta de los distractores Rara Vez y Nunca (39%) como una debilidad del sistema de seguridad y salud en el trabajo.



Tabla No. 9

No.	I T E M	F	AM	RV	N
9	El jefe de Seguridad realiza inspecciones a fin de verificar que las máquinas y demás dispositivos se encuentren protegidos y con guardas de Seguridad	22	50	37	19

Gráfico No. 9

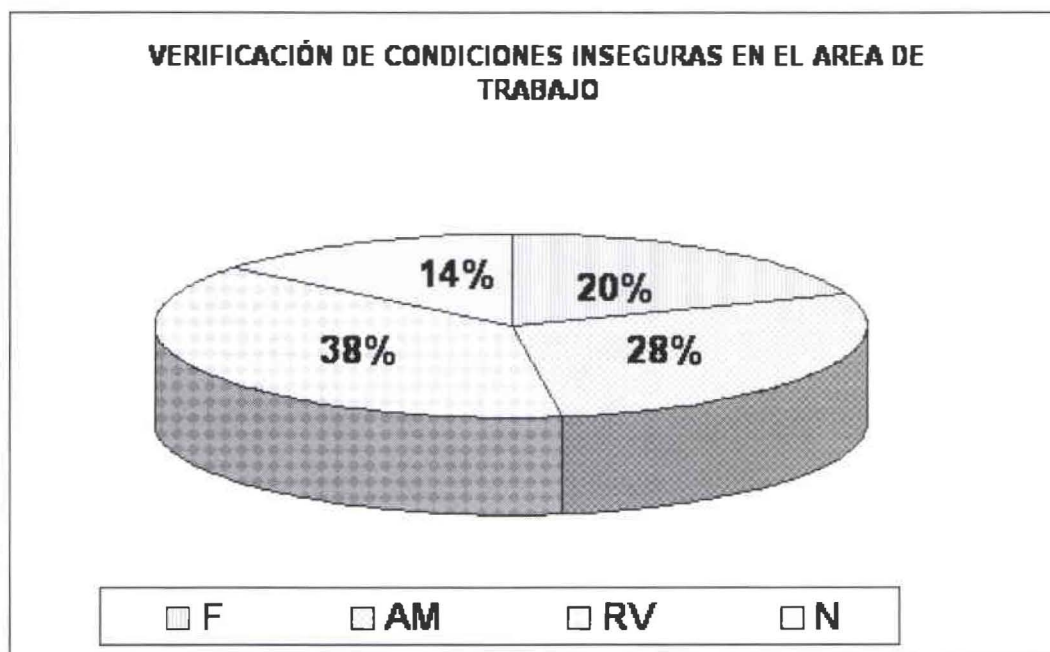


Del gráfico se puede determinar que un porcentaje cercano al 60% expresa que la supervisión de maquinaria se efectúa de manera frecuente y periódica; sin embargo gráficamente se observa que una parte significativa de la población detecta que pocas veces se efectúan monitoreos de dispositivos de seguridad.

Tabla No. 10

No.	I T E M	F	AM	RV	N
10	El jefe de Seguridad realiza inspecciones a fin de verificar condiciones inseguras en el área de trabajo	25	36	49	18

Gráfico No. 10

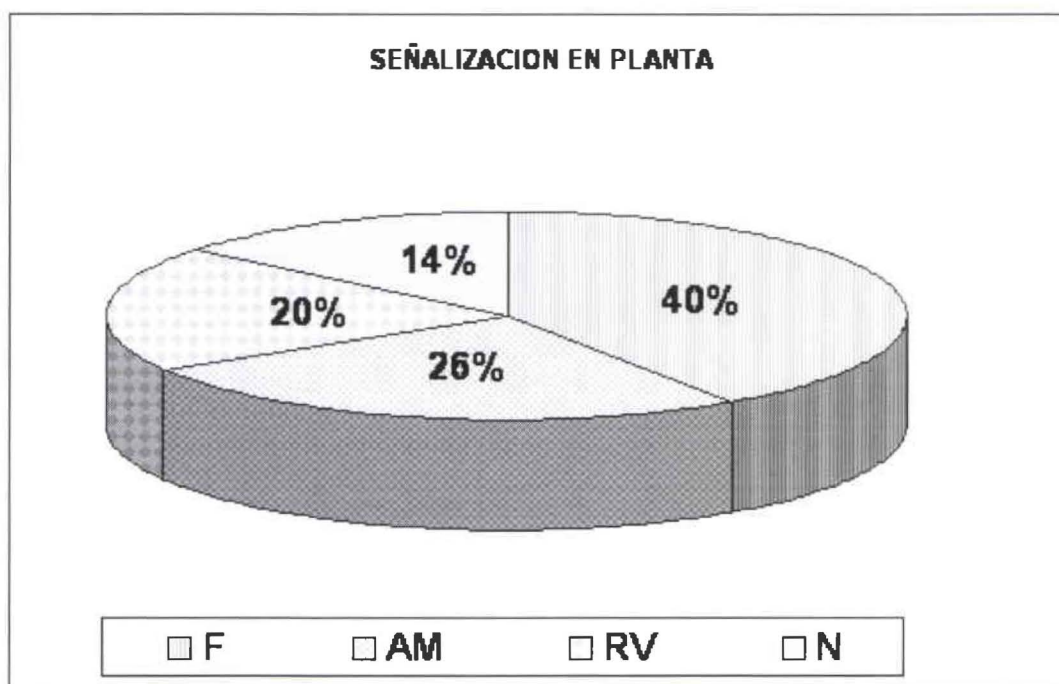


Este gráfico muestra que la población no aprecia claramente que el responsable del tema seguridad no cumple en un 14% la verificación de condiciones subestándares. Un 38% que se consideraría el más alto de las respuestas indican que se da un cumplimiento de manera eventual y poco periódica.

Tabla No. 11

No.	I T E M	F	AM	RV	N
11	Existe dentro del área de trabajo la señalización relacionada con seguridad ( riesgos, salidas de emergencias, uso de equipos de protección personal)	52	33	25	18

Gráfico No. 11

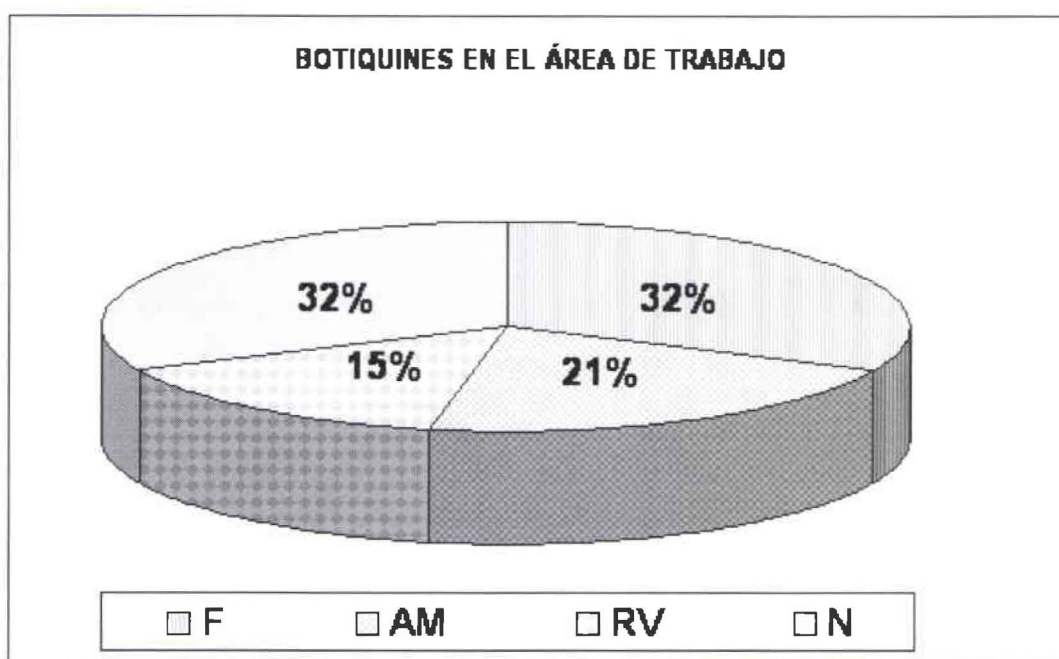


El 40% que muestra la gráfica indica que la señalización relacionada con Seguridad se cumple siempre; a ese criterio refuerza un importante 26% de la población donde menciona que si se cumple en la mayoría de veces de tal forma que un 66% más allá de apreciar las señales en sí está de acuerdo con este requerimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla No. 12

No.	I T E M	F	AM	RV	N
12	Disponen de botiquines de emergencia ubicados cerca de su área de trabajo.	41	27	19	41

Gráfico No. 12

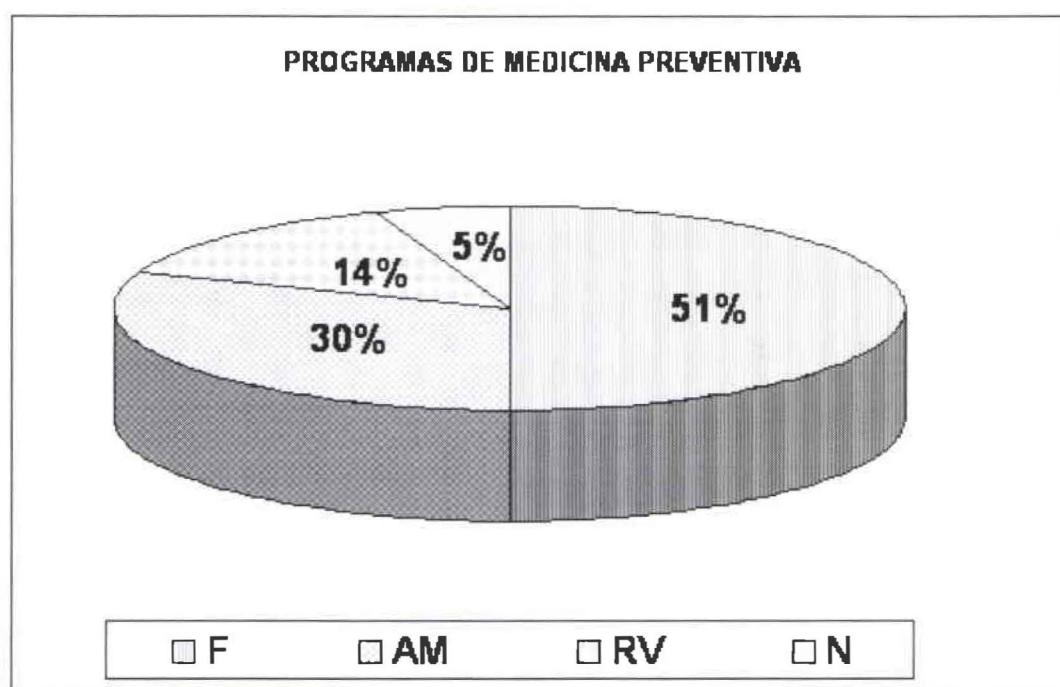


Las respuestas consignadas para este ítem reflejan en la gráfica donde el 64% se reparte para dos distractores extremos y 32% que corresponde a Nunca obedece también a que un 50% de los colaboradores pertenecen a la sección administrativa y comercial en donde no se disponen de botiquines para auxilio inmediato por cuanto ellos son atendidos en un espacio determinado como lo es el dispensario médico. Y el otro 32% desvirtúa un poco del criterio anterior por que ellos sí disponen de botiquines muy cerca de su sitio de trabajo.

Tabla No. 13

No.	I T E M	F	AM	RV	N
13	La empresa realiza programas de medicina preventiva para los trabajadores	64	39	18	7

Gráfico No. 13

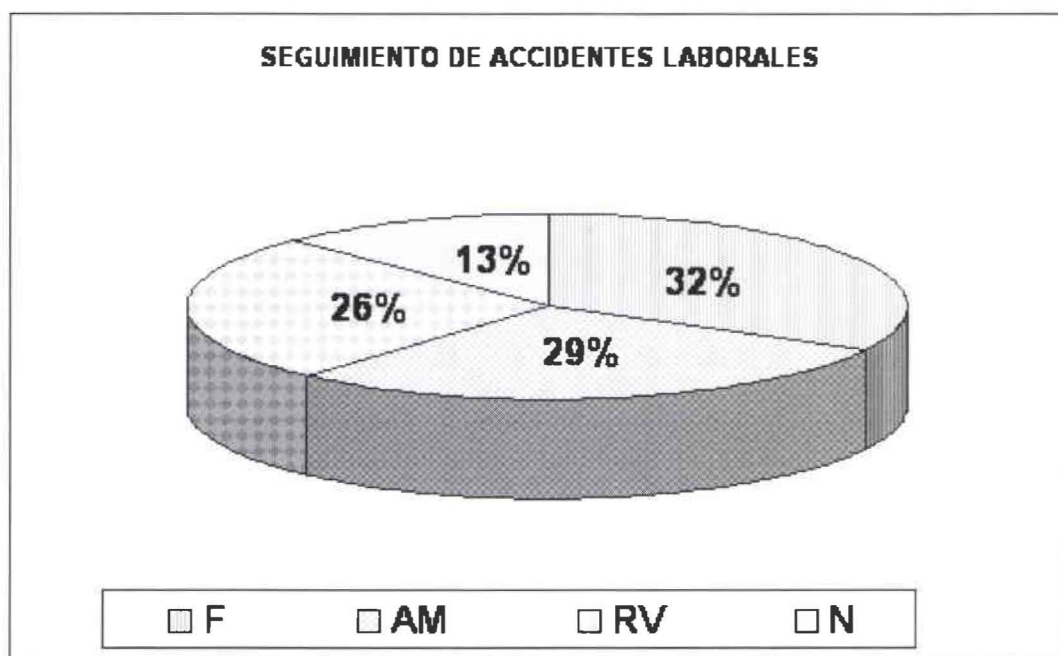


En el gráfico se observa que el 51% de la población afirma que frecuentemente se realizan programas de medicina preventiva. El 30% indica que la mayoría de veces se realiza medicina preventiva en la planta matriz Quito.

Tabla No. 14

No.	I T E M	F	AM	RV	N
14	El área médica y de trabajo social realizan seguimientos en caso de que un colaborador se accidente	42	37	33	16

Gráfico No. 14

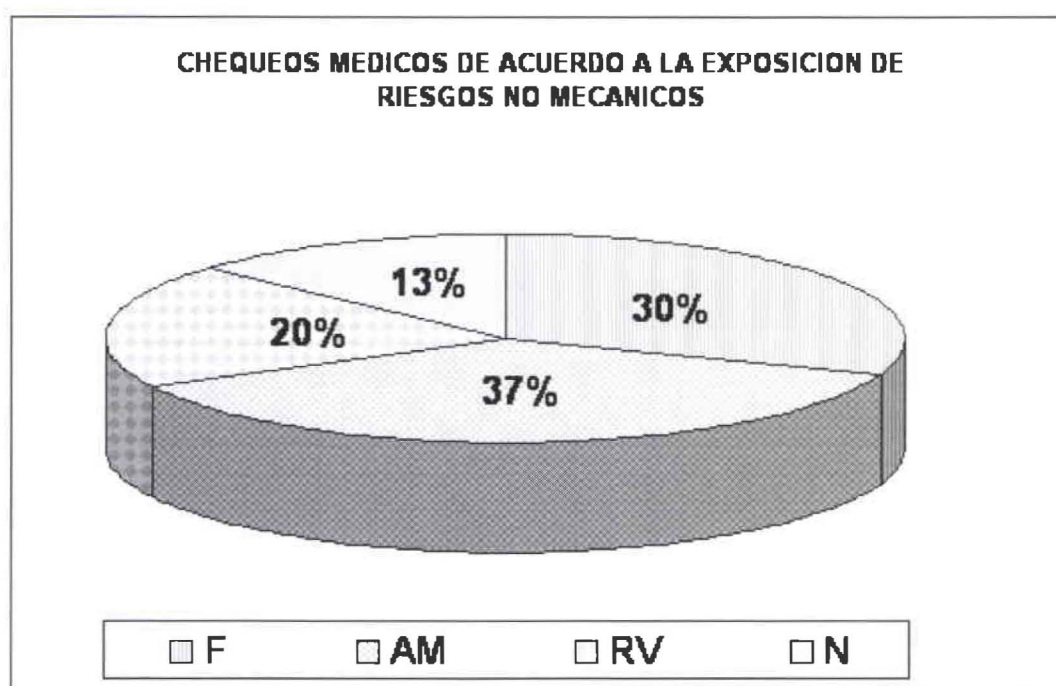


El 61% de la población manifiesta que el área médica y trabajo social realizan seguimientos de accidentes laborales. El 26% expresa que eventualmente se realiza este tipo de seguimientos. Al ser el área médica y el área de trabajo social áreas que velan por el bienestar del colaborador es importante destacar que un 13% de los investigados dicen que nunca se realiza seguimientos de accidentes.

Tabla No. 15

No.	I T E M	F	AM	RV	N
15	El departamento médico de la empresa ha realizado chequeos médicos a los colaboradores expuestos a riesgos o que presenten dolencias	39	47	25	17

Gráfico No. 15

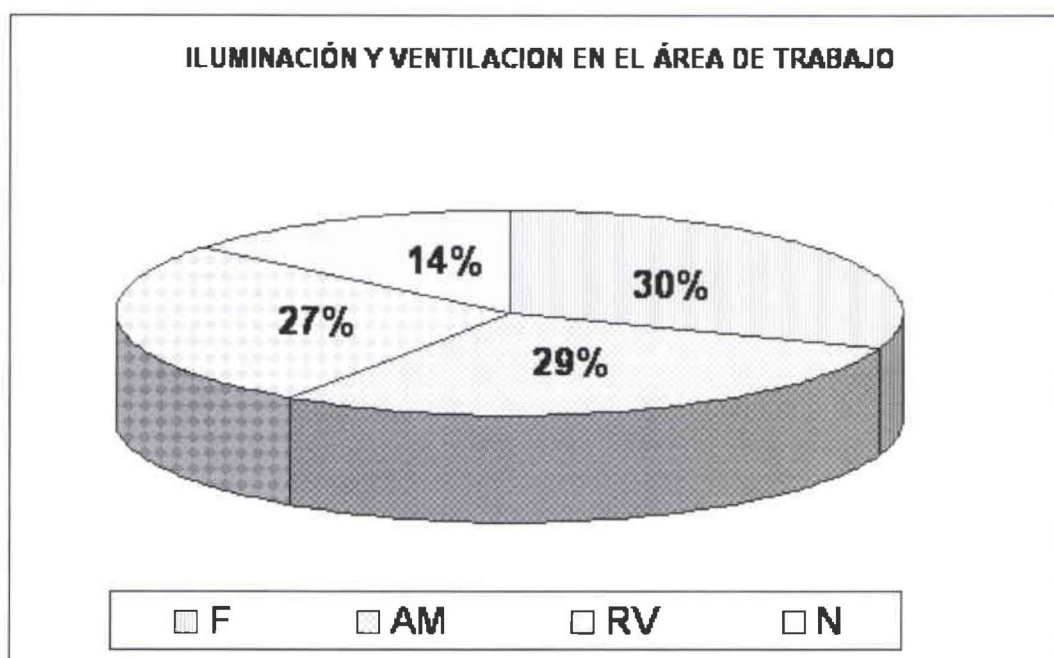


Resulta importante apreciar que el 67% de los colaboradores expresan mayoritariamente que el departamento médico realiza chequeos médicos a los colaboradores que se encuentran expuestos a riesgos. Y un bajo porcentaje (20%) menciona que eventualmente el área médica realiza chequeos de riesgos no mecánicos.

Tabla No. 16

No.	I T E M	F	AM	RV	N
16	Su área de trabajo cuenta con la suficiente iluminación y ventilación	39	37	34	18

Gráfico No. 16



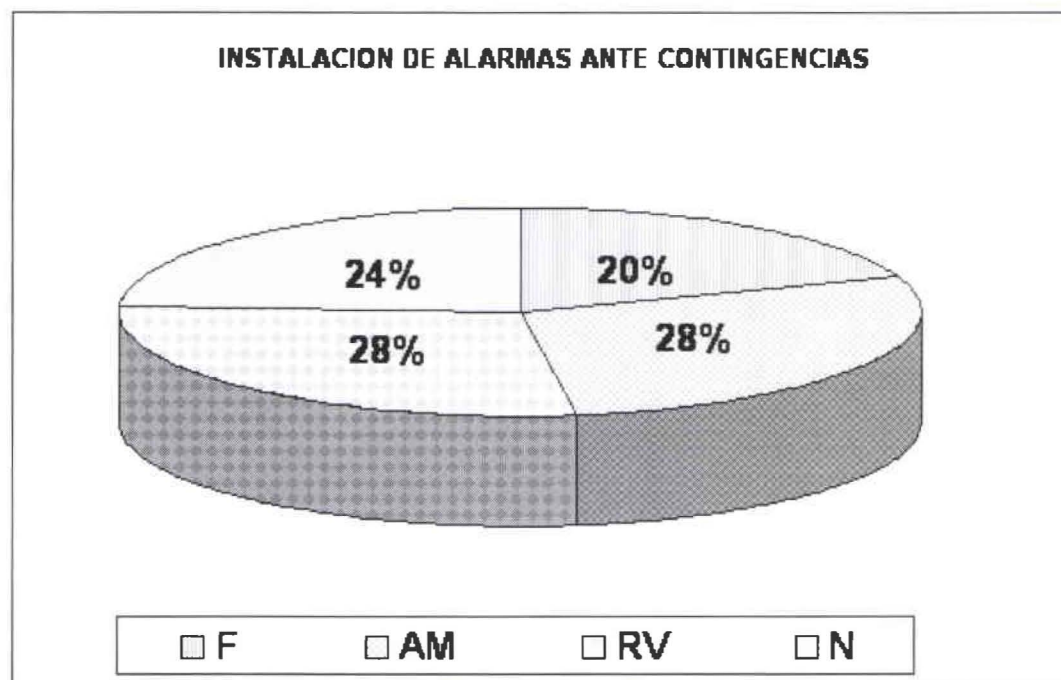
El gráfico muestra que el 30% de la población manifiesta que en su área de trabajo frecuentemente existe suficiente iluminación y ventilación. Un porcentaje similar (29%) manifiesta que en la mayoría de los casos se da esta condición. Existe así mismo un porcentaje parecido a los anteriores (27%) que indica que eventualmente se dan estas condiciones en el área de trabajo.



Tabla No. 17

No.	I T E M	F	AM	RV	N
17	Existen dispositivos de alarma instalados en las áreas donde hay peligros de derrames o fugas de sustancias irritantes o tóxicas	25	36	36	31

Gráfico No. 17

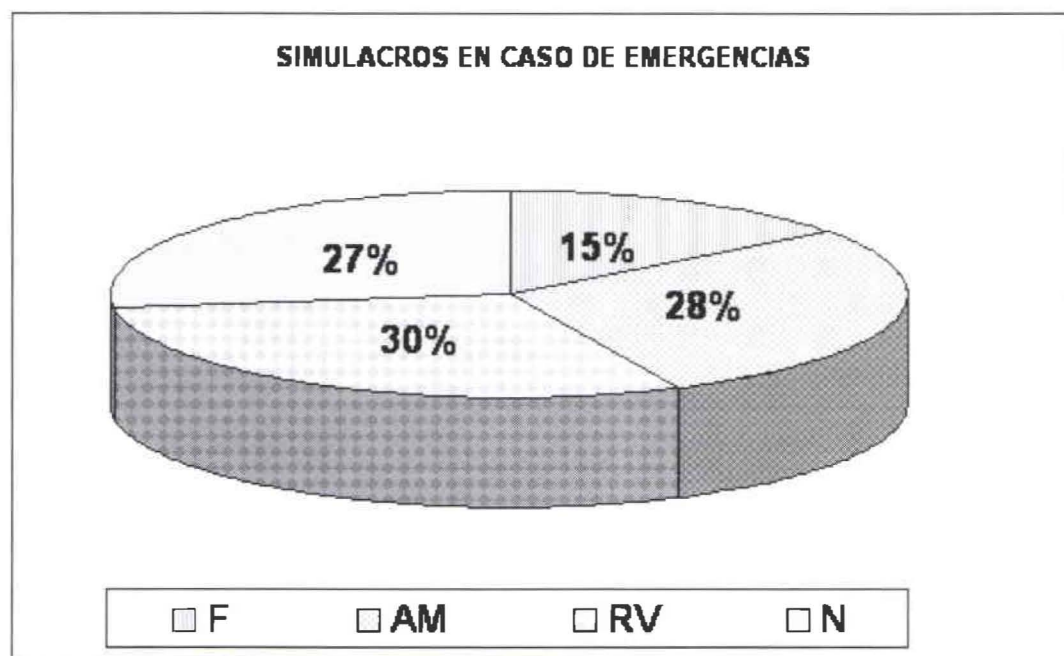


Se observa en el gráfico una distribución muy compartida entre las diferentes alternativas. Sin embargo es importante destacar que el 24% de la población indica que No existen dispositivos de seguridad frente a emergencias y 28% responde que eventualmente se instalan este tipo de sistemas.

Tabla No. 18

No.	I T E M	F	AM	RV	N
18	Se efectúan simulacros para entrenar al personal en caso de emergencias (incendio, explosión, amenaza de bomba, desastres naturales)	19	36	38	35

Gráfico No. 18

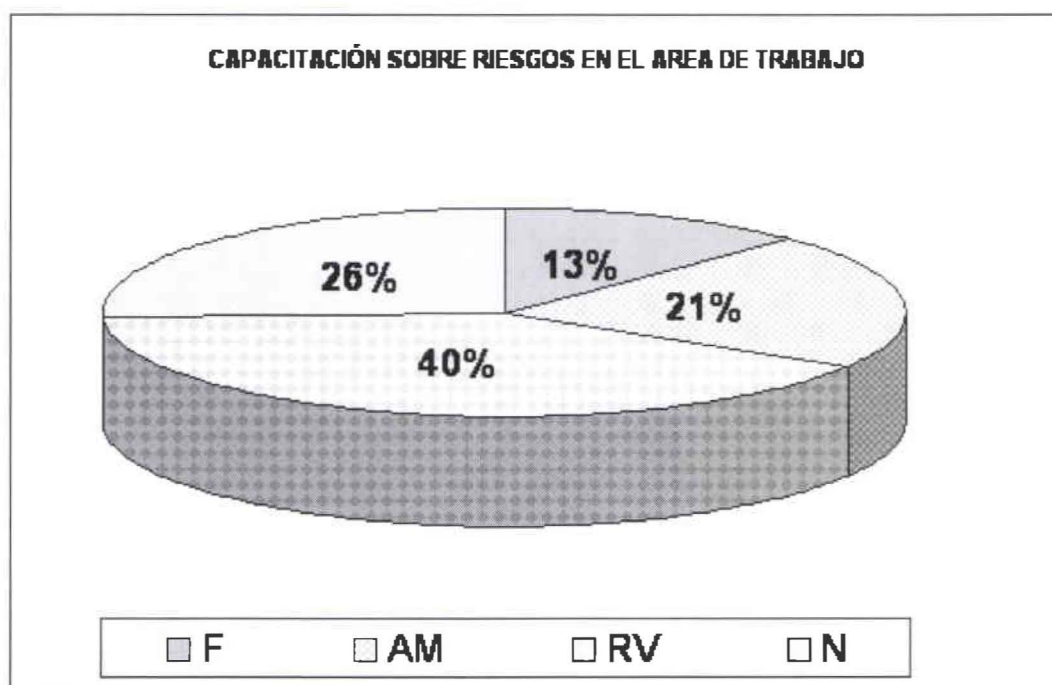


Apenas un 15% de la población manifiesta de que se realizan simulacros de emergencia de manera frecuente y un 28% indican que en la mayoría de casos se realizan estos entrenamientos prácticos. Es importante considerar que el 30% de la población menciona que Rara Vez se realizan estos entrenamientos y más aún el 27% manifiesta que Nunca se realizan estos eventos.

Tabla No. 19

No.	I T E M	F	AM	RV	N
19	Ha recibido capacitación sobre los riesgos inherentes a su cargo	16	27	52	33

Gráfico No. 19

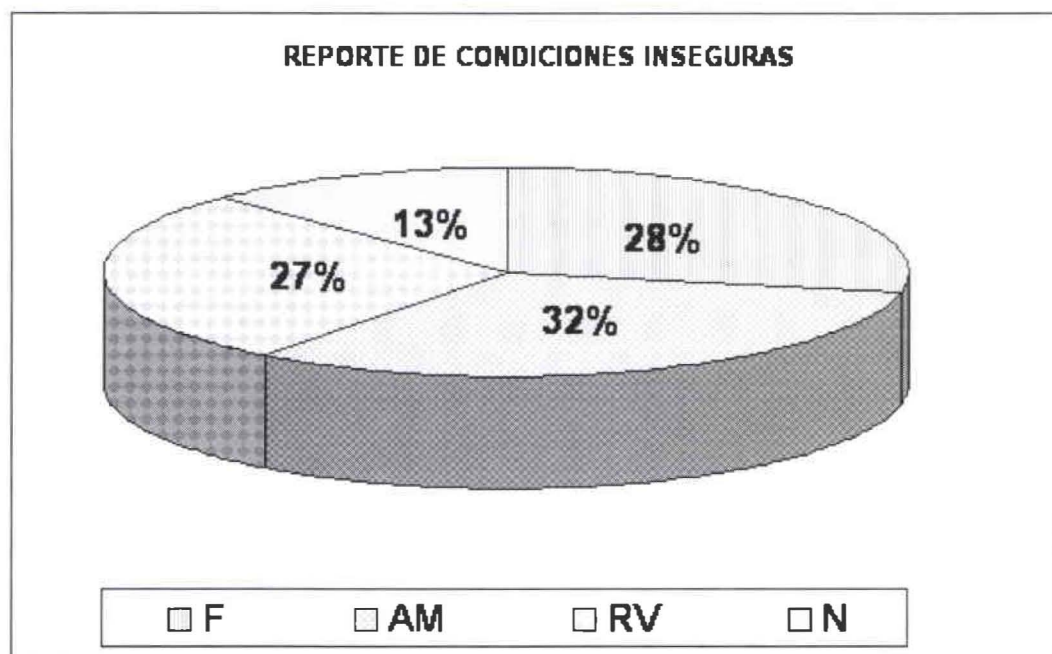


Aquí el gráfico demuestra que el 40% de la población investigada menciona que Rara Vez recibe capacitación relacionada con riesgos del trabajo, lo cual sumado con el 26% que indica que Nunca recibe capacitación referente al tema, se convierte en un valor mayor al 50% de la población que mencionan su desconocimiento al respecto.

Tabla No. 20

No.	I T E M	F	AM	RV	N
20	Reporta usted condiciones inseguras existentes en su área de trabajo	36	41	35	16

Gráfico No. 20

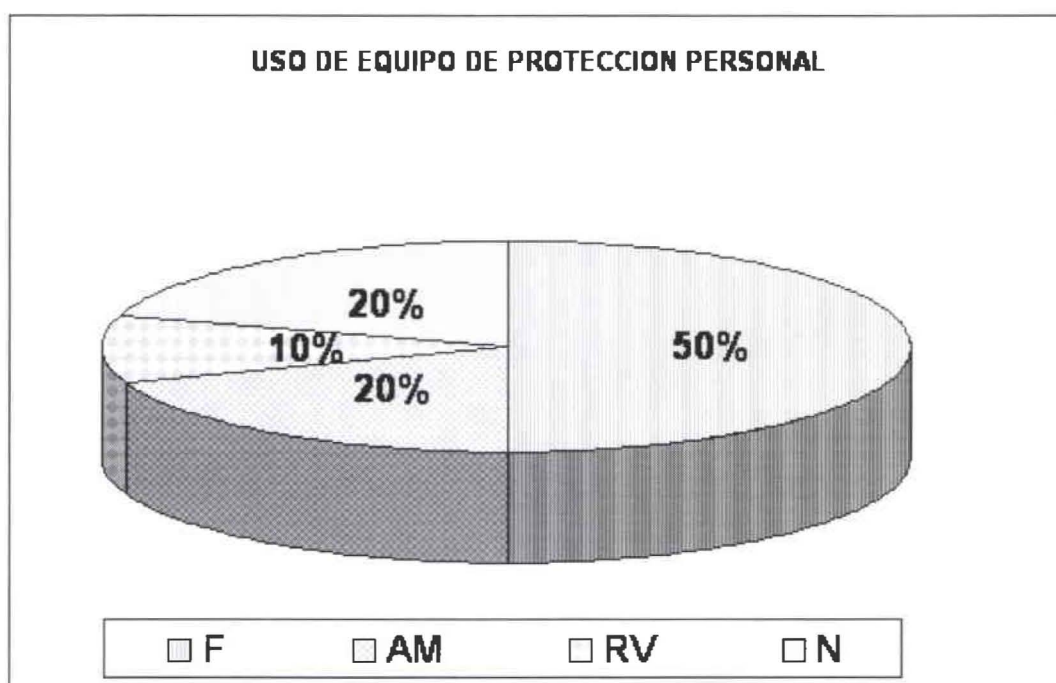


La mayor parte de los colaboradores investigados reportan condiciones inseguras existentes en su área de trabajo. Así se puede observar que el 28% lo reporta frecuentemente y el 32% reporta estas condiciones la mayoría de veces. Es importante considerar el 13% de la población que Nunca reporta condiciones inseguras las cuales pueden estar generando accidentes laborales.

Tabla No. 21

No.	I T E M	F	AM	RV	N
21	Utiliza el equipo de protección personal entregado por la empresa para el desarrollo de sus actividades rutinarias?	64	25	13	26

Gráfico No. 21

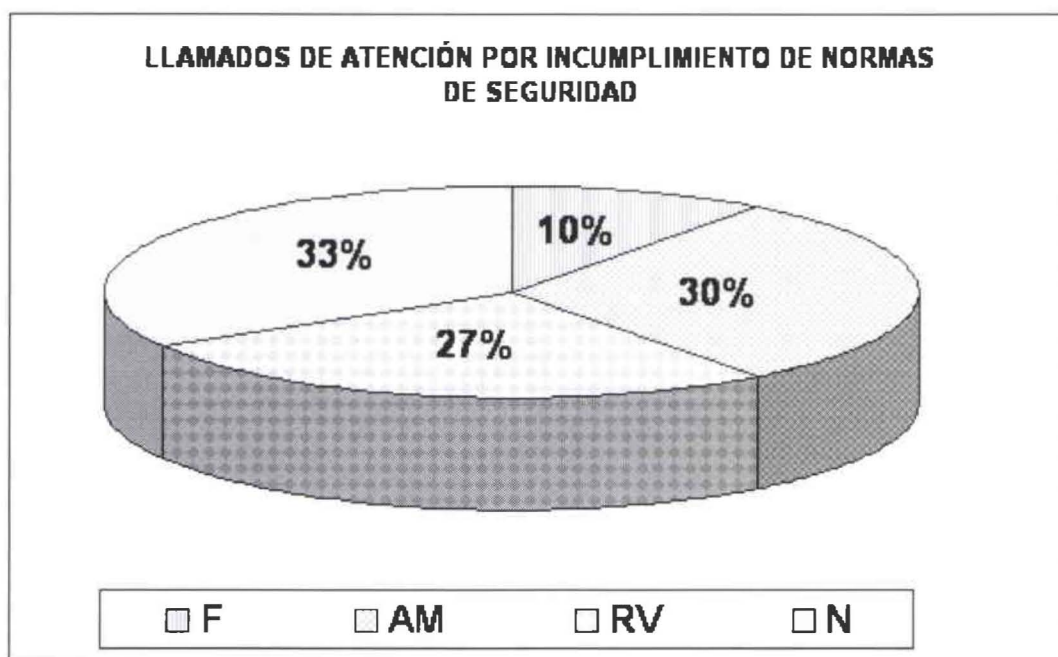


El gráfico demuestra claramente que más del 50% de los investigados utilizan los equipos de protección personal en sus actividades rutinarias. Sin embargo existe un 20% que nunca utiliza los equipos de protección personal. Considerando que en la pregunta número dos (2) el 71% de los investigados afirman que la empresa les entrega equipos de protección personal, se podría pensar que existe un grupo de la población investigada que no tiene conciencia sobre riesgos a su seguridad y salud.

Tabla No. 22

No.	I T E M	F	AM	RV	N
22	Ha constatado llamados de atención de algún colaborador de EBC ante la falta en el cumplimiento de normas o medidas de seguridad	13	38	34	43

Gráfico No. 22

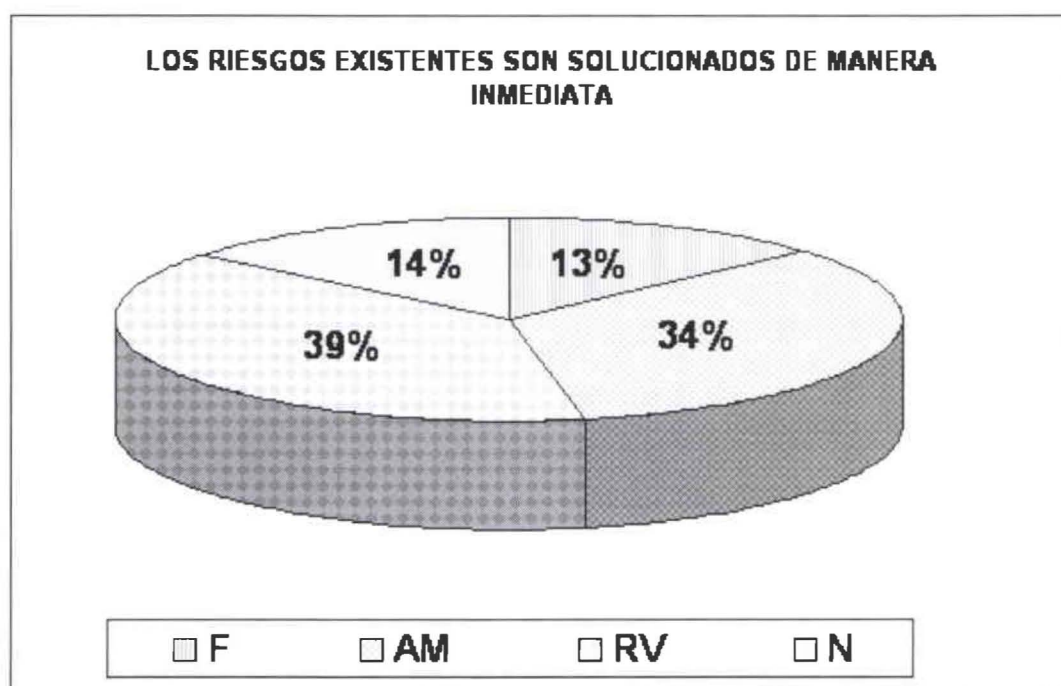


Es importante destacar que el 33% de la población indica que Nunca hay llamados de atención por incumplimientos de normas de Seguridad, Así mismo el 27% menciona que eventualmente hay este tipo de llamados de atención. Un pequeño porcentaje (10%) menciona que frecuentemente se realizan llamados de atención al incumplir una norma de seguridad.

Tabla No. 23

No.	I T E M	F	AM	RV	N
23	Las situaciones de inseguridad o riesgo informadas han sido solucionadas de manera inmediata	17	43	50	18

Gráfico No. 23

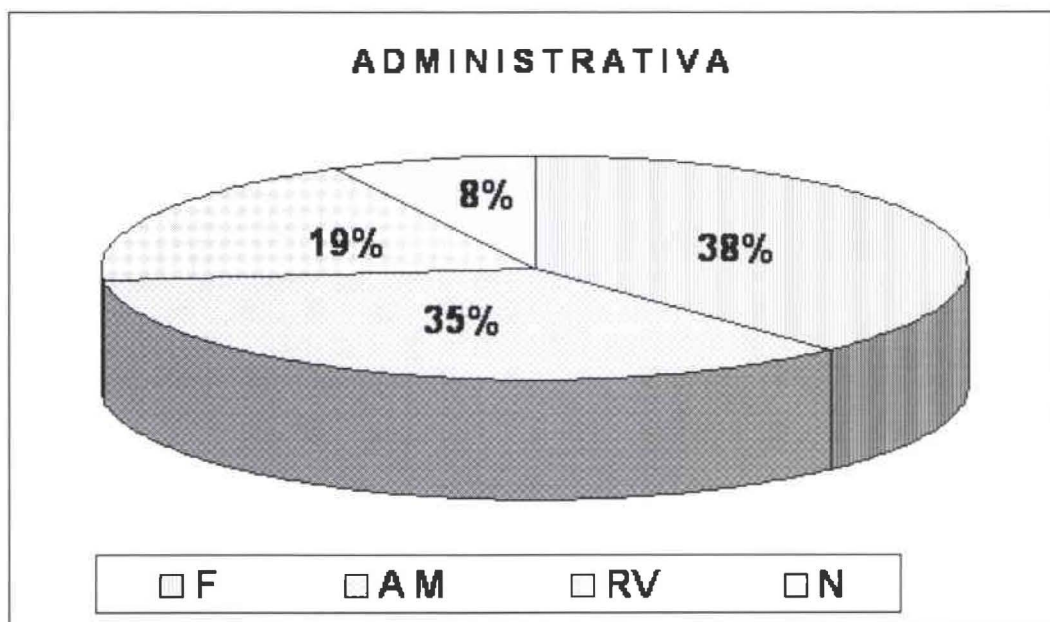


Un 39% de los investigados mencionan que Rara vez se solucionan los riesgos o condiciones inseguras, siendo el porcentaje mayor de este ítem, y un 14% menciona que nunca son solucionados los riesgos reportados. En consecuencia podemos observar que más del 50% percibe que no se solucionan las situaciones de Seguridad que son informadas.

Tabla No. 24

No.	PILARES DE GESTION	F	A M	RV	N
1	ADMINISTRATIVA	389	363	192	80
2	TECNICA	269	305	276	174
3	TALENTO HUMANO	224	237	259	176

Gráfico No. 24



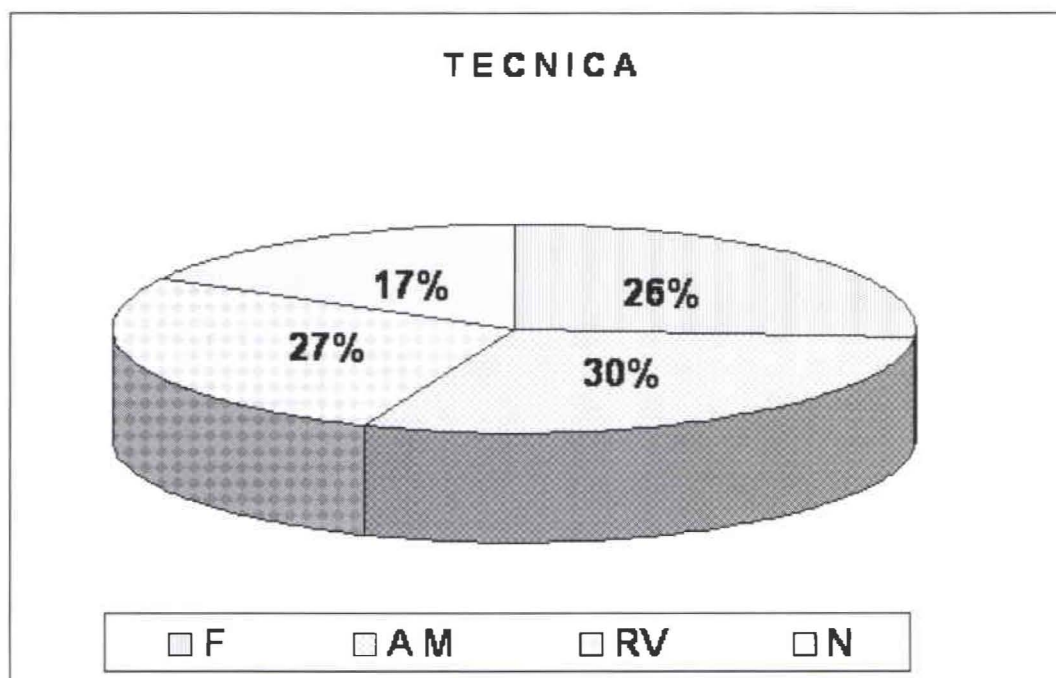
En la Gestión Administrativa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador Bottling Company se puede observar que el 73% de la población investigada percibe que la empresa maneja frecuentemente lineamientos, políticas y normas de Seguridad.



Tabla No. 25

No.	PILARES DE GESTION	F	A M	RV	N
1	ADMINISTRATIVA	389	363	192	80
2	TECNICA	269	305	276	174
3	TALENTO HUMANO	224	237	259	176

Gráfico No. 25

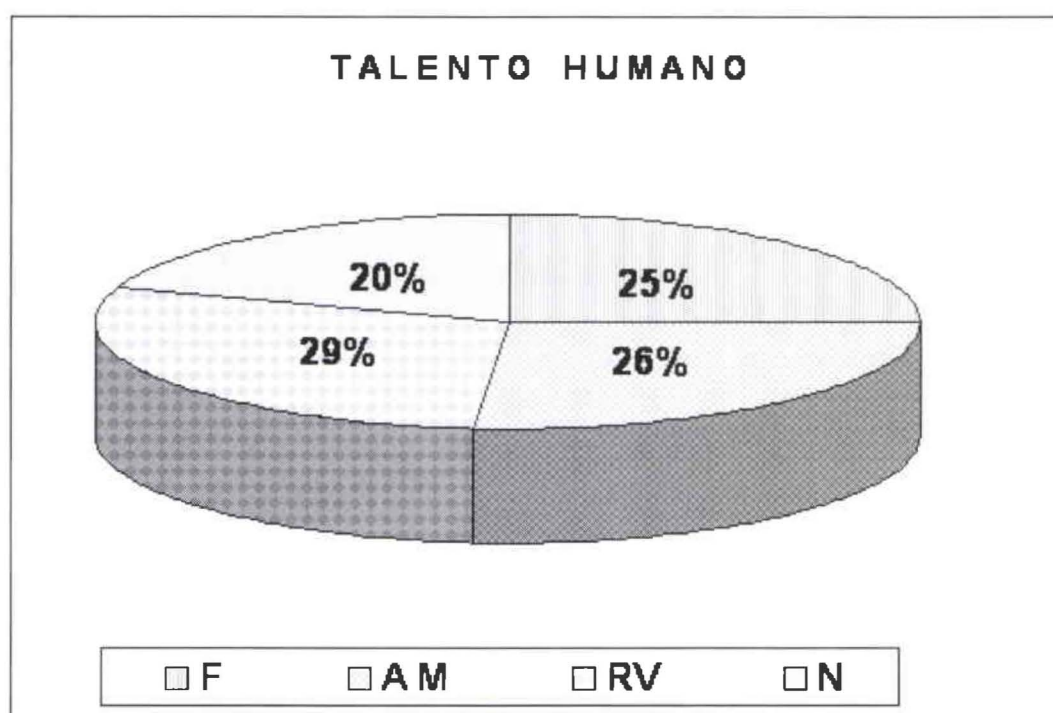


En la Gestión Técnica del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador Bottling Company se observa en la gráfica que un porcentaje considerable (56%) de la población investigada percibe que se cumple frecuentemente y/o en la mayoría de los casos.

Tabla No. 26

No.	PILARES DE GESTION	F	A M	RV	N
1	ADMINISTRATIVA	389	363	192	80
2	TECNICA	269	305	276	174
3	TALENTO HUMANO	224	237	259	176

Gráfico No. 26

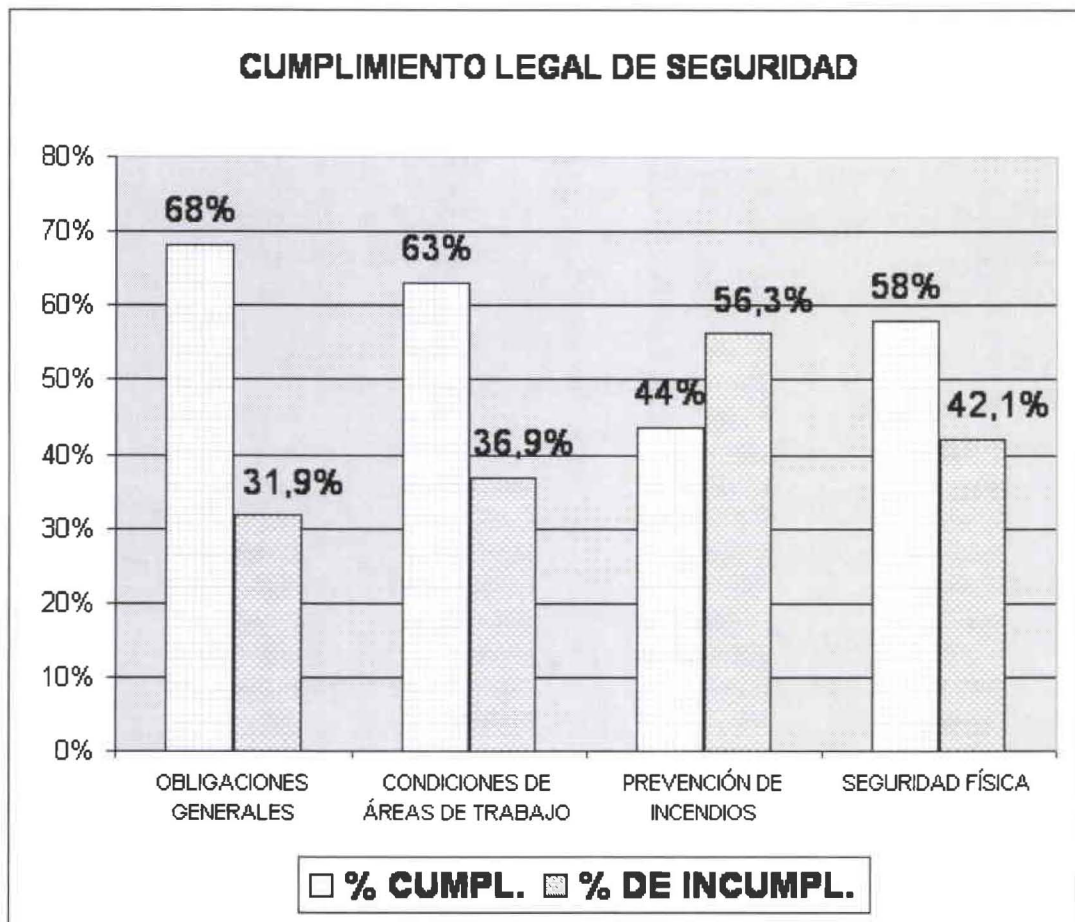


En la Gestión del Talento Humano del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador Bottling Company se observa en la gráfica puntajes muy parecidos distribuidos en cada alternativa sin poder discriminar claramente la percepción de la población investigada.

Tabla No. 27

<b>EVALUACION DE MATRIZ LEGAL DE SEGURIDAD</b>					
<b>ASPECTOS EVALUADOS</b>	<b>ITEMS QUE APLICAN</b>	<b>ITEMS QUE CUMPLE</b>	<b>ITEMS QUE NO CUMPLE</b>	<b>% CUMPL.</b>	<b>% DE INCUMPL.</b>
OBLIGACIONES GENERALES	69	47	22	68%	31,9%
CONDICIONES DE ÁREAS DE TRABAJO	65	41	24	63%	36,9%
PREVENCIÓN DE INCENDIOS	32	14	18	44%	56,3%
SEGURIDAD FÍSICA	19	11	8	58%	42,1%
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>113</b>	<b>72</b>	<b>232,8%</b>	<b>167,2%</b>
<b>PORCENTAJE TOTAL</b>				<b>58,2</b>	<b>41,8</b>

Gráfico No. 26



En el gráfico se muestra claramente que una de las debilidades de cumplimiento legal en lo que se refiere al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es el tema de Capacitación y Prevención de Incendios pues como se puede observar existe el 56,3 % de incumplimiento en esta área. Se observan además que en todos los requerimientos de cumplimiento legal de seguridad hay un promedio de cumplimiento del 58%.

## CONCLUSIONES

- Dentro de los pilares de gestión se concluye que en el sistema de seguridad y salud en el trabajo de Ecuador Bottling Company, la gestión administrativa se encuentra en un 73% de cumplimiento. Las políticas, normas y reglamentos en lo que se refiere a Seguridad se encuentran desarrollados y el personal conoce de los mismos.
- Tanto el pilar de gestión Técnica y de Talento Humano es necesario reforzar debido a que no todos los colaboradores investigados observan la gestión de seguridad tanto en aspectos técnicos de seguridad como en temas de capacitación y entrenamiento para minimizar riesgos en el ambiente de trabajo.
- Aún cuando la empresa entrega equipos de protección personal a los colaboradores, existen un cierto número de colaboradores que hacen caso omiso por utilizar. Este incumplimiento de normas puede ir de la mano con la gestión del Talento Humano, pues si no existe la capacitación, entrenamiento y conocimiento de riesgos difícilmente el colaborador va a diferenciar los términos de convicción e imposición de normas de seguridad.
- La población investigada percibe que la empresa no se realiza entrenamientos y simulacros ante la situación de una emergencia, lo cual pueden crear resistencia y oposición a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Los colaboradores de planta ven la necesidad de que existan investigaciones periódicas de seguridad en las áreas de trabajo a fin de minimizar riesgos. Indicando además que aquellas condiciones

inseguras que son reportadas no se las solucionan de manera inmediata. Estos aspectos de incumplimiento por parte de los responsables de seguridad puede hacer que los colaboradores no creen o aporten a la gestión integral de seguridad.

- El cumplimiento de los requerimientos legales de seguridad se encuentran en un porcentaje de cumplimiento del 58%, en donde los factores que no se cumplen se refieren a la gestión técnica contra incendios y de infraestructura y a la gestión del Talento Humano, siendo una percepción similar por parte de la población investigada a través de la aplicación de una encuesta.
- Se concluye el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la planta de EBC tiene como fortaleza un pilar de gestión administrativo sólido. Sin embargo existen oportunidades de mejora en los pilares de gestión Técnica y de Talento Humano.
- Al realizar un análisis de los requerimientos legales de seguridad y salud en el trabajo se puede concluir mencionando que muchas de las leyes son muy superficiales y de un alcance mínimo en comparación con normas internacionales.

## RECOMENDACIONES

- Si bien el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la planta de EBC tiene como fortaleza un pilar de gestión Administrativo sólido es importante que todas la políticas, normas, reglamentos y programas se implementen al 100% a fin de cumplir con requerimientos legales de seguridad así como con los requerimientos propios del Sistema de Calidad de Coca Cola Company.
- Sobre el tema de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, es necesario aumentar el grado de conocimiento y compromiso de los colaboradores de manera general en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto a través del desarrollo y fomento de una cultura del autocuidado, mediante la participación a un mejor cumplimiento de la legislación vigente y el otorgamiento de la más alta prioridad como política de empresa, para ello es necesario elaborar un cronograma o plan anual de capacitaciones como un vehículo para aumentar el conocimiento y fomentar la retroalimentación entre requisitos de órganos reguladores y de los estándares propios de la empresa, la capacitación debe abarcar tanto a niveles de dirección así como a colaboradores de las áreas operativas destacados directamente en las actividades cortidianas del sistema de seguridad y salud ocupacional. La capacitación requiere ejecutar un amplio programa de capacitación en los diferentes tópicos de la seguridad y salud en el trabajo.
- Se recomienda que los planes y programas de capacitación se implementen, especialmente para hacer énfasis en los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

- Aún cuando se ha determinado en procedimientos las frecuencias para la realización de simulacros hasta la fecha la compañía no ha realizado ningún entrenamiento práctico para dar respuesta acertada ante una emergencia. Sería importante incluir dentro de los programas de entrenamiento este tema a fin de que se establezca un presupuesto y fecha determinada para la realización de este tipo de eventos que puede salvar vidas, evitar pérdidas y problemas con la comunidad.
- La instalación de alarmas ante contingencias debe ser una prioridad para la empresa EBC así como también realizar simulacros que permitan a los colaboradores de todas las áreas estar preparados ante cualquier emergencia que pudiera suscitarse dentro de la empresa, guardando registros de los simulacros, de los elementos o dispositivos de seguridad sobre su estado, funcionamiento, etc, que permitirán tomar acciones correctivas frente a las deficiencias.
- Es importante recalcar que la dotación de equipos de protección personal merece una gran responsabilidad, ya que éstos deben adecuarse a la actividad y al riesgo al que el colaborador se expone en su día a día, para ello el estudio de los equipos de protección personal por áreas de trabajo permitirá hacer de ellos, las eficaces. A su vez es necesario lograr en los colaboradores la conciencia en el uso del equipo como elementos de protección individual, mucho depende de ello, la calidad del equipo, por lo que los responsables de seguridad deberán ajustarse a las disposiciones reglamentarias sobre protección personal.
- Se recomienda desarrollar un plan de acción considerando todas las falencias encontradas en cada pilara de gestión y determinar oportunidades de mejora objetivas y que éstas sean evaluadas en un periodo de tiempo determinado.



- Es importante además que a partir de este estudio se determine un indicador de gestión que se llame “Cumplimiento de Regulaciones Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo”. Indicador que puede ser evaluado en un tiempo determinado y verificar avances o retrasos del cumplimiento.
- Se recomienda que todos los indicadores determinados en la unidad de Seguridad sean revisados por la Gerencia General y que éstos sean traducidos en costos y se determine acciones para el Control de Pérdidas.
- Una condición fundamental para incrementar la efectividad y eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en las empresas es contar con planes y programas en seguridad y salud ocupacional, la empresa objeto del estudio cuenta con ellos, sin embargo de acuerdo al diagnóstico resultante de las encuestas demuestran una necesidad de hacerlos conocer e implementarlos, realizando seguimientos constantes sobre su cumplimiento.
- Es crucial, estructurar un mecanismo de inspección hacia todas las actividades ya que éstas implican un riesgo de mayor o menor grado por lo tanto hay que estar preparados para prevenirlo, ya que la inspección es uno de los mejores instrumentos disponibles para descubrir los problemas y evaluar sus riesgos antes de que ocurran los accidentes y otras pérdidas. Un programa de inspecciones bien dirigido puede llegar a cumplir metas y objetivos como: identificar problemas potenciales que no se previeron durante el diseño o análisis de tareas; identificar las deficiencias de los equipos, identificar acciones impropias de los trabajadores, identificar el efecto que producen los cambios en los procesos, deficiencias de las acciones correctivas, para ello es vital que el responsable implemente el procedimiento de inspecciones planeadas que permitirá detectar lo antes mencionado.

- Al ser el área médica y de trabajo social áreas que velan por el bienestar del colaborador, deben enfatizar el seguimiento a los trabajadores accidentados, promover campañas para la prevención de riesgos, y lograr mayor participación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que éstos son miembros de él.
- Ya que el 40 % de la población investigada rara vez recibe capacitación relacionada a los riesgos inherentes a su cargo, es de vital importancia para los responsables de la Unidad de Seguridad Industrial de la empresa realizar un plan de capacitación dirigido a todas las áreas, con un programa de inducción a todo el personal nuevo sobre las normas de seguridad industrial de la empresa y riesgos propios del cargo a desempeñar, implementar procedimientos como los de inspecciones planeadas para determinar áreas de mayor riesgo y donde necesitan refuerzos sobre operaciones seguras, así mismo un análisis de riesgos a los que los colaboradores de las distintas áreas de exponen y el análisis de seguridad en la tarea.
- A pesar de que el Ecuador posee un marco legal moderno, consistente y coherente con los objetivos de protección que se persiguen a favor de los trabajadores, es necesario convertir los mandatos del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo en una práctica efectiva en la realidad. Deben realizarse ajustes jurídicos iniciando desde el Código del Trabajo, cuya visión de riesgos del trabajo vinculados exclusivamente con los contratados laborales formales, con esquemas de subordinación y remuneración tradicionales está totalmente fuera de contexto, dado el aumento significativo que ha tenido en los últimos años el empleo del sector informal. En la medida de lo posible, lo óptimo sería una normativa que abarque a todos los trabajadores y todos los riesgos a los que pudieran estar expuestos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### DICCIONARIOS

1. Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomos I y II, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L, 3ª Edición, 1976.
2. Diccionario Ilustrado, Océano de la Lengua Española, Ed. Océano S.A. Barcelona.

### AUTORES

3. ALCALÁ-ZAMORA, Luis y CABANELLAS Guillermo, (1976), Tratado de la Política Laboral y Social, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L.
4. CABANELLAS Guillermo, (1968), Derecho de los Riesgos del Trabajo, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba.

5. CASTRO, Yánez, (1976), Técnica Básica de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, Editorial Labor S.A.
6. CATHARINO, José Martín, (1964), Infortunios del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.
7. COCA COLA COMPANY, (2003), Estándar de Administración de la Seguridad, Emisión 15.
8. Consejo Interamericano de Seguridad, (1974), Manual de Prevención de Accidentes para operaciones de Accidentes, Editorial Mapfre S. A
9. Consejo Interamericano de Seguridad, (19781), Manual de Fundamentos de Higiene industrial.
10. DENTON, D. Kwith, (1988), Seguridad Industrial, Editorial McGraw-Hill, 1988, 337 páginas.
11. GRIMALDI & SIMONDS, (1989), Manual de Seguridad Industrial y Métodos de trabajo, Editorial Presencia Ltda.
12. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, (1990), Condiciones de Trabajo y salud.
13. Internacional Loss Control Institute, (1993), Administración de control de Pérdidas para Occidental del Ecuador.

14. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (2005), Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Quito.
15. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (2004), Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Quito.
16. JANANIA Abraham, Camilo, (1995), Manual de Seguridad Industrial, Editorial Limusa.
17. OSORIO Y FLORIT, Manuel, (1968), Accidentes de Trabajo, en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina.
18. PICADO, Gustavo, DURAN, Fabio, (2006), Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Quito.
19. RODRÍGUEZ Antonio, (1923), Accidentes del Trabajo, Madrid, Editorial Reus S.A.
20. SACHET Adrien, (19479), Tratado Teórico Práctico de la Legislación sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales, Tomos I y II, Buenos Aires, Editorial Alfa, 1ª edición Castellana de la 8ª francesa.
21. TOLSA, Roberto, (2000), Curso de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, Editorial Valencia.

22. VACA Agustín, Accidentes del Trabajo, Ediciones Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1981.

### LEYES

23. CORPORACIÓN, de Estudios y Publicaciones, Código del Trabajo, Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2006.
24. CORPORACIÓN, de Estudios y Publicaciones, Constitución Política de la República del Ecuador, Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2006.
25. CORPORACIÓN, de Estudios y Publicaciones, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2006.
26. CORPORACIÓN, de Estudios y Publicaciones, Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica, Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2006.
27. CORPORACIÓN, de Estudios y Publicaciones, Reglamento de Seguridad para la Construcción y obras Públicas, Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2006.

28. CORPORACIÓN, de Estudios y Publicaciones, Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas, Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2006.
29. República del Ecuador, Ley Del Seguro Social Obligatorio, RO/ 21-S del 08 de Septiembre de 1998.
30. República del Ecuador, Ley de Seguridad Social, RO/465-S del 30 de Noviembre del 2001.
31. República del Ecuador, Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, RO/298 del 23 de Junio del 2006.
32. República del Ecuador, Reglamento General de Responsabilidad Patronal, RO/94 del 27 de Diciembre de 1998.
33. República del Ecuador, Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, RO/38 del 17 de Junio del 2004.
34. República del Ecuador, Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, RO/38 del 14 de Junio del 2005.
35. República del Ecuador, Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, Resolución 172 Consejo del IESS.

## TABLA DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>9</u>
<u>CAPITULO I.....</u>	<u>12</u>
<u>HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1 CONCEPTO.....</u>	<u>12</u>
<u>1.2. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.....</u>	<u>15</u>
<u>1.3 HIGIENE INDUSTRIAL.....</u>	<u>18</u>
<u>1.4 FUNCIÓN DE LA HIGIENE INDUSTRIAL.....</u>	<u>20</u>
<u>1.5 OBJETIVOS DE LA HIGIENE INDUSTRIAL.....</u>	<u>21</u>
<u>1.6 GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTROL DE PÉRDIDAS.....</u>	<u>23</u>
<u>CAPÍTULO II.....</u>	<u>26</u>
<u>DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.....</u>	<u>26</u>
<u>2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y LEGISLATIVOS SOBRE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.....</u>	<u>26</u>
<u>2.2 PRIMERAS DISPOSICIONES LEGALES.....</u>	<u>29</u>
<u>2.3 QUE SE DEBE ENTENDER POR RIESGOS DEL TRABAJO.....</u>	<u>38</u>
<u>2.4 DEFINICIONES POSITIVAS Y DOCTRINALES REFERENTES A LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO.....</u>	<u>41</u>
<u>2.5 DEFINICIONES DOCTRINALES Y POSITIVAS SOBRE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.....</u>	<u>48</u>
<u>2.6 DISTINCIÓN ENTRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....</u>	<u>51</u>
<u>CAPITULO III.....</u>	<u>55</u>



<b><u>“RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS RIESGOS DEL TRABAJO” .....</u></b>	<b><u>55</u></b>
<b><u>3.1 ASPECTOS PREVENTIVOS Y REPARATIVOS RELACIONADOS CON LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO.....</u></b>	<b><u>55</u></b>
<b><u>3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DE SALUD OCUPACIONAL .....</u></b>	<b><u>64</u></b>
<b><u>3.3 COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES Y ATENCIÓN MÉDICA.....</u></b>	<b><u>102</u></b>
<b><u>3.4 LA OIT Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS.....</u></b>	<b><u>109</u></b>
<b><u>ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA OIT .....</u></b>	<b><u>112</u></b>
<b><u>3.5 CONVENIOS APROBADOS POR EL ECUADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.....</u></b>	<b><u>114</u></b>
<b><u>INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</u></b>	<b><u>117</u></b>
<b><u>3.6 DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL .....</u></b>	<b><u>118</u></b>
<b><u>3.7 SANCIONES A LAS EMPRESAS .....</u></b>	<b><u>136</u></b>
<b><u>CAPÍTULO IV.....</u></b>	<b><u>138</u></b>
<b><u>DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT.....</u></b>	<b><u>138</u></b>
<b><u>4.1 ESTRATEGIA GENERAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</u></b>	<b><u>138</u></b>
<b><u>4.2 EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR</u></b>	<b><u>143</u></b>
<b><u>4.3 DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA ECUATORIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</u></b>	<b><u>146</u></b>
<b><u>CAPÍTULO V .....</u></b>	<b><u>150</u></b>
<b><u>LA EMPRESA ECUADOR BOTTLING COMPANY CORP (EBC).....</u></b>	<b><u>150</u></b>
<b><u>5.1 HISTORIA Y DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....</u></b>	<b><u>150</u></b>
<b><u>5.2 MISIÓN EMPRESARIAL DE ECUADOR BOTTLING COMPANY.....</u></b>	<b><u>157</u></b>

<b><u>5.3 VISIÓN COMPARTIDA DE LOS COLABORADORES DE EBC .....</u></b>	<b><u>158</u></b>
<b><u>5.4 PRINCIPIOS FILOSÓFICOS DE LA COMPAÑÍA .....</u></b>	<b><u>158</u></b>
<b><u>5.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE EBC .....</u></b>	<b><u>159</u></b>
<b><u>5.6 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD COCA COLA BASADO EN REQUERIMIENTOS DE LAS NORMAS OHSAS.....</u></b>	<b><u>159</u></b>
<b><u>ESTUDIO DE CAMPO.....</u></b>	<b><u>171</u></b>
<b><u>ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</u></b>	<b><u>177</u></b>
<b><u>CONCLUSIONES.....</u></b>	<b><u>207</u></b>
<b><u>RECOMENDACIONES.....</u></b>	<b><u>209</u></b>
<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</u></b>	<b><u>213</u></b>