

# **UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

## **Marco Legislativo en Riesgos del Trabajo Pasado, Presente y Futuro.**

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos Para obtener el  
título de Abogada

**Profesor Guía:**

Dr. Patricio Baca

**Autora:**

Emily Torres Larriva

**2009**

## AGRADECIMIENTOS

Esta tesis, si bien ha sido realizada con mucha dedicación y esfuerzo por parte de la autora, ha contado con el apoyo y ayuda desinteresada de las personas que serán citadas a continuación, quienes han sido mi soporte en momentos de cansancio, angustia e impaciencia.

Primeramente el motor de mi alma Dios, quien iluminó mi mente y me dio las fuerzas necesarias cuando estaba cansada, me supo acompañar en las largas horas de estudio y no me desamparó en ningún momento.

Supo colocar a las personas indicadas en mi camino y mostrarme su amor en cada una de ellas.

A mi familia a quienes no me cansaré de agradecerles toda mi vida, porque han recorrido conmigo, y con sus sabias palabras han sabido encaminarme en cada uno de los retos que me ha dado la vida. ¡A mis padres! a quienes les debo todo lo soy, ya que sin ellos no hubiera logrado culminar mis estudios universitarios.

De igual manera al Dr. Luis Vásquez quien a pesar de tener tantas ocupaciones desde el inicio de mi carrera dedicó parte de su tiempo para encaminarme, compartió sus conocimientos y se entregó por completo para ayudarme desinteresadamente. A Mercedes Larriva, Gloria Vásquez y Luis Vásquez quienes con su amor y comprensión me apoyaron en todo momento, y a pesar de haber venido sola a realizar mis estudios universitarios fueron mi motivación y compañía en momentos de alegría y de tristeza.

Así también al Dr. Patricio Baca, mi Director de Tesis, quien desde el comienzo dedicó parte de su tiempo para guiarme.

En general a todas las personas que estuvieron a mi lado en esta etapa, a quienes les agradezco infinitamente por entregarme su amistad, compañía y cuidado.



## INDICE

<b>1</b>	<b>Capítulo Historia del Derecho en Riesgos del Trabajo</b>	
	<i>1.1 Evolución del derecho laboral países desarrollados</i>	<b>1</b>
	<i>1.2 Evolución del derecho laboral en países subdesarrollados</i>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Capítulo Historia del Derecho en Riesgos del Trabajo en Ecuador</b>	
	<i>2.1 Inicios de la legislación en riesgos del trabajo</i>	<b>14</b>
	<i>2.2 Jurisprudencia en riesgos del trabajo</i>	<b>18</b>
	<i>2.3 Influencias en la legislación nacional de las corrientes de pensamiento internacional</i>	<b>26</b>
	<i>2.4. Recopilación, descripción de los cuerpos legales más representativos que no se encuentran vigentes</i>	<b>32</b>
<b>3</b>	<b>Capítulo Legislación Vigente en Ecuador</b>	
	<i>3.1 Acuerdos Internacionales</i>	<b>38</b>
	<i>3.2 Leyes en prevención de riesgos</i>	<b>44</b>
	<i>3.3 Normas, reglamentos y otros cuerpos legales en materia de riesgos</i>	<b>45</b>
	<i>3.4 Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo</i>	<b>68</b>

## **4 Capítulo Proyecciones en Materia de Legislación en Riesgos Laborales**

*4.1 Sistema de gestión en seguridad y salud Modelo Ecuador* 74

*4.2 Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo* 76

*4.3 Normativa de investigación de accidentes* 80

*5.1 Derechos de los trabajadores* 83

*5.2 Derechos de los empresarios* 92

*5.3 Obligaciones de los trabajadores* 94

*5.4 Obligaciones de los empleadores* 100

## **5 Capítulo**

*6.1 Conclusiones y Recomendaciones* 112

*6.2 Avances en Legislación* 116

*6.3 Problemas y Deficiencias* 117

*6.4 Recomendaciones* 118

**BIBLIOGRAFIA** 120

## CAPITULO I

### HISTORIA DEL DERECHO EN RIESGOS DEL TRABAJO

#### 1.1 Evolución del Derecho Laboral en los países desarrollados.

Las distintas formas de la actividad humana ayudan a transformar al hombre de las cavernas en el científico y el técnico del siglo XXI, contribuyendo al desarrollo de su cerebro, pero a la vez representando a menudo un riesgo importante de accidentes, enfermedades ocupacionales, ocasionados por los mismos materiales, herramientas y equipos empleados en el trabajo, o por los productos y subproductos que se elaboran.

El hombre primitivo aprendió esto en la práctica: al principio, vio disminuida su capacidad productiva por los accidentes propios de la caza, la pesca, la agricultura; después, al hacerse minero, metalúrgico y artesano, encontró las primeras enfermedades ocupacionales.

Aunque la medicina de Hipócrates, llamado el padre de esta disciplina, estaba destinada principalmente a las clases más acomodadas, sin prestar mayor atención a los problemas de las clases laborales, se puede encontrar en algunas de las obras que de él se conservan o que se le atribuyen referencias que podían señalar las primeras presunciones de un tratamiento para enfermedades y

accidentes relacionados con la ocupación. Plinio el Viejo (escritor latino, del que únicamente se conserva su Historia Natural conformado por 37 libros, recopila todo el saber de antigüedad<sup>1</sup>) en los inicios de nuestra era, hace también menciones similares y describe algunos elementos de protección personal, como mascarar hechas con vejigas de animales. Más adelante, ya en el siglo XVI, George Bauer (1494–1555), mejor conocido como George Agrícola, a quien podemos calificar como el primer “ingeniero” metalúrgico, completa su trabajo De Re Metallica, publicado en el año siguiente de su muerte (1556), en cuyo libro VI se ocupa de la ventilación de las minas, describiendo técnicas para hacerlas más eficientes y para construir las correspondientes chimeneas. Además, señala las enfermedades que afectan a los mineros, aunque sin atribuir las todavía a las causas que ahora aceptamos como válidas. Observó, en forma un poco pintoresca, que en los Cárpatos había encontrado “mujeres que era viudas de siete maridos”, frase que, tal vez mejor que ninguna estadística, nos expresa las escasas perspectivas de vida de estos trabajadores.

Once años después, y también en forma póstuma, apareció la obra de Aureolus Teofrastus Bombastus von Hohenheim, mejor conocido como Paracelso (1493–1541), uno de los padres de la Química y de las ciencias experimentales, publicada bajo el nombre Von der Bergsucht und anderen Bergkrankheiten (De los oficios y enfermedades de la montaña 1667), que tiene el honor de ser la primera dedicada a las enfermedades laborales de los mineros y fundidores de metales. Paracelso las conoció de cerca, e incluso las padeció, ya que, llevado por su interés en la experimentación directa, trabajó en las minas y fundiciones de su época. En su monografía,

---

<sup>1</sup> *PLINIO EL VIEJO (2004), [en línea] Disponible en [www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plinio\\_el\\_viejo.htm](http://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plinio_el_viejo.htm)*

hace referencias a la silicosis y, entre otras, a las intoxicaciones por plomo y mercurio.

El título de padre de la Salud Ocupacional se suele reservar, sin embargo, el médico italiano Bernardino Ramazzini (1633–1714), profesor de medicina durante más de 18 años en la Universidad de Módena, fue quien realizó estudios bastante precisos sobre epidemiología. Donald Hunter es recordado no por sus libros de epidemiología, sino por su obra bastante más modesta en volumen *De morbis artificum diatriba* (De las enfermedades de los trabajadores), publicada, en 1700, justo al terminar el siglo XVIII cuando su autor había cumplido los 67 años de edad. En ella se estudian y se describen las enfermedades que afectaban a los trabajadores de los numerosos oficios conocidos, haciendo sobre éstas observaciones precisas y aún vigentes en cierta forma. Asimismo, sugiere que cuando un médico visite el hogar de un trabajador debe “tomarse bastante tiempo para examinarlo y agregar, a las preguntas clásicas de Hipócrates, una más: ¿Cuál es su ocupación?”.

Como dice el profesor Benjamín Farrington, pocas veces un hombre ha planteado con más precisión y menos alboroto una innovación revolucionaria, que superaba a las prácticas enseñadas durante más de 2.000 años.<sup>2</sup>

La patente otorgada a James Watt, en 1781, para una máquina de vapor de movimiento rotatorio, y la invención, en 1785, de un regulador automático de velocidad, usado hasta la fecha, permitieron al hombre, por primera vez, disponer de la fuente de energía controlable, barata y abundante, independizándolos de las que

---

<sup>2</sup> Curso de Medicina del Trabajo. Ciudad de la Habana. Editorial ORBE. 1978

podríamos llamar naturales, como la energía cinética de las corrientes de agua y del viento, y de la energía del hombre. El éxito de la invención quedó demostrado al instalarse, sólo en Inglaterra y entre los años 1783 y 1800, unas 500 máquinas de vapor.

Esta nueva y valiosa herramienta tecnológica y económica, significó una verdadera revolución económica, social y moral. Permitió el perfeccionamiento de numerosas máquinas, la organización de las primeras fábricas de tipo moderno, la destrucción de la sociedad artesanal predominante durante la Edad Media y la abolición de la esclavitud, institución ya inútil.

La organización de las primeras industrias representó una verdadera tragedia para las clases laborales y proletarias. En talleres oscuros y contaminados por el polvo, el humo, los gases y vapores producidos por los procesos de elaboración, se amontonaban hombres, mujeres y niños en jornadas de 12 y más horas diarias. Los salarios alcanzaban apenas para adquirir los alimentos y ropas indispensables. Relatos de la época muestran a mujeres arrastrándose por los túneles de las minas, uncidas como bestias de carga a los carros que acarreaban los minerales, y a niños de menos de 10 años, desplegando jornadas agotadoras. Los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales diezaban a los grupos laborales, cuya posibilidad de vida apenas sobrepasaba los 30 años; pero el incipiente desarrollo económico y la falta de especialización los hacía fáciles de reemplazar.

Los escritores sociales comenzaron a describir estas condiciones, que en la actualidad parecen increíbles, y contribuyeron lentamente a crear un sentimiento de indignación tanto entre los trabajadores, como en las clases dirigentes y en toda la comunidad que, en

conjunto, comenzó a exigir y obtener, poco a poco, en una lucha dura que dejó numerosos mártires.

Sin embargo, no fueron tanto las consideraciones humanitarias como las económicas las que mejoraron la suerte de los trabajadores. El desarrollo tecnológico y las industrias nuevas, cada vez más complejas, dieron origen a los obreros especializados, más difíciles de reemplazar. Los empresarios comenzaron a darse cuenta de que un trabajador enfermo o accidentado podría significar una máquina o un equipo detenido, con la consiguiente disminución de la producción y de las ganancias.

Surgió así el concepto de que, mantener las mejores condiciones ambientales dentro de las industrias y otros lugares de trabajo, constituía un buen negocio y tanto los gobiernos como las instituciones patronales, intentaron corregir las situaciones más serias.

No obstante, existen datos experimentales con muchos siglos de antigüedad referentes a los riesgos profesiones, entre los que suelen citarse:

- Las descripciones de algunas enfermedades profesionales (producidas en minería, obtención de azufre y otras) que hicieron Platón, Lucrecio y otros autores así como, las que sobre la patología del plomo efectuaron Hipócrates y Galeno.
- El estudio sobre la relación de los cólicos saturnios con las pinturas que contienen plomo, del gran médico árabe, Avicena.
- En el siglo XVI, los trabajos de AGRÍCOLA Y PARACELSO.

En el siglo XVIII, la muerte de Ramazzini, constituyó una época de profundos e importantes cambios tecnológicos, que dieron nacimiento a lo que Arnold Toynbee bautizó como la revolución industrial.

Las revoluciones sociales de los siglos XIX y XX, por otra parte, provocaron el despertar de los trabajadores, que comenzaron a demandar, cada vez más con energía, condiciones de trabajo dignas y confortables, que no pusiesen en peligro su salud y vida.

Así, en Inglaterra en 1802, se prohibía el aprendizaje en las minas antes de cumplir los 9 años y el trabajo nocturno de los mismos. Alemania dicta normas en este mismo sentido en 1839, siguiéndole Francia en 1841.

España se incorpora esta línea en 1873, prohibiendo emplear niños de edad inferior a 10 años en fábricas y minas y exigiendo determinadas condiciones de higiene.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la evolución de la legislación laboral en todos los países, establecieron las condiciones necesarias para el desarrollo de la Medicina en el Trabajo a partir de la cual se plantearon los enfoques técnicos actuales con respecto a la Higiene Industrial. <sup>3</sup>

Por último la OSHA (Occupational Safety and Health Administration) ha elaborado varios memorandos de comprensión con otras agencias federales para asistir en la observancia forzosa de la seguridad y salud laborales igual a la proporcionada por la OSHA federal. <sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Manual de Higiene Industrial. Fundación MAPFRE. Madrid 1991.

<sup>4</sup> Medicina Laboral y Ambiental. Joseph LaDou. 2ª. EDICION. Manual Moderno. MEXICO 1999.



Las leyes de compensación para los trabajadores comparten muchas características internacionales. Sin embargo, existe un número importante de diferencias entre los diversos sistemas federales y estatales en EUA. Los sistemas de compensación para los trabajadores se diseñaron para asegurar la rapidez, aunque con beneficios limitados, al trabajador lesionado y asignarle una suma predecible y segura. Los médicos y otros trabajadores de la salud que prestan sus servicios para el cuidado de lesiones y enfermedades laborales deben: 1) **conocer los requerimientos** de su sistema estatal de compensación para los trabajadores y 2) **proporcionar los servicios** necesarios para tratar el problema de manera adecuada y eficiente, y asegurar afluencia de los beneficios del trabajador.

En 1947 por Decreto de 10 de enero se crea el Seguro de Enfermedades Profesionales, donde se definen a las enfermedades profesionales como “las producidas por consecuencia del trabajo” que con **evolución lenta y progresiva** ocasionen al productor una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión o la muerte”. Entre las cuales tenemos:

- Enfermedades provocadas por agentes químicos.
- Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no incluidos en otros epígrafes.
- Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros epígrafes.
- Enfermedades infecciosas y parasitarias.
- Enfermedades provocadas por agentes físicos.

Todos los países miembros de la Comunidad Europea poseen su lista de enfermedades profesionales en la mayoría de los casos según una clasificación muy parecida a la de la Recomendación de la Comunidad, aunque variando en número de un país a otro, así

tenemos que, en Francia pueden ser indemnizados 300 síntomas o grupos de síntomas en el régimen general y aproximadamente otros tantos en el régimen agrícola, en Italia son indemnizables 70 enfermedades, en Portugal 89 enfermedades y en España 71.

La Comisión invita a los estados miembros que le informen de las medidas adoptadas o previstas, y transcurrido un período de tres años, se examinarán las Recomendaciones de los países miembros con objeto de determinar una disposición legislativa vinculante.

El Parlamento Europeo en una Resolución del 1 de julio de 1960, referente a los aspectos humanos y médicos de las investigaciones emprendidas en los países de la Comunidad sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, subraya la necesidad de una investigación científica organizada a escala europea y manifiesta del deseo que los países comunitarios lleguen a conseguir que su política medico-industrial sea similar.

El 27 de julio de 1974 la Decisión del Consejo elabora la Directiva relativa a la creación de un comité consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el centro de trabajo, cuyas funciones más importantes se resumen en las siguientes:

- a) Intercambio de puntos de vista y experiencias respecto a reglamentaciones existentes o proyectadas.
- b) Contribuir a elaborar un método común para resolver los problemas que se planteen en el ámbito de la Seguridad, la Higiene y la protección de la Salud.
- c) Señalar a la Comisión los Sectores donde parezca necesario adquirir nuevos conocimientos.

- d) Definir en el marco de los programas de acción comunitaria y en colaboración con el órgano permanente para la Seguridad y la Salubridad en las minas.
- e) Contribuir a informar a las administraciones nacionales y a las organizaciones sindicales de trabajadores y de empresarios sobre proyectos comunitarios.

## **1.2 Evolución del Derecho Laboral en los países subdesarrollados.**

En América Latina, los movimientos sociales iniciados alrededor de la década de los 20, hicieron surgir los primeros intentos de protección a los trabajadores, aunque con anterioridad ya existían en diversos países algunas disposiciones al respecto, generalmente con poca base técnica. A partir de 1947, los programas de ayuda norteamericanos, basados en el conocido Punto Cuarto, dieron a estas disciplinas un nuevo y vigoroso impulso. Desde su base en Lima, un grupo de expertos del Instituto de Asuntos Interamericanos, dirigidos por el ingeniero John J. Bloomfield, organizaron –o reorganizaron– los servicios de Salud Ocupacional en Perú, Chile, Bolivia, Colombia, Venezuela, y otros, realizando estudios en varios países.

Se fundó el Instituto de Salud Ocupacional del Perú, al que le correspondió una labor pionera en la formación de personal mediante entrenamiento en servicio, lo que permitió dar nueva vida a los programas de casi toda América. La organización del Instituto de Higiene del Trabajo y Contaminación Atmosférica de Chile, en junio de 1963, con el aporte económico del Fondo Especial de las Naciones Unidas y el asesoramiento técnico de la Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud, contribuyó también eficazmente a

ello, al iniciar, a partir de 1965, los cursos de posgrado regulares, intensivos y a tiempo completo, con una duración de 6 a 10 meses, para ingenieros, médicos, y químicos de todo el Continente.

Aparte, de los Institutos de Perú y Chile, existe un Instituto Nacional de Salud Ocupacional en Bolivia, y Servicios de Higiene Industrial activos en Colombia, Cuba, El Salvador, México, Uruguay y Venezuela, mientras que en Argentina, Brasil y Ecuador, y algunos países centroamericanos, están luchando por implantarlos.

Siguiendo con el desarrollo y evolución en Chile donde existe el Instituto de Seguridad del Trabajo que es la primera mutualidad de empleadores fundada en Chile para proporcionar sistemas de gestión preventiva que resguarden la integridad física de los trabajadores en todos los niveles de la empresa, siendo precursor del sistema establecido por la Ley 16.744 o Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, vigente desde 1968.

El Instituto fue creado una década antes de dicha ley, el 31 de diciembre de 1957, producto de la visionaria decisión de los empresarios reunidos en la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua, ASIVA. Esta entidad, a poco tiempo de su formación, estableció a comienzos de 1956 un Departamento de Seguridad Industrial, destinado a promover acciones para evitar accidentes laborales en las industrias asociadas.

Los estatutos del Instituto de Seguridad de ASIVA, ISA, fueron convertidos en escritura pública el 14 de febrero de 1958, obteniendo la personería jurídica mediante Decreto N° 5.112 del 2 de octubre del mismo año.

La labor preventiva del ISA fue reconocida en el año 1964 por el Consejo Interamericano de Seguridad Inc., el cual felicitó al Instituto de Seguridad de ASIVA por constituir una de las mejores instituciones en su género en América Latina. Al entrar en vigencia la Ley 16.744 en 1968, el Instituto ya contaba con servicios médicos



propios, asesoría profesional en prevención y una cobertura de 22.000 trabajadores, extendiendo sus servicios médicos y preventivos, con instalaciones en Viña del Mar, Santiago, Los Andes, San Felipe, San Antonio, Talcahuano, Puerto Montt y Punta Arenas.

Al mismo tiempo, conforme a la citada ley, el Instituto fue la primera mutualidad en registrar entre los años 1969 y 1970, a todos sus profesionales en prevención como expertos autorizados, con un postgrado de la Universidad Técnica del Estado en conjunto con el Servicio Nacional de Salud. Otro hito de ese año, fue el actuar como entidad relatora de la ponencia de Chile en el III Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos Profesionales realizado en Colombia por la Asociación Internacional de Seguridad Social.

En 1975, el IST destaca internacionalmente al realizar el Primer Coloquio Iberoamericano de Prevención de Riesgos en Actividades Marítimo-Portuarias

También se construyó un nuevo policlínico en Arica, un Centro de Atención Integral en Iquique que se inauguró en 1998, se modernizó el de Concepción, y se establecieron alianzas para prestar servicios en Temuco y otras ciudades.

En Argentina existe La Comisión Nacional de Higiene y Seguridad de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores se conformó en 1992. Trabajan mancomunadamente, desde las distintas disciplinas, en la confección de cuadros comparativos para el estudio, análisis, diseño y alcance de políticas y programas de acción y prevención de los riesgos laborales.

El objetivo principal de la Comisión es la disminución de la cantidad de siniestros de gravedad que con frecuencia sufre el trabajador rural argentino.

La Comisión realiza estadísticas y acumula datos que revelan el índice de

accidentes de trabajo, la actividad y la situación en la que se producen, y qué tipo de agroquímicos se utilizan en los cultivos, para luego poner en funcionamiento "los planes de prevención y capacitación", adecuados para cada región

En Venezuela existe el INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES - INPSASEL, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.

En mayo de 2002 el Instituto, recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual, se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo, y se da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela; acción de desarrollo institucional que permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano que actualmente se diseña.

En Colombia existe el Consejo Colombiano de Seguridad el mismo que se creó el 9 de febrero de 1954, con la reunión de un grupo de profesionales interesados en el campo de la seguridad, quienes se asociaron para editar una revista especializada en el tema, a la que llamarían "Protección y Seguridad".

Durante varios meses se adelantaron contactos con empresas y personas interesadas en colaborar y participar en la edición y organización de la revista que por fin vio la luz el 1 de mayo del mismo año.

La acogida que tuvo la revista "Protección y Seguridad" motivó a sus creadores a desarrollar una organización denominada Comité Nacional para la Prevención de Accidentes (Conalpra) como una entidad privada, sin ánimo de lucro, apolítica, de carácter técnico y científico y orientada a la protección de la industria y el trabajador colombiano.

Con esta concepción se fue consolidando Conalpra, entidad que prestaba asesoría a las industrias afiliadas teniendo como bandera los siguientes aspectos:

- Prevención de accidentes.
- Prevención de incendios.
- Corrección de riesgos, conservación y mantenimiento.
- Propaganda educativa.
- Servicios médicos e higiene industrial.

En 1957, y buscando una mayor identificación con su objetivo y finalidad, Conalpra cambió su nombre por el de Consejo Colombiano de Seguridad Industrial, con el propósito de desarrollar una campaña más amplia y hacer conocer con más fuerza la palabra "seguridad" en todas sus campañas, más tarde, mediante la Resolución 2263 de 1970 del Ministerio de Justicia se llega al nombre actual de Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).<sup>5</sup>

Ya desde 1957 se comienzan a puntualizar los esfuerzos de promover la seguridad industrial mediante el desarrollo de programas de capacitación, comités industriales y reuniones con jefes de seguridad de las principales ciudades del país. Ese mismo año se llevó a cabo la primera edición del Congreso Colombiano de Seguridad Industrial y un año más tarde la primera Convención Nacional de Seguridad, con la participación del Ministerio de Trabajo y organismos representativos de los diferentes países de América Latina.

---

<sup>5</sup> Análisis del Manual de Higiene Industrial. Fundación MAPFRE. Madrid 1991.

En el Perú existe el INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD – INS, el cual es un organismo público descentralizado del Sector Salud, de referencia nacional, que produce bienes y servicios estratégicos y especializados relacionados a la salud pública, el control de calidad de alimentos y productos farmacéuticos y afines, la producción biológica, la salud ocupacional y de las personas en su relación con el ambiente; que promueve y genera evidencia científica, y tecnología para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas que contribuyen a garantizar el derecho a la salud de las y los ciudadanos del Perú con una perspectiva intercultural.

## CAPITULO II

### HISTORIA DEL DERECHO EN RIESGOS DEL TRABAJO EN ECUADOR

#### 2.1. Inicios de la Legislación en Riesgos del Trabajo

“Los orígenes del Sistema del Seguro Social en el Ecuador se encuentran en las leyes dictadas en los años 1905, 1915 y 1918 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial.”<sup>6</sup>

- Cronología de Eventos:

#### 1928: Caja de Pensiones

Mediante Decreto No. 18 publicado en el Registro Oficial No. 59 del 13 de marzo de 1928, el Gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada de conformidad con la Ley que se

---

<sup>6</sup> HISTORIA, [en línea]. Disponible en: [www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia](http://www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia)



denomina Caja de Pensiones. Consagrando a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral público y privado.

Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios.

### **1935: Instituto Nacional de Prevención**

En octubre de 1935 se dictó la Ley de Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el primero de mayo de 1936. Su finalidad fue establecer la práctica del Seguro Social Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio. En la misma fecha inició su labor el Servicio Médico del Seguro Social como una sección del Instituto.

### **1930: Caja de Seguro Social**

En febrero de 1937 se reformó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se incorporó el Seguro de Enfermedad entre los beneficios para los afiliados. En julio de ese año, se creó el Departamento Médico, por acuerdo del Instituto Nacional de Previsión.

En marzo de ese año, el ejecutivo aprobó los estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, elaborado por el Instituto Nacional de Previsión. Nació así la Caja del Seguro Social, cuyo funcionamiento

administrativo comenzó con carácter autónomo desde el 10 de julio de 1937.

**1942:**

Se expidió la Ley del Seguro Social obligatorio. Los Estatutos de la Caja del Seguro se promulgaron en enero de 1944, con lo cual se afianza el sistema del Seguro Social en el país.

**1949:**

Por resolución del Instituto Nacional de Previsión, se dotó de autonomía al Departamento Médico, pero manteniéndose bajo la dirección del Consejo de Administración de la Caja del Seguro, con financiamiento, contabilidad, inversiones y gastos administrativos propios.

**1958:**

Las reformas a la Ley de Seguro Social Obligatorio en julio de 1958 imprimieron equilibrio financiero a la Caja y la ubicaron en nivel de igualdad con la de pensiones, en lo referente a cuantías de prestaciones y beneficios. En 1964 se establecieron el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro Artesanal, el Seguro de Profesionales, el Seguro de Trabajadores Domésticos y, en 1966 el Seguro del Clero Secular.

**1963: Fusión de las Cajas "Caja Nacional del Seguro Social"**

Se fusiona la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Esta

Institución y el Departamento Médico quedaron bajo la supervisión del ex Instituto Nacional de Previsión.

**1964:**

Se establecieron el *Seguro de Riesgos del Trabajo*, el Seguro Artesanal, el Seguro de Profesionales, el Seguro de Trabajadores Domésticos y, en 1966, el Seguro del Clero Secular.

**1968:**

Estudios realizados con la asistencia de técnicos nacionales y extranjeros, determinaron “la inexcusable necesidad de replantear los principios rectores adoptados treinta años atrás en los campos actuariales, administrativo, prestacional y de servicios”, lo que se tradujo en la expedición del Código de Seguridad Social. El Código de Seguridad Social tuvo corta vigencia.

**1970:**

Se suprimió el Instituto Nacional de Previsión y mediante Decreto Supremo No. 40 del 2 de julio de 1970 publicado en el Registro Oficial No. 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**1986:**

Se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital.

**1987:**

El Congreso Nacional, en 1987, integró el Consejo Superior en forma tripartita, con representación del Ejecutivo, empleadores y asegurados; estableció la obligación de que consten en el Presupuesto General del Estado las partidas correspondientes al pago de las obligaciones del Estado.

**1991:**

El Banco Interamericano de Desarrollo, en un informe especial sobre Seguridad Social, propuso la separación de los seguros de salud y de pensiones, y el manejo privado de estos fondos. Los resultados de la Consulta Popular en 1995 negaron la participación del sector privado en el Seguro Social.

**1998:**

La Asamblea Nacional, reunida en 1998 para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) como única Institución Autónoma, responsable de la prestación del Seguro General Obligatorio.<sup>7</sup>

## 2.2. Jurisprudencia en Riesgos del Trabajo

---

<sup>7</sup> HISTORIA, [en línea]. Disponible en: [www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia](http://www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia)

El Organismo encargado de Juzgar las Empresas es la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos, perteneciente al Seguro General de Riesgos del Trabajo, que tiene entre sus obligaciones las siguientes:

- a) Resolver la aplicación de multas y sanciones, por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo, y sobre las responsabilidades de gestión en seguridad y salud que tienen las empresas públicas y privadas;
- b) Analizar los informes técnicos presentados por las Subdirecciones, Departamentos o Grupos de Trabajo Provinciales de Riesgos de Trabajo a nivel nacional, en los que se presume responsabilidad patronal por inobservancia de las medidas preventivas; y, resolver de acuerdo con la ley;
- c) Emitir el Acuerdo de primera instancia administrativa sobre los casos de multas y sanciones y responsabilidad patronal por inobservancia de las medidas preventivas, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Seguridad Social, su Reglamento General, y el presente Reglamento;
- d) Suspender, levantar o ratificar la prima de recargo, en armonía con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, su Reglamento General, y el presente Reglamento; y, comunicar a las Direcciones Provinciales sobre estas acciones, para su aplicación y control;
- e) Notificar a las empresas las multas y sanciones y la determinación de responsabilidad patronal, por intermedio de las Subdirecciones, Departamentos o Grupos de Trabajo Provinciales de Riesgos de Trabajo, en cada una de las provincias a nivel nacional; y,
- f) Mantener estadísticas de los casos tratados.

8

Además la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos deberá tomar en cuenta los siguientes procedimientos:

- a) “La Comisión sesionará regularmente cada quince días, y extraordinariamente cuantas veces sea necesario, previa convocatoria del Presidente realizada con 48 horas de anticipación.

---

<sup>8</sup> Resolución No. C.D. 044

- b) Los informes y dictámenes se adoptarán por mayoría simple de votos. En caso de inconformidad de alguno de sus miembros, éste dejara constancia razonada de su desacuerdo mediante un informe ampliado.; y,
- c) En los casos considerados como graves, la Comisión comunicará sobre el particular a la Comisión Interinstitucional de Seguridad e Higiene adscrita al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.”<sup>9</sup>

Sobre los acuerdos de la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos, las empresas podrán interponer el Recurso de Apelación ante la Comisión Nacional de Apelaciones, en el término de 8 días, contados a partir de la fecha de notificación.

Sin quitarle mayor importancia se habla de la responsabilidad patronal, la misma que se produce cuando, a la fecha del siniestro, por la inobservancia de las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, su Reglamento General, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo y otras normas afines, el IESS no pudiere entregar total o parcialmente las prestaciones o mejoras a que debería tener derecho un afiliado, jubilado o sus derechohabientes; debiendo el empleador cancelar al IESS por este concepto, las cuantías establecidas en el presente Reglamento.<sup>10</sup>

En lo referente a responsabilidad patronal debemos tener presente las siguientes disposiciones:

- a) “Los 3 meses de aportación inmediatamente anteriores a la fecha del accidente de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad profesional, hubieren sido cancelados

---

<sup>9</sup> Art. 69 de la Resolución C.D.004

<sup>10</sup> Artículo 1 del Reglamento de Responsabilidad Patronal. Resolución No. C.D. 148

extemporáneamente; sin perjuicio de que el trabajador está protegido por accidentes del trabajo desde el primer día de labores, y a partir del sexto mes de imposiciones para enfermedades profesionales.

- b) El empleador se encontrare en mora del pago de aportes al momento del accidente de trabajo o al momento de la calificación de la enfermedad profesional o del cese provocado por ésta;
- 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 a la Unidad de Riesgos del Trabajo o a la dependencia del IESS más cercana, la ocurrencia del siniestro, dentro de los diez día laborables contados a partir de la fecha del accidente de trabajo o del diagnóstico de presunción inicial de la enfermedad profesional; y,
- e) *Si a consecuencia de las investigaciones realizadas por las unidades de Riesgos del Trabajo, se determinare que el accidente o la enfermedad profesional ha sido causada por incumplimiento y/o inobservancia de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aun cuando estuviere al día en los pagos del aporte.”<sup>11</sup>*

En cuanto a la cuantía de la sanción por responsabilidad patronal en los casos de atenciones médicas, subsidios o indemnizaciones derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional la cuantía será igual:

---

<sup>11</sup> Art. 17 del Reglamento de Responsabilidad Patronal. Capítulo V,



- a) “Al valor de la prestación con un recargo del 20% cuando la responsabilidad patronal se origine en las causales contenidas en los literales a, b, c y e del artículo 17 de éste Reglamento; y,
- b) Al valor equivalente a un salario básico unificado mínimo del trabajador en general, vigente a la fecha de liquidación, cuando se trate de la aplicación de la responsabilidad patronal por falta de notificación oportuna”, señalada en el literal d) del Art 17 de este Reglamento.

De Acuerdo a las tasas internacionales de la OIT debería haber:

8, 3 fatalidades por cada 100.000 trabajadores.

42 accidentes por cada 1.000 trabajadores.

5 enfermedades ocupacionales por cada 1.000 trabajadores.

De acuerdo a la realidad nacional tenemos las siguientes cifras, Partiendo de que en el país existen 1'500.000 afiliados:

“Cuadro tomado de las Estadísticas de Riesgos del Trabajo del IESS”

		FATALIDADES						
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
FATALIDADES			Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto
Reportados al SGRT.		18	57	54	168	208	161	135

Partiendo del cuadro anterior encontramos un total de 801 fatalidades del año 2001 al 2007, con un promedio de 114 por año.



Tomando los valores de las tasa internacionales las cifras deberían ser las siguientes:

- El Total de casos que deberían ser registrados por año **124,5** y un total de **871,5** en un total de 7 años.

Comparando los valores de las fatalidades registradas en Ecuador con los valores calculados en base a las tasas internacionales dadas por la OIT podemos ver que no existe mayor diferencia en los resultados ya que las fatalidades en su mayoría son reportadas por los empleadores para no cubrir los gastos de monte pío, pensiones e indemnizaciones, que se tiene que dar a la cónyuge sobreviviente de por vida y los deudos hasta que cumplan la mayoría de edad.

**“Cuadro tomado de las Estadísticas de Riesgos del Trabajo del IESS”**

ACCIDENTES DE TRABAJO PERIODO 2001 – 2007 IESS							
ACCIDENTES DE TRABAJO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
		Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto	Número absoluto
Reportados al SGRT.	2566	2407	2301	2911	4406	5495	6304

En el presente cuadro tenemos un total de 26.390 accidentes de trabajo del año 2001 al 2007, con un promedio de 3.770 por año.

Tomando los valores de las tasa internacionales las cifras deberían ser las siguientes:

- El total de casos registrados por accidentes de trabajo por año debería ser **63.000** y un total **441.000** de en 7 años.

En este caso la diferencia es de 3.770 accidentes de trabajo por año a 63.000 que deberían ser los valores reportados, estas cifras son

realmente preocupantes y se explican por diversos factores entre ellos, y como el más importante es el hecho de que empleadores están expuestos a sanciones legales por no cumplir con las normas de prevención de riesgos del trabajo por lo cual no reportan al Seguro de Riesgos los accidentes sufridos, además en nuestro país los trabajadores no denuncian estos casos por temor a ser despedidos de sus trabajos y ligado a esto se suma lo complicado que resultan los trámites y procesos legales para el juzgamiento de estas eventualidades. Es de recalcar que en la práctica las multas y sanciones no van en beneficio del trabajador sino van a las arcas del IESS.

**“Cuadro tomado de las Estadísticas de Riesgos del Trabajo del IESS”**

ENFERMEDADES OCUPACIONALES PERIDO 200-2007 IESS							
ENFERMEDADES OCUPACIONALES	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007
Reportados al SGRT.		18	37	58	14	5	Sin Reporte

El cuadro que antecede nos da los siguientes valores, 132 enfermedades ocupacionales del año 2000 al 2007, con un promedio de por 16,5 enfermedades ocupacionales por año.

Tomando los valores de las tasa internacionales de la OIT las cifras deberían ser las siguientes:

- El total de casos registrados por enfermedades ocupacionales por año debería ser **7.500** con un total de **52.500** en 8 años.

Sin mayor diferencia que el caso de los accidentes de trabajo las enfermedades ocupacionales es otro caso alarmante, fijémonos en

los montos resultantes de la comparación de la realidad y lo que debería ser, existe una diferencia abismal, y que es el claro reflejo de la realidad nacional, de la falta de control y la despreocupación total de los órganos de control.

**“Cuadro tomado de la Comisión Nacional de Prevención”**

<b>COMISION NACIONAL DE PREVENCIÓN</b>				
<b>Años</b>	<b>CNP/N Casos</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>Impugnados</b>	<b>Prom/Resp</b>
<b>2001</b>	50	30		60%
<b>2002</b>	109	71		63%
<b>2003</b>	226	62		27%
<b>2004</b>	157	88	7	56%
<b>Prom</b>	135			206%
<b>Promedio de casos tratados del 96 al 2000 igual a 16 por año</b>				

En el país existen alrededor de 90.000 empresas según cifras del SRI y de acuerdo al cuadro únicamente se juzga en un promedio del 3% por año, cuando en la realidad **70.000** empresas son las que deberían ser juzgadas por incumplimiento de normas en cada año, es evidente la falta de control y prevención, ya que las normas que regulan los riesgos del trabajo no son cumplidas a cabalidad, es preocupante la situación de los trabajadores ecuatorianos que a más de sufrir enfermedades, accidentes e incluso fatalidades muchas veces son privados de indemnizaciones que por ley les corresponde.

Es importante recalcar que todos los cálculos obtenidos en las anteriores tablas son únicamente de los trabajadores afiliados, sin

tener en cuenta la gran cantidad de empleadores que incumplen con la exigencia legal de afiliación.

### **2.3 Influencias en la Legislación Nacional de las Corrientes de Pensamiento Internacional**

Una de las Principales Influencias en la Legislación Nacional es sin duda la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771–1853) de Gales y Daniel Legrand (1783–1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por

sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”<sup>12</sup>

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.

---

<sup>12</sup> Preámbulo de la Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.”<sup>13</sup>

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia, bajo presión del Gobierno de Francia, declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables

---

<sup>13</sup> Preámbulo de la Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.<sup>14</sup>

Como punto referente del Ecuador en el año 1998 la Constituyente elaboró la Nueva Constitución dentro de las resoluciones tomadas se conformó la Comisión interventora encargada de realizar la reestructuración del IESS, esta comisión estuvo conformada por un representante del Ejecutivo el Economista Alfredo Mancero que la presidía, un representante por los empleadores el Economista Arosemena y por los empleados la Economista Gladys Palan.

Como Director General del Seguro estuvo el Dr. Luis Enrique Plaza, con el propósito de reestructurar la Institución se emitió la Resolución CI-100, misma que en el caso concreto de Riesgos establecía la subdirección de riesgos del trabajo encargada de la administración de riesgos del trabajo a nivel nacional, esta subdirección que antiguamente fue una Dirección Nacional empezó sus actividades en enero del 2000, estuvo como Subdirector el Dr. Luis Vásquez Zamora profesional especializado en Riesgos del Trabajo en el Instituto Nacional de la Salud de los Trabajadores de Cuba.

En su administración se dio por primera ocasión la importancia a la formación profesional y a la elaboración de normas técnicas.

Estos dos lineamientos constituyen un giro de 180 grados en las actividades que en esa época se venían realizando en Riesgos del Trabajo, debido a que antes de esta fecha los directores eran empíricos en la materia, al igual que los integrantes de riesgos del trabajo; razón por la cual la producción normativa y técnica fue muy escasa durante los últimos 40 años habiéndose únicamente publicado por parte del entonces Presidente de la República el Ing. León F. Cordero en el año de 1986 el Reglamento de Salud y Seguridad de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente

---

<sup>14</sup> [www.ilo.org/public/spanish/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm)

de trabajo decreto ejecutivo 2393. El cual contó con el asesoramiento de técnicos españoles para su elaboración.

A su vez el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial 172 publicado en el año de 1974, y en el año de 1990 se publicó el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo Resolución 741.

EL Reglamento 172 fue derogado en el año de 1986 quedando los 2 antes indicados en vigencia hasta la actualidad.

En la administración del Dr. Luis Vásquez Zamora, se realizó por primera ocasión el primer diplomado en Seguridad y Salud ocupacional simultáneamente en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca graduándose un total de 157 profesionales. Se publicó la norma técnica: Reglamento de Investigación de Accidentes e Incidentes CI-118.

En el Año 2003 se formaron 110 másteres en Seguridad Salud y Ambiente en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, mediante convenio celebrado entre el IESS, la Universidad Central del Ecuador y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud de los trabajadores de Cuba.

Tanto el diplomado como la maestría constituyen el cambio fundamental en la manera de gestionar la Seguridad y la Salud en el país ya que por primera vez existían profesionales certificados técnicamente para esta actividad.

En el año 2004 cesa en sus funciones la Comisión Nacional Interventora y asume sus actividades el Consejo Directivo del IESS formado por un representante de los empleadores el Dr. Bruno Frixone, un representante del ejecutivo el Dr. Fausto Solórzano y por lo trabajadores el Dr. Ricardo Ramírez, esta comisión emite la Resolución CD 021 en la que la Subdirección de Riesgos pasa a ser la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo dándose un



cambio a actividades puramente burocráticas desechándose todos los logros alcanzados por la administración anterior, privilegiando las actividades políticas a las técnicas cosa que se ha mantenido hasta la actualidad.

Expertos en el tema consideran que la época de mayor avance técnico, científico y legal se dio en la administración del Dr. Luis Vásquez Zamora en la administración del año 2000 al 2004, por los logros en cuanto al campo formativo, normativo y al campo investigativo ya que de este año se mantienen los únicos registros fiables que se conservan hasta la época.

Es igualmente trascendente la Decisión 584 de mayo del año 2004, y la Resolución 957 el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud vigente desde septiembre del año 2005, debido a que mediante éstas herramientas se legisla para los países de la Comunidad Andina, con un instrumento técnico en el que se incluye por primera vez los sistemas de Seguridad y Salud en armonía con instrumentos de este tipo desarrollados en países del primer mundo, es de recalcar que el sistema de gestión está basado en una publicación realizada por el Dr. Luis Vásquez Zamora en el Congreso Internacional de Sistema de Gestión realizado en Málaga España en el año 2002, por lo cual constituye para los ecuatorianos un verdadero ejemplo de avance en el campo de legislación de prevención técnica de Riesgos de Trabajo realizado por un profesional ecuatoriano en un país extranjero y como vemos sirvió de base para la creación de normas regionales.

## 2.4 Recopilación, descripción de los cuerpos legales más representativos que no se encuentran vigentes.

*Ley de Intermediación Laboral* esta ley nació en virtud de la creación de nuevas formas de contratación y las diversas alternativas que van desplazando a las ya existentes. Además de la inexistencia de un marco regulador que se adapte a estas particularidades. Por lo que esta ley otorga a trabajadores y empleadores una normativa adecuada que vela por el cumplimiento de las obligaciones de las partes.

El 30 de abril del 2008 la Asamblea Nacional Constituyente aprobó el Mandato número 8 del Código Laboral, *en la que se prohíbe la Intermediación Laboral*. Por lo tanto la Ley de Intermediación Laboral nombrada anteriormente ha sido dejada sin efecto.

*Resolución 172*, que fue promulgada en 1975 con el fin de otorgar protección a los trabajadores y al patrimonio de las empresas, así como el velar por el cumplimiento de medidas que prevengan los riesgos laborales ya que éstos en su mayoría provienen del desconocimiento de medidas y procedimientos recomendados por la Seguridad Social e Higiene Industrial.

Entre los objetivos más relevantes es importante citar los siguientes:

- “El beneficio que conllevan las técnicas preventivas para empleadores y trabajadores;
- Determinar Prevenir los riesgos laborales, sean éstos provenientes de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, prescribiendo los sistemas adecuados para ello;

- Señalar los actos y condiciones potencialmente peligrosos y las medidas correctivas convenientes;
- Servir de guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas empresas el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene a que están obligados de conformidad con el Art. 403 del Código del Trabajo, y con el Art. 93 de presente Reglamento.
- Demostrar los procedimientos para la comprobación de los actos o condiciones contrarios a la Seguridad e Higiene del Trabajo; y,
- Establecer las sanciones por la inobservancia de las disposiciones de este Reglamento y de la Ley Institucional.”<sup>15</sup>

Este instrumento legal en sus primeros artículos hace referencia a las condiciones propias del lugar de trabajo así como los requisitos mínimos legales que debe tener el mismo<sup>16</sup>

Consta de un cuadro en el que dependiendo de la actividad se señala los niveles de iluminación mínima en oficinas, comercio e industrias.

El Capítulo III, nos habla de los ruidos y vibraciones, con el fin de evitar trastornos mentales o físicos en los trabajadores los empresarios deben emplear medios adecuados para evitar o disminuir los ruidos y vibraciones.

También hace referencia a la Temperatura y a la Ventilación que la podemos encontrar en el Capítulo IV, la misma que nos dice que en lugar de trabajo en el que las temperaturas sean excesivas deberán emplearse dispositivos adecuados para la evacuación del calor, todo esto con el propósito de evitar radiaciones que puedan afectar físicamente a los trabajadores.

---

<sup>15</sup> Resolución 172. Objetivos

<sup>16</sup> Art. 1 de la Resolución No. 172

De los Riesgos Biológicos, este capítulo protege a los trabajadores que se encuentren expuestos a hongos, bacterias, insectos, ofidios, microorganismos, etc., ya que son nocivos para la salud y señala que deberán tomarse medidas indicadas por la ciencia médica.

“Los patronos están obligados a entrenar al personal en el manejo seguro de máquinas, herramientas e instalaciones. Todos los trabajadores deben ser entrenados en los sistemas de protección individual y colectiva, incluyendo la conducta que deben observar en caso de desastre.”<sup>17</sup>

De la Ropa y el Equipo de Protección Personal, es importante saber que estos instrumentos de trabajo el empleador los otorgará gratuitamente por lo menos una vez al año, estarán de acuerdo a los riesgos existentes en el lugar de trabajo, prestándose las debidas indicaciones para su uso.

Finalmente nos encontramos con las Obligaciones del empleador que de acuerdo a la resolución nos dice: “los empleadores están obligados a otorgar a sus trabajadores condiciones de seguridad que eviten el peligro para su salud o su vida; para lo cual organizarán adecuados programas de prevención de riesgos profesionales y les instruirán sobre ellos, velando por su acatamiento.”<sup>18</sup>

Una norma importante en cuanto a la protección de trabajadores es la elaboración de un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene Industrial, ésta medida es de obligatorio cumplimiento para las empresas en donde los trabajadores se encuentren expuestos a riesgos potenciales de trabajo.

---

<sup>17</sup> Art 48, de la Resolución 172.

<sup>18</sup> Art 91 y 93 de la Resolución 172.

Sin dejar de lado las Obligaciones de los Trabajadores la Resolución 172 nos menciona las siguientes:

“Todo trabajador deberá usar el equipo de protección personal que le sea entregado, el mismo que seguirá siendo de propiedad de la empresa; y que no podrá ser vendido, canjeado o sacado fuera del recinto laboral por el trabajador, salvo que el trabajo así lo requiera y con autorización del empleador.

Es obligación de los trabajadores cumplir las medidas de prevención de riesgos determinados por sus Jefes inmediatos, quienes deben dar aviso oportuno en caso de transgresión u omisión al empleador o su representante, a fin de que adopte las medidas pertinentes con sujeción a la Ley y Reglamentos.”<sup>19</sup>

Es de suma importancia precisar que en octubre del 2005, la Dirección General del Seguro de Riesgos del Trabajo publica el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, luego de la cual se realizan varias publicaciones mas hasta la última realizada en julio del 2007.<sup>20</sup>

En estas publicaciones se determina el sistema de gestión que debe cumplir todas las empresas que laboren en el país tanto públicas como privadas, se recoge el concepto expresado en el Art. 1 del reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud, y se articula en los siguiente aspectos definidos por numerales:

Gestión Administrativa

Gestión Técnica

Gestión del Talento humano

---

<sup>19</sup> Art 97 y 98 de la Resolución 172.

<sup>20</sup> Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo- Julio 2007

Se incorpora además un glosario técnico, y mediante esta publicación se lanza un programa nacional de verificación de cumplimiento mediante Auditorias.

Estas publicaciones y el proceso de Auditorias son suspendidas el 28 de agosto del 2007 mediante oficio firmado por la máxima autoridad del Seguro Social el Presidente el Dr. Wagner Naranjo, amparado por un informe técnico de procuraduría del IESS, y el Director encargado de Riesgos fundamentándose en las siguientes consideraciones:

El documento en mención era un plagio del Sistema de Administración de la Seguridad y Salud Modelo Ecuador cuyo autor es el Dr. Luis Vásquez, por lo tanto se estaba violando la Ley de Propiedad Intelectual.

No se conto con la aprobación del Consejo Directivo para su aprobación y publicación violando el debido proceso.

Los funcionarios que empezaron a auditar no tenían el titulo de Auditores por lo tanto se estaban usurpando títulos y abrogándose funciones.

Con estos argumentos se suspendió esta publicación y las consiguientes auditorias, estando al momento en conocimiento del Consejo Directivo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Modelo Ecuador, mismo que no ha sido aprobado hasta la realización del presente trabajo.

**Resolución CI 010** Reglamento de Responsabilidad Patronal se deroga mediante resolución CD 148, en el que se actualiza las nuevas disposiciones sobre esta materia, básicamente se cambia el monto de las multas.

**Resolución 874** modificada por la resolución CI 113 y luego por la Resolución CD 044 en donde se adecua a las nuevas designaciones de autoridades, está a su vez es modificado en su art. 70 y 73 por las Resolución CD 084 en lo referente a las apelaciones a las Comisiones de Prestaciones y Controversias de sus respectivas jurisdicciones.

**Resolución 253** Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas se deroga mediante Resolución 174 en la que se adecua en sus primeros artículos las definiciones básicas y el glosario de la construcción.

### CAPITULO III

#### LEGISLACIÓN VIGENTE EN EL ECUADOR

#### Jerarquía de los Cuerpos Legales Ecuatorianos

#### PIRAMIDE DE KELSEN





**Constitución Política del Ecuador de 1998**, “es la norma suprema del ordenamiento jurídico ecuatoriano que prevalece sobre las demás normas”<sup>21</sup>, conforme lo señala el Art. 272 de la misma.

En materia de Riesgos del Trabajo podemos encontrar en el Capítulo 4, una referencia de los derechos económicos, sociales y culturales; además el Art. 35 de la Constitución señala lo siguiente: “Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste un el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectuó por intermediario.”<sup>22</sup>

### 3.1 Acuerdos Internacionales

El Dr. Arellano Vital, en sus anotaciones de Derecho Internacional Público, dice que “convenios son acuerdos de carácter internacional que por lo general se refieren a asuntos administrativos”.

Por otro lado Paul Reuter indica que “Un tratado es la expresión de voluntades concurrentes, imputable a dos o más sujetos de derecho internacional, que pretende tener efectos jurídicos en conformidad con las normas del derecho internacional”.

Los gobiernos pueden enunciar proyectos comunes de diversa naturaleza. Algunos expresan una simple concertación política sin carácter obligatorio o sentido jurídico; otros implican programas de acción y presupuestos administrativos donde las iniciativas de una

---

<sup>21</sup> Art. 272 de la Constitución Política del Ecuador de 1998.

<sup>22</sup> Art. 35 de la Constitución Política del Ecuador de 1998



parte y de otra simplemente se conjugan de manera armonizada. Otras iniciativas constituyen compromisos que obligan al estado y que confieren una dimensión jurídica que vincula a los gobiernos. Estos compromisos implican para los socios procedimientos más formales. Estos compromisos tienen carácter obligatorio.

En lo referente a legislación laboral el convenio más importante especializado en Seguridad y Salud Ocupacional es el **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que mediante Registro Oficial Número 461, del 15 de noviembre del 2004, el Ecuador adopta la decisión 547 de la Comunidad Andina, denominada

Este documento tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros de la Comunidad Andina, para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Dispone que, con tal fin, los países miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores.

El desarrollo de las políticas nacionales gubernamentales de prevención de riesgos laborales estará a cargo de los organismos competentes en cada País Miembro. Los Países Miembros deberán garantizar que esos organismos cuenten con personal estable, capacitado y cuyo ingreso se determine mediante sistemas transparentes de calificación y evaluación. Dichos organismos deberán propiciar la participación de los representantes de los

empleadores y de los trabajadores, a través de la consulta con sus organizaciones más representativas.

Los Países Miembros deberán adoptar las medidas necesarias para reforzar sus respectivos servicios de inspección de trabajo a fin de que éstos orienten a las partes interesadas en los asuntos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, supervisen la adecuada aplicación de los principios, las obligaciones y derechos vigentes en la materia y, de ser necesario, apliquen las sanciones correspondientes en caso de infracción.

Contempla, entre otras, las siguientes cuestiones: política de prevención de riesgos laborales, gestión de seguridad y salud en los centros de trabajo y obligaciones de los empleadores, trabajadores objeto de protección social, sanciones y Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe mencionar también que existe el Convenio Simón Rodríguez, que es un acuerdo firmado entre los países miembros de la CAN (Comunidad Andina de Naciones), al cual pertenece el Ecuador, Bolivia, Colombia, Perú y Venezuela. La finalidad de este convenio es crear un órgano que defina y promulgue estrategias y planes de acción que conduzcan al mejoramiento integral de las condiciones de vida y de trabajo de los países miembros de la CAN.

El Convenio Simón Rodríguez fue establecido en 1976 e inmediatamente adoptado por los países miembros. En junio del 2001, el Ecuador suscribió el "Protocolo Sustitutivo del Convenio Simón Rodríguez" en Venezuela y ratifica la validez del mismo en el Registro Oficial No. 40, del 23 de marzo del 2003.

Los objetivos del Convenio son:

- ✓ “Proponer y debatir iniciativas en los temas vinculados al ámbito socio laboral que signifiquen un aporte efectivo al desarrollo de la Agenda Social de la Subregión, contribuyendo con la actividad de los demás órganos del Sistema Andino de Integración.
- ✓ Definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social, las migraciones laborales; así como otros temas que pueden determinar los Países Miembros; y
- ✓ Proponer y diseñar acciones de cooperación y coordinación entre los Países Miembros en el temático socio laboral andino.”

23

#### **Decisión 584 Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud (Sustituye la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo)**

Tiene por objeto controlar todo tipo de acción que vaya a ser desarrollada en los lugares de trabajo de todos los Países Miembros, con el fin de disminuir los accidentes de trabajo y daños a la salud de los trabajadores. Los miembros deben emplear los mecanismos necesarios para brindar seguridad en el trabajo mediante políticas de prevención conjuntamente con la participación del Estado.

Es el primer instrumento legal de los países signatarios de la Subregión que trata sobre temas específicos de seguridad y salud, contiene un glosario, determina la necesidad de tener sistema de gestión en los centros laborales, incluye el desarrollo de la políticas en seguridad y salud, el desarrollo de los servicios de seguridad y salud con personal cualificado, las exigencias mínimas en normas y procedimientos de seguridad y salud,

---

<sup>23</sup> [www.comunidadandina.org](http://www.comunidadandina.org). Objetivos del Convenio Simón Rodríguez.

Contiene principios básicos sobre seguridad salud, responsabilidades del estado, de los empleadores y de los trabajadores.

Derechos de los trabajadores objeto de protección especial como menores de edad. Adultos mayores, embarazadas, discapacitados.

Incluye un capítulo de sanciones por incumplimientos.

Este cuerpo legal tiene ocho capítulos, 35 artículos, dos disposiciones finales, tres disposiciones transitorias

### **Convenios con la Organización Internacional del Trabajo**

Los Convenios de la OIT son un acuerdo básico entre Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo que son ratificados mediante mecanismos legales.

Actualmente, 53 convenios han sido ratificados en aspectos generales del trabajo, 30 de ellos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De los 11 convenios que la OIT ha considerado como prioritarios, el Ecuador ha ratificado solo 3, como lo veremos en la siguiente tabla:

<b>CONVENIO No</b>	<b>REFERENTE</b>	<b>AÑO RATIFICACIÓN</b>
<b>C-45</b>	Empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos y de toda clase de minas	1954
<b>C-29</b>	Trabajo Obligatorio Forzoso	1954
<b>C-105</b>	Abolición del Trabajo Forzoso	1961
<b>C-24</b>	Seguro de Enfermedad de los trabajadores de la industria del comercios y del servicio doméstico	1962

<b>C-35 *</b>	Seguro Obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y servicio doméstico	1962
<b>C-120</b>	Higiene en el comercio y en las oficinas	1969
<b>C-123</b>	Edad mínima de admisión del trabajo subterráneo en las minas	1969
<b>C-124</b>	Examen Médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos	1969
<b>C-127</b>	Peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador	1969
<b>C-115</b>	Protección a los trabajadores contra las radiaciones ionizantes	1972
<b>C-110</b>	Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones	1972
<b>C-119</b>	Protección de Maquinaria	1972
<b>C-78</b>	Examen Médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales	1975
<b>C-121</b>	Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	1975
<b>C-139</b>	Prevención de riesgos de causa de sustancias cancerígenas	1978
<b>C-136</b>	Protección contra riesgos de intoxicación por el benceno	1978
<b>C-148</b>	Medio ambiente del trabajo (Protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a contaminación del aire, ruido y vibraciones)	1978
<b>C-152</b>	Seguridad e Higiene en los trabajadores portuarios	1988
<b>C-153</b>	Duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera	1988
<b>C-162</b>	Utilización de asbesto en condiciones de seguridad	1990
<b>C-81</b>	Inspección del trabajo	1947
<b>C-115</b>	Seguridad y Salud de los Trabajadores	1981
<b>C-161</b>	Servicios de Salud en el Trabajo	1985
<b>C-175</b>	Seguridad y Salud en la Construcción	1988
<b>C-112</b>	Edad mínima de los pescadores	1959
<b>C-170</b>	Productos Químicos	1990

<b>C- 174</b>	Prevención de Accidentes Industriales Mayores	1993
<b>C- 176</b>	Seguridad y Salud en Minas	1995
<b>C- 184</b>	Seguridad y Salud en la Agricultura	2001

(\*) Convenios invalidados "dejados de lado"

Fuente: OIT [www.oit.org](http://www.oit.org)

Material Módulo de Legislación, Maestría en Seguridad, Salud y Ambiente. Dr. Luis Vásquez Zamora.

### 3.2 Leyes en Prevención en Riesgos.

“La Ley es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir un precepto establecido por la autoridad competente.”<sup>24</sup>

El Art 1 del Código Civil Ecuatoriano, define a la ley como “la declaración de la voluntad soberana que manifestada en forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe o permite”.<sup>25</sup>

- Leyes Generales.– son aquellas que tienen alcance nacional y que son aplicables a todo tipo de industria o actividad, sin excepción.
- Leyes Específicas.– son aquellas que rigen para determinados sectores, industrias o actividades.

Las leyes que rigen para el territorio ecuatoriano en materia de riesgos del trabajo son las siguientes:

1. **Código del Trabajo** la esencia de esta normativa legal es regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y las instituciones que se generen de dichas relaciones. El mismo abarca diversos temas entre ellos los siguientes; las condiciones de trabajo, de la seguridad y salud, de la

<sup>24</sup> [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

<sup>25</sup> Art. 1 del Código Civil.



remuneraciones, terminación del contrato de trabajo, modalidades de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, sanciones e infracciones.

### **3.3 Normas, Reglamentos y otros cuerpos legales en materia de riesgos.**

Entendemos como "*Norma jurídica* a la regla u ordenación del comportamiento dictada por autoridad competente, cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción."<sup>26</sup> En materia de riesgos del trabajo las normas son estándares técnicos que proveen los lineamientos para la estandarización, equipos y materiales en las industrias.

*Los Reglamentos* son normas jurídicas de carácter general dictadas por el poder ejecutivo. Su orden en el rango jerárquico es inmediatamente inferior a la ley, y generalmente la desarrolla. Su dictación corresponde tradicionalmente al Poder Ejecutivo, aunque los ordenamientos jurídicos actuales reconocen potestad reglamentaria a otros órganos del Estado.

Dentro de las normas, reglamentos y otros cuerpos legales tenemos los siguientes:

#### **1. Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Resolución 957 )**

Este cuerpo legal es sin duda el más importante dentro de toda la legislación en riesgos del trabajo.

Esta en vigencia 23 de septiembre del 2005

---

<sup>26</sup> [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

Está conformado por:

4 Capítulos que comprenden —→ 23 artículos

Incluye el capítulo más trascendente dentro de la parte técnica, en su Artículo 1 indica los lineamientos generales que debe tener los sistemas de gestión que se resumen en cuatro grandes pilares:

- \* Gestión Administrativa
- \* Gestión Técnica
- \* Gestión del Talento humano
- \* Proceso Operativos Básicos

Precisa las responsabilidades de los servicios de seguridad y salud que incluye la participación de empleadores y trabajadores, se establecen las responsabilidades de los Comités de Seguridad y Salud así como del delegado de Seguridad y Salud, entre sus funciones está hacer inspecciones periódicas al lugar de trabajo, participar en la elaboración, aprobación, evaluación de políticas y planes en la prevención de accidente y enfermedades profesionales, entre otras.<sup>27</sup>

Determina las medidas de protección a los trabajadores para que no sufra perjuicio alguno en la ejecución de su trabajo, determina las responsabilidades y sanciones a los empleadores en los casos de incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>27</sup> Art. 11 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 957.



2. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo Decreto Ejecutivo 2393 Publicada en el Registro Oficial en noviembre del año 1986, en el Gobierno de León Febres Cordero Ribadeneira. El Reglamento está distribuido de la siguiente manera:

7 Títulos → **Título I** conformado por las Disposiciones Generales. **Título II** comprende VI Capítulos que tratan las Condiciones Generales de los Centros de Trabajo. **Título III** comprende 7 Capítulos referente a Aparatos, Máquinas y Herramientas. **Título IV** comprende 7 Capítulos referente a Manipulación y Transporte. **Título V** comprende 8 Capítulos referentes a Manipulación y Transporte. **Título VI** conformado por 9 Capítulos que tratan la Protección Colectiva. **Título VII** referentes a Protección Personal Disposiciones Generales.

**Título VIII** Incentivos, Responsabilidades y Sanciones.

El Reglamento en total consta de 193 artículos, para finalmente encontrarnos con las Disposiciones Generales y Transitorias.

Las disposiciones dadas por el presente Reglamento son de obligatorio cumplimiento en toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, tienen el propósito de mejorar el ambiente de trabajo y reducir todo riesgo proveniente del mismo.

Nos indica los parámetros sobre los cuales los trabajadores deberán desempeñar sus funciones y, las adecuaciones y medidas que los empleadores deberán adoptar para prevenir riesgos del trabajo; es una estructura que va desde la manipulación y transporte hasta las sanciones y procedimientos que deberán cumplirse en las empresas.

3. Reglamento General de Responsabilidad Patronal C.I. 10 la Comisión Interventora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social en uso de sus atribuciones dados por la Constitución Política del Ecuador y la Ley del Seguro Social Obligatorio resuelven expedir el presente Reglamento, el mismo que se Publica en el Registro Oficial en el mes de marzo del año 2000. El Reglamento está constituido por VI Capítulos, 22 artículos y Disposiciones Generales, Finales y Transitorias.

Este Reglamento busca definir los procedimientos para establecer la responsabilidad patronal y velar por el cumplimiento de las respectivas sanciones que correspondan a cada caso. Asegurando de esta manera la entrega de las distintas prestaciones que corresponden a asegurados y derechohabientes.

Básicamente el Reglamento establece mecanismos para establecer la Responsabilidad Patronal en todas sus áreas tanto para empleados públicos y privados en caso de enfermedades, accidentes, vejez, invalidez y muerte.

2. Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo Resolución 741 El Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social resuelve expedir el presente Reglamento para el eficaz cumplimiento del Convenio No. 121 ratificado por el país.

Es aprobado en dos discusiones, en sesiones celebradas el 13 de Octubre de 1988 y 18 de septiembre de 1990, y entra en vigencia el 24 de septiembre de 1990.

El Reglamento está estructurado de la siguiente manera:

Título 1 → 8 capítulos.		66 artículos
Título 2 → 4 capítulos.		
Título 3 → 3 capítulos.		

Mas las Disposiciones Finales y Transitorias.

Se aprueba el presente Reglamento como un mecanismo que pretende actualizar el sistema de calificación, evaluación e indemnización de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se enfoca principalmente a los Derechos de Trabajadores en caso de accidentes, enfermedades profesionales y muerte, para los dos primeros debemos basarnos en una relación de causa – efecto entre el trabajo desempeñado y la afección aguda o crónica resultante del asegurado, por lo que tenemos 4 capítulos dedicados a los distintos tipos de incapacidades Riesgos del Trabajo.

Se establecen mecanismos para la prevención de riesgos del trabajo que van desde el mejoramiento de las condiciones de trabajo hasta medidas de seguridad e higiene industrial.

Al final del Reglamento y sin restarle importancia tenemos lo referente a la Readaptación Física, mediante el cual se busca incorporar al trabajador a una vida laboral o social que le ofrezca las mejores condiciones de acuerdo a su incapacidad.

3. Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social CD 021 El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social resuelve expedir el presente Reglamento, mediante dos discusiones, en sesiones celebradas el 2 de septiembre y el 13 de octubre del 2003.

El Reglamento está organizado de la siguiente manera:

8 Capítulos → 92 artículos

Al IESS le corresponde la prestación del seguro general obligatorio por lo que se busca mediante este Reglamento definir las competencias y niveles de responsabilidad de la administración ya que no pueden ser contradictorios con la Ley de Seguridad Social.

El Capítulo IV Sección Tercera se refiere a las distintas competencias y responsabilidades que tiene la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Entre las competencias que se confiere a la Dirección es la administración de programas de prevención y ejecutar las acciones de reparación de los daños provenientes de enfermedades y accidentes profesionales, sin dejar de lado la rehabilitación y la reinserción laboral.

Finalmente las responsabilidades, entre ellas tenemos la gestión preventiva y prestacional del Seguro de Riesgos del Trabajo, la proposición de estrategias, aporte obligatorio y programas que busquen el mejoramiento del medio ambiente de trabajo entre otros.

#### 4. Reglamento de Manejo de Desechos Sólidos Hospitalarios

El Ministerio de Salud Pública emite el presente Reglamento, el cual se Publica en el Registro Oficial el 10 de enero del año 1997,

Está conformado de la siguiente manera:

11 Capítulos → 61 artículos, Disposiciones Generales y Especiales.

Este Reglamento rige para los establecimientos de Salud en todo el país, controlados por el Ministerio de Salud Pública.



Con el fin de regular el manejo eficiente de los desechos sólidos y reducir los riesgos para la salud de trabajadores y pacientes.

En los primeros artículos del Reglamento encontramos la presentación de objetivos, seguidamente tenemos una minuciosa clasificación de desechos y la forma en que cada uno de acuerdo a su tipo deberá ser manejado. Los últimos Capítulos guían a trabajadores y empleadores en la recolección, transporte y tratamiento de los desechos hospitalarios.

#### 5. Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica

Elaborado por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo el 28 de febrero de 1996.

Está conformado de la siguiente manera:

3 Capítulos → 28 artículos más disposiciones generales.

Considerando que las actividades laborales de instalaciones de energía eléctrica también generan riesgos laborales, por medio de este reglamento se busca la adopción de medidas que regulen y controlen las instalaciones a las que están expuestos los trabajadores.

En los primeros artículos se establecen las condiciones generales que deben tomarse en cuenta para el montaje de instalaciones eléctricas, en el segundo capítulo podemos encontrar las normas de seguridad para el personal que intervienen en la operación y mantenimiento de instalaciones

eléctricas, y finalmente las medidas utilizadas para equipos, instalaciones y casos especiales.

## 6. Reglamento de Seguridad Minera

Emitido en el Gobierno de Sixto Durán Ballén, con fecha martes 30 de julio de 1996.

La organización del presente Reglamento es el siguiente:

13 Capítulos —————> 127 artículos más disposiciones transitorias

El presente Reglamento busca establecer normas para la correcta aplicación de la Ley de Minería, con el objeto de proteger la salud y la vida de los trabajadores que operan en la misma.

Primeramente es importante recalcar que “las disposiciones de éste Reglamento son aplicables en el ámbito señalado en el Art. 1 de la Ley de Minería y particularmente en las fases de exploración, explotación, beneficio, fundición y refinación.”<sup>28</sup>

En el tema de riesgos del trabajo con el Reglamento se pretende evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que afecten de alguna manera a los trabajadores, por lo que se incentiva la planificación y todo tipo de actividades que busquen descartar todo tipo de peligro en los lugares de trabajo.

Como ejemplo de lo dicho anteriormente existe una norma relativa a la Ventilación subterránea que expresa claramente “en todas las labores subterráneas deberá mantenerse un

---

<sup>28</sup> Art. 1 del Reglamento de Seguridad Minera.

flujo de aire limpio y fresco suficiente en relación con el número de personas y o las operaciones que se ejecuten en su interior...”<sup>29</sup>

#### **7. Reglamento de Seguridad para el uso del Amianto**

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos resuelve expedir el presente Reglamento el cual se Publica en el Registro Oficial el 9 de Agosto del año 2000.

El Reglamento está constituido por 18 artículos.

Ésta reglamentación tiene vigencia en todo el territorio nacional y es aplicado en todas las actividades en las que se haga uso del amianto en mezclas. Establece los límites de exposición y los programas de vigilancia médica a los que tienen derecho los trabajadores.

Para la correcta comprensión del Reglamento es importante tener en claro lo que se entiende por amianto lo cual encontramos en el numeral 3: “Los amiantos son silicato en cadena que se presentan en formas y brozas.”<sup>30</sup>

Como su nombre lo dice el Reglamento de Seguridad para el uso de Amianto busca proteger a todos los trabajadores que se encuentren expuestos a operaciones y actividades en las que se haga uso del Amianto. Para lo cual existen valores predeterminados que fijan los límites de exposición.

#### **8. Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa Acuerdo 1404**

---

<sup>29</sup> Art. 49 del Reglamento de Seguridad Minera.

<sup>30</sup> Art. 4 numeral 3 del Reglamento de Seguridad para el Uso del Amianto.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social decide emitir el presente Reglamento el 17 de Octubre de 1978.

El cual se encuentra organizado de la siguiente manera:

4 Títulos —→ 8 Capítulos —→ 18 Artículos más Disposiciones Generales.

En virtud de encaminar la actividad de los servicios médicos en la prevención de riesgos ocupacionales y protección del trabajador se crea al presente Reglamento, asegurando a los trabajadores bienestar físico, mental y social en los lugares de trabajo.

Expresamente se indican las obligaciones de los médicos de empresa, en el área de Riesgos del Trabajo las obligaciones son específicas y claras entre ellas las siguientes:

- a) “Integrar el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa y asesorar en los casos en que no cuente con un técnico especializado en esta materia;
- b) Colaborar con el Departamento de Seguridad de la empresa en la investigación de los accidentes de trabajo;
- c) Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
- d) Llevar la estadística de todos los accidentes producidos, según el formulario del IESS, a falta de un Departamento de Seguridad en la empresa.”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Art. 11 del Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos. Numeral 3.



## 9. Reglamento de Uso y Aplicación de Plaguicidas

El Ministerio de Agricultura y Ganadería decide publicar el presente Reglamento el 19 de enero de 1995, y se publicó en el Registro Oficial el 31 de enero de 1995.

Se encuentra conformando por 11 numerales.

Con el fin de proteger la salud de los trabajadores que laboran en plantaciones y otras actividades agropecuarias se expide este Reglamento que considera necesario la existencia de normas específicas que regulen el uso y aplicación de plaguicidas.

Entendemos por plaguicida o pesticida, es toda sustancia química, orgánica o inorgánica *que se utilice sola, combinada o mezclada, para prevenir, combatir o destruir, repeler o mitigar insectos, hongos, bacterias, nemátodos, ácaros, moluscos, roedores, malas hierbas o cualquier otra forma de vida que cause perjuicio directo o indirecto; a los cultivos agrícolas, productos vegetales o plantas en general.*

Los riesgos de los trabajadores que están expuestos a ésta sustancia son diversos y dependen de diversos factores tales como la concentración, tiempo de exposición, estado de salud, calor ambiental, etc. Los riesgos son controlables siempre y cuando se respeten las medidas de seguridad que se exige para el uso de plaguicidas, estas medidas van desde la calidad del plaguicida hasta el transporte, para lo cual cada empresa deberá contar con una unidad médica que verifique el cumplimiento de las normas establecidas para la prevención de riesgos.

10. Reglamento de Protección de emisiones de radiación no ionizante

Expedido por el Consejo Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL), la misma que fue publicada en el Registro Oficial el 3 de marzo del 2005.



Con el propósito de establecer los límites de protección de emisiones de radiación no ionizante generadas por el uso de frecuencias se emite el presente reglamento, en concordancia con la Ley Especial de Telecomunicaciones, que se aplica tanto a la exposición ocupacional como a la exposición poblacional.

El órgano competente para el control de niveles de radiación electromagnética es la Superintendencia de Telecomunicaciones (SUPTTEL), la cual deberá verificar que se cumplan con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

El punto clave para la prevención de riesgos laborales en este campo es el nivel de exposición que deberá ser acatado de acuerdo a los promedios dados por el Reglamento.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Art. 4, 5 y 6 del Reglamento de Protección de emisiones de radiación no ionizante.

Al final del Reglamento en el Capítulo VIII, nos encontramos con un Glosario de Términos que nos ayuda a comprender eficazmente cada una de las disposiciones, ya que muchos de los términos empleados son de carácter técnico.

#### 11. Reglamento de Seguridad e Higiene de los Trabajadores Portuarios R. 360

El Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emite el presente Reglamento el 13 de Noviembre de 1979, el cual consta de lo siguiente:

16 Capítulos —————> 289 artículos —————> Disposición Transitoria

Debido a las características especiales que presenta la labor portuaria y por el incremento de trabajadores dedicados al mismo, se produce la creación del presente Reglamento que presenta normas específicas en la prevención de riesgos de trabajo.

En las disposiciones Generales nos encontramos con normas referentes a seguridad en cuanto al lugar de trabajo, tales como condiciones adecuadas que brinden a los trabajadores portuarios un ambiente libre de riesgos de trabajo, por ejemplo adecuada iluminación, ventilación, herramientas manuales, etc.

También se protege mucho a los trabajadores portuarios en cuanto al correcto uso de maquinaria de carga, ya que el uso incorrecto de las mismas puede ocasionar serios accidentes e incluso la muerte de los operarios, además de las pérdidas económicas que se pueden generar.

Además de éstas medidas se pretende evitar riesgos de trabajo por medio de equipos de protección personal en los casos de que no se puedan utilizar otros medios de protección contra los agentes nocivos, éstas medidas comprenden ropa protectora y equipos de protección personal.

El IESS a través de la división de Riesgos del Trabajo es el órgano competente para garantizar la aplicación del presente Reglamento, además de estimular a empleadores y trabajadores para alcanzar mejores condiciones de seguridad e higiene laboral.

12. Norma de Salud y Seguridad para la exposición laboral al **Asbesto** se conoce como asbesto a los silicatos en cadena que se presentan en formas fibrosas, a los cuales están expuestos los trabajadores que laboran con el mismo, ésta norma emite recomendaciones que tienen vigencia en todo el territorio nacional, protegiendo a los trabajadores que realicen actividades con el asbesto.
  
13. Norma de Salud y Seguridad para la exposición laboral al **Mercurio**  
Emitida en Quito, el 5 de Abril del 2001.  
Dentro de esta normativa se establecen los preceptos sobre los cuales debe darse la vigilancia y control biológico de los trabajadores que operen con mercurio, con el fin de garantizar el estado físico y mental de los mismos.
  
14. Norma de Salud y Seguridad para la exposición laboral al **Plomo** debido a que el plomo es altamente tóxico por inhalación o ingestión produce efectos nocivos en la salud

ocupacional, se busca con la presente norma ajustar normas y procedimientos de salud y seguridad a los trabajadores expuestos a esta sustancia, desarrollando un sistema de control preventivo.

15. Normativa para el Proceso de Investigación de Accidentes C.I.  
118

La Comisión Interventora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social decide emitir el presente Reglamento el 10 de Julio del 2001, y se publica en el Registro Oficial con número 374 el 23 de Julio del 2001.

Con el fin de mejorar las acciones preventivas y correctivas, establecer responsabilidades y simplificar procedimientos entra la presente normativa que regula el proceso de investigación de las causas y circunstancias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La normativa consta de una Introducción en la cual se plantean los objetivos, el procedimiento con sus distintas etapas y los criterios que deben tomarse en cuenta para el Proceso de Investigación de Accidentes.

Sin duda la parte más relevante de la normativa es el formato para la elaboración del informe de Investigación de Accidentes y la Codificación del Informe mediante el cual se recogen minuciosamente todos los datos necesarios para la Investigación y poder determinar el origen del accidente.



**16. INEN 440**

Esta norma como tal tiene un objetivo específico el mismo que corresponde a definir colores, significado, y aplicación que deben usarse para identificar tuberías que transportan fluido, en instalaciones en tierra y a bordo de barco.

**17. INEN 2266**

Aprobada el 23 de marzo del 2000, Publicada el 11 de julio del 2000.

Por medio de esta norma se busca establecer requisitos y precauciones que se deben tener en cuenta para el transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos que resultan peligrosos.

**18. INEN 2288**

Aprobada el 23 de marzo del 2000, Publicada el 11 de julio del 2000.

En lo que se refiere a esta norma podemos decir que se aplica a la preparación de etiquetas de precaución de productos químicos peligrosos, que son usados bajo condiciones ocupacionales de la industria.

**19. INEN 439**

Como alcance de esta norma tenemos que se aplica a la identificación de posibles fuentes de peligro y además para marcar la localización de equipos de emergencia o de protección.

20. Ley de Defensa Contra Incendios expedida por la Comisión de Legislación el 19 de Abril de 1979, Mediante Registro Oficial No. 815

Está Organizado de la siguiente manera:

6 Capítulos más Disposiciones Transitorias —→ 55 Artículos.  
Fue creado para regular la correcta organización y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos.

Nos encontramos con una estructura en la que se establecen competencias a los distintos organismos encargados de vigilar, velar, aprobar, coordinar, etc. la presente Ley de Defensa contra Incendios, entre esos organismos tenemos al Ministerio de Bienestar Social que ejercerá el Servicio de Defensa contra Incendios a través del Cuerpo de Bomberos; las Jefaturas de Zonas que deberán ser ejercidas por los primeros jefes de los cuerpos de bomberos de sus respectivas sedes.

El primer Jefe de cada cuerpo de bomberos será el representante legal y el Ejecutivo de la Institución, la cual contará con el personal administrativo necesario.

Integran el Cuerpo de Bomberos:

- ✓ Los Bomberos Voluntarios
- ✓ Los Rentados y Conscriptos
- ✓ Personal técnico, administrativo y de servicios.

También contamos con el Capítulo de las Contravenciones que tienen sanciones que van desde multas hasta la prisión, están exentos de responsabilidad: “el conductor de un vehículo de un cuerpo de bomberos que, haciendo sonar las sirenas,



concurriere a prestar auxilio y, por no habérsele dejado vía libre, arrollare a un peatón o causare cualquier otro accidente de tránsito”<sup>33</sup>.

El órgano competente para juzgar las contravenciones corresponde a los comisarios nacionales de policía del respectivo cantón.

## 21. Reglamento de Protección Contra Incendios

Expedido el 27 de Abril de 1998, el presente Reglamento se encuentra organizado de la siguiente manera:

5 capítulos —→ 337 artículos

Emitida con el propósito de hacer cumplir las normas técnicas y disposiciones establecidas en la Ley de Defensa contra Incendios, mediante las normas de protección para las vidas y bienes en los centros poblados.

Dentro de los aspectos generales (Capítulo I) encontramos los objetivos específicos del Reglamento Precauciones estructurales, con los que se busca reunir condiciones seguras en caso de incendio, de modo que los daños sean mínimos.

Básicamente el fin del presente Reglamento es prevenir incendios mediante la adopción de medidas conforme a la realidad socio económica del país, éstas medidas van desde precauciones estructurales como diseño, accesibilidad, instalación hasta normas de protección de incendios de bosques y malezas.

En la parte final, dentro del último capítulo (V) se establecen las sanciones para el incumplimiento de las disposiciones de Prevención de Incendios.

---

<sup>33</sup> Art. 27 de la Ley de Defensa Contra Incendios.

22. Reglamento de Registro de Profesionales en Seguridad y Salud

El Ministerio de Trabajo y Empleo emite el presente Reglamento publicado en el Registro Oficial el miércoles 17 de Agosto del 2005.

El mismo que persigue impulsar la certificación de calidad de los profesionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y, que a la vez asuma las acciones de prevención y vigilancia de salud de los trabajadores.

El presente Reglamento nos da los parámetros sobre los cuales se realizará el registro de profesionales en seguridad y salud en el trabajo, los criterios sobre los cuales se evaluarán a los profesionales son los siguientes:

- I. Educación Formal.- que va desde nivel superior intermedio (académico, tecnológico y técnico) hasta el nivel Postgrado PHD que es el más alto en el país.
- II. Capacitación Específica.- expresado en el número de horas de capacitación recibidas.

Al final de esta evaluación tendremos un código que acreditará el personal responsable de la gestión de seguridad y salud en las empresas.

23. Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo

se la puede definir como una guía de procedimientos cuyo contenido se encuentra enmarcado en normas nacionales, internacionales y comunitarias, brindando un enfoque integral a la protección del trabajador.

Este Reglamento rige para las empresas que cuenten con número mayor de 10 empleados, cada Reglamento Interno deberá ser particular y específico para cada Centro de Trabajo,

ya que en todos los lugares de Trabajo varía la actividad productiva y, por lo tanto sus riesgos.

Cada Reglamento Interno deberá ser renovado en un período de 2 años, y deberá cumplir con la serie de Requisitos que se encuentran tipificados en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo tales como:

“Los datos generales de la empresa y todos los servicios con los que cuenta la misma.

Los documentos habilitantes, en los que se debe adjuntar el nombramiento del Gerente, Certificado de los aportes al IESS, el Proyecto del Reglamento, Exámenes iniciales de riesgos del trabajo, RUC actualizado, Fotocopias de la Cédula de Ciudadanía y Papeleta de votación, entre otros.”<sup>34</sup>

24. **Acuerdo Ministerial 218 Registro de Adolescentes** mediante el cual se pretende establecer un procedimiento de Registro de Adolescentes Trabajadores, para garantizar a los mismos seguridad social y, seguridad y salud en el trabajo.

El Registro de Adolescentes deberá cumplir con los siguientes pasos:

- a) “Demanda del servicio por parte del interesado.
- b) Información y entrega de formatos Información y entrega de formatos para solicitud por parte del adolescente y el empleador.
- c) Entrevista con el adolescente para estudio social y práctica del examen médico de aptitud para el empleo.
- d) Emisión de certificado de aptitud y establecimiento de plazo para el registro del contrato de trabajo (treinta días).
- e) Registro del contrato en la Inspección del Trabajo.
- f) Emisión de TARJETA DE REGISTRO.

---

<sup>34</sup> Guía para la Elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud.

g) Acciones de seguimiento.”<sup>35</sup>

25. Acuerdo Ministerial 0132 Registro de Accidentes y Enfermedades de Origen Laboral

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, emite el presente Acuerdo Ministerial 132 el 14 de enero del 2003, el cual se publica en el Registro Oficial 8, el 27 de Enero del 2003.

Debido a que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son acontecimientos de declaración obligatoria, para consecuencias legales se considera necesario establecer la creación de un registro estadístico institucional y nacional.

Los Accidentes y Enfermedades de origen laboral deberán ser puestos en conocimiento del Ministerio de Trabajo con su respectiva denuncia verbal o escrita, todo esto con la finalidad de que se realice el seguimiento correspondiente.

En el ya nombrado Acuerdo Ministerial 132 encontramos el modelo del expediente que deberá ser registrado en cualquiera de los casos de accidentes y enfermedades.

26. Acuerdo Ministerial 166 (Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo)

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos emite el presente Acuerdo Ministerial el 28 de Abril del 2004.

Con el Acuerdo Ministerial 166 se conviene adherirse a la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el

---

<sup>35</sup> Art. 3 del Acuerdo Ministerial 218, Registro de Adolescentes.

Trabajo, además de crear e inaugurar la Mesa de Diálogo en Seguridad y Salud.

**27. Acuerdo Ministerial 398 (VIH-SIDA)**

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos emite el presente Acuerdo Ministerial el 13 de julio del 2006.

En base al principio de no discriminación el presente acuerdo busca proteger a los trabajadores que hayan sido contagiados con VIH-SIDA, a fin de otorgarles el goce de los derechos humanos otorgados por la Constitución.

Además de garantizar a los trabajadores los derechos de libertades y oportunidades que de igual manera están contemplados en la Constitución.

**28. Acuerdo Ministerial 213 (Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo)**

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos emite el Acuerdo Ministerial 213, el 23 de Octubre del 2002, y se publica en el Registro Oficial el 31 de Octubre del 2002.

El presente Acuerdo es emitido con el propósito de dotar de mecanismos de comprensión y asimilación a los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de hacer más competitivo el producto y elevar los estándares de comercialización.

Entre sus objetivos específicos encontramos la actualización de normas técnicas básicas para la protección de la salud de los trabajadores y la vigilancia de su aplicación en los centros de trabajo.

Además de una serie de políticas y principios que pretenden mantener la armonía en el trabajo, en el medio ambiente laboral y el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

29. Mandato Legal en Seguridad y Salud Acorde al tamaño de la Empresa

En el presente Mandato Legal encontramos un cuadro en el cual encontramos la Clasificación de las empresas de acuerdo al número trabajadores, empezando por Microempresa que consta de 1 a 9 trabajadores, hasta Gran empresa que comprende 100 o más trabajadores.

Para cada Empresa el Mandato Legal nos da los parámetros específicos a cumplirse tanto en la organización como en la ejecución, los mismos que variarán en cada uno de los tipos de empresa.

30. Categorización del Riesgo por Sectores y Actividades Productivas

Dada por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Se toma ésta norma como un instructivo que nos permite determinar las actividades productivas del país de acuerdo al sector, y así estipular el riesgo para los trabajadores que laboran en las mismas.

31. Nota técnica de Prevención 001 Políticas y Definiciones El

Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos emite la presente nota técnica en el 2002. Está conformada por 2 capítulos.

El cual es diseñado con la finalidad de informar, actualizar, promocionar y difundir los temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el capítulo I encontramos todos los compromisos respecto a las actividades relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo y a la política empresarial la misma que deberá respaldarse por ciertos principios y objetivos fundamentales.

En el Capítulo II se hace una recopilación minuciosa de todos los conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo.

### **32. Nota técnica de Prevención 002 Vigilancia de la salud de Los Trabajadores**

El Ministerio de Trabajo y Empleo emite la Nota Técnica de Prevención 002 en el año 2004.

Cuyo objetivo principal es la detección de daños a la salud, derivados de la interacción del trabajador con el medio ambiente de trabajo y los factores de producción.

Al inicio a manera de Introducción encontramos la Base Legal, con todas las leyes y garantías legales para los trabajadores.

El objetivo principal de la presente Nota Técnica es la detección de daños a la salud derivados del trabajo, para lo cual nos da un doble contexto (colectivo e individual) sobre el cual tiene que ser vista la vigilancia en salud.

Además es importante saber que la vigilancia de la salud en el campo laboral implica exámenes y evaluaciones que procuran la detección precoz de enfermedades o alteraciones de la salud causadas o relacionadas con las condiciones de trabajo.

### **III. IV. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584)**

El presente Instrumento es una sustitución de la Decisión 547, el cual se emite en la ciudad de Guayaquil el 7 de mayo del 2004.

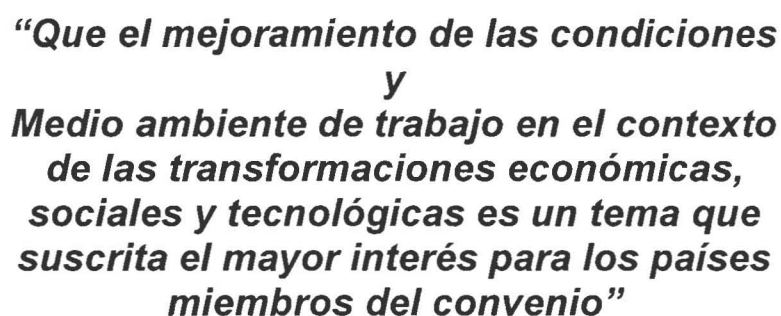


Está conformado por 7 Capítulos, 35 Artículos, más Disposiciones Finales y Transitorias.

Es importante saber que:

- ❖ Las Decisiones y demás normas jurídicas comunitarias andinas se aplican en todos los países miembros de la CAN.
- ❖ Son de ejecución inmediata y obligatoria a partir de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena
- ❖ No requieren ser incorporadas a la legislación nacional.
- ❖ Generan obligaciones y derechos para las personas jurídicas y naturales de los países miembros de la CAN.

En una reunión de los Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina realizada en Cartagena, Colombia el 21 y 22 de Mayo de 1999 señalaba:



***“Que el mejoramiento de las condiciones  
y  
Medio ambiente de trabajo en el contexto  
de las transformaciones económicas,  
sociales y tecnológicas es un tema que  
suscita el mayor interés para los países  
miembros del convenio”***

El Objeto del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo es “promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control de control y el desarrollo de

las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.”<sup>36</sup>

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con una estrategia para fomentar empleos productivos y mejorar su calidad:

- Formación y Capacitación Laboral.
- Promoción del Empleo.
- Prevención del trabajo infantil, erradicación de sus peores formas y protección de los trabajadores adolescentes.
- Protección de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores.

Sin duda uno de los puntos más importantes en el Instrumento es el tema referente a Prevención de Riesgos Laborales, el mismo que encontramos en el Capítulo II. Los objetivos en éste tema son los siguientes:

- a) “Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico;
- b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos;
- c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias;
- d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

---

<sup>36</sup> Art. 2 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- e) Elaborar un Mapa de Riesgos;
- f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz;
- g) Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas;
- h) Propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora;
- i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;
- j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo;
- k) Supervisar y certificar la formación que, en materia de prevención y formación de la seguridad y salud en el trabajo, recibirán los profesionales y técnicos de carreras afines. Los gobiernos definirán y vigilarán una política en materia de formación del recurso humano adecuada para asumir las acciones de promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, de acuerdo con sus reales necesidades, sin disminución de la calidad de la formación ni de la prestación de los servicios. Los gobiernos impulsarán la certificación de calidad de los profesionales en la materia, la cual tendrá validez en todos los Países Miembros;
- l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.”<sup>37</sup>

La legislación cambia de un país a otro, por este hecho la Decisión 547 nos sugiere la adopción de medidas que tengan como base los

---

<sup>37</sup> Art. 4 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Principios de Eficacia, Coordinación y Participación de los actores involucrados, pero cada legislación deberá regular por los menos los siguientes puntos:

- “Niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo.
- Restricción de operaciones y procesos, así como de utilización de sustancias y otros elementos en los centros de trabajo que entrañen exposiciones a agentes o factores de riesgo debidamente comprobados y que resulten nocivos para la salud de los trabajadores. Estas restricciones, que se decidirán a nivel nacional, deberán incluir el establecimiento de requisitos especiales para su autorización;
- Prohibición de operaciones y procesos, así como la de utilización de sustancias y otros elementos en los lugares de trabajo que resulten nocivos para la salud de los trabajadores;
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos;
- Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares;
- Procedimientos para la calificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los accidentes, incidentes, lesiones y daños derivados del trabajo a la autoridad competente;
- Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales;
- Procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de salud atendiendo a las particularidades de cada lugar de trabajo; y
- Procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la

empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. La notificación a la autoridad competente, al servicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, deberá ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción; y ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo.”<sup>38</sup>

En este cuerpo legal nos encontramos nuevamente con la presencia de la responsabilidad solidaria por parte de los empleadores en la aplicación de medidas en el área de prevención de riesgos del trabajo, esto siempre y cuando dos o más empresas paralelamente realicen actividades en un mismo lugar. <sup>39</sup>

Otro punto trascendental es el ambiente de trabajo, que deberá ser el adecuado para los trabajadores de manera que la salud, el bienestar, y la seguridad sean protegidos. Del mismo modo los trabajadores deberán ser previamente informados sobre cualquier tipo de riesgo al que puedan estar expuestos debido a la naturaleza de su trabajo, esto va de la mano con el cumplimiento de normas tendientes a la prevención de riesgos del trabajo por parte de los trabajadores que son quienes tienen que velar por el cumplimiento de normas, reglamentos y demás instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, el empleador deberá adoptar medidas destinadas a proteger de cualquier riesgo derivado del trabajo a trabajadores que padecen de alguna incapacidad, o en el caso de trabajadoras que se encuentren embarazadas.

---

<sup>38</sup> Art. 7 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<sup>39</sup> Art. 17 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.



En los capítulos Finales encontramos lo referente a sanciones, en la que el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo nos manda a guiarnos de los siguientes parámetros:

“La legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia.”<sup>40</sup>

Como podemos darnos cuenta las sanciones pueden variar dependiendo de las medidas que estén vigentes en cada país miembro, por ejemplo los índices para determinar los niveles de gravedad en la falta cometida pueden ser distintas de un país a otro, por lo que en todos los casos sin excepción alguna las sanciones deberán ajustarse a la Legislación Nacional de cada País Miembro.

## CAPITULO IV

### IV. Proyecciones en materia de legislación en riesgos laborales.

#### IV.I Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Modelo Ecuador.

Este sistema creado por los Doctores Luis Vásquez Zamora y Jaime Ortega Espinoza, en su comienzo se maneja definiendo el concepto de gestión, que incluido para el campo de seguridad y salud nos dice que se pretende manejar con eficiencia y eficacia los recursos estratégicos, a pesar de que muchas veces la prevención de riesgos en el ámbito productivo no tenga la aceptación de las organizaciones.

Lo que intenta demostrar el presente Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Modelo Ecuador, es que la prevención de

---

<sup>40</sup> Art. 31 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

riesgos laborales ofrece un sin número de ventajas que puede marcar una gran diferencia en el sector productivo del país, ya que las pérdidas ocasionadas por las enfermedades, accidentes, y la insatisfacción laboral son una de las principales razones que impiden optimizar el sector productivo ecuatoriano.

Para lograr este propósito empieza delimitando los objetivos generales y específicos, al igual que los fundamentos del presente modelo, en los cuales se hace énfasis a la planificación que es el camino a seguir para obtener los resultados deseados.

En la determinación de las pérdidas que pueden surgir a causa de una falta de planificación encontramos responsables humanos y técnicos, los mismos que se medirán de acuerdo al siniestro.

En el modelo tenemos un cuadro de cuantificación, que nos plantea la manera en la cual podemos obtener las realidades organizacionales, partiendo de que cada elemento que refleja el cuadro tiene un porcentaje, cuya importancia está representada jerárquicamente y los resultados que de ello se desprendan dependerán del nivel de gestión que ha alcanzado la organización.

Como otro punto importante tenemos el desarrollo de los fundamentos del modelo, en el cual empieza haciendo referencia a un modelo integral el mismo que gestiona a nivel ambiental y biológico las seis categorías de riesgo, reconociendo la relevancia que tienen los factores ergonómicos y psicosociales; rápidamente encontramos un modelo integrado que plantea índices de control para verificar el cumplimiento de las responsabilidades preventivas de cada nivel.



Dentro del modelo Ecuador es importante puntualizar los elementos y subelementos del modelo de gestión, el mismo que conjuga Gestión Técnica, Gestión Talento Humano, Gestión administrativa y Procesos Operativos Relevantes, los cuales interactúan entre sí estableciendo los parámetros para vigilar, evaluar y controlar cada una de las áreas en donde se pueda determinar responsabilidad en seguridad y salud; a su vez contamos con las tablas que sirven de modelo para la cuantificación de diagnóstico, medios y resultados; cada una de ellas se encuentra explicada claramente para que sea aplicada correctamente en cada uno de los sectores que se necesite evaluar.

Para poder verificar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud debemos tener presente que es necesario realizar una auditoría, la misma que nos permitirá cuantificar el avance de la gestión y determinar si los resultados arrojados cumplen con los objetivos planteados inicialmente.

Es así como hemos visto un sistema completo que nos permite evaluar, controlar y vigilar cada una de las áreas que necesitan atención para la prevención de riesgos del trabajo, el mismo que fue realizado por profesionales ecuatorianos expertos en el tema y que sin duda deberá ser tomado como ejemplo en todas los sectores productivos del país.

#### **IV.II. Reglamento General Del Seguro de Riesgos del Trabajo**

Mediante Resolución 741, con fecha 18 de septiembre de 1990 se expide el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, el mismo que controla todo el sistema de calificación, evaluación e indemnización de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, también se encarga de promover acciones de

prevención de riesgos en el trabajo y el mejoramiento del medio ambiente laboral.

Para poder entender el Reglamento es importante conocer lo que se entiende por accidente de trabajo: Art. 1 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, establecidas en el Estatuto, considera accidentes de trabajo a los siguientes:

- 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 tuvieren 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.”<sup>41</sup>*

Otro aspecto importante dentro del Reglamento es la consideración que se hace acerca de los tipos de riesgos de enfermedades profesionales, los mismos que serán analizados ya que es necesario conocer cada uno de ellos para así poder prevenirlos, empezamos por los agentes físicos que son las diferentes formas de energía que, generadas por fuentes concretas pueden afectar a las personas que

---

<sup>41</sup> Art 1 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo (741)

están expuestas a ellas, como agentes físicos tenemos la presión atmosférica, ruido, vibraciones, temperatura, entre otros. Agentes Químicos en éste tipo de riesgo es importante tener presente que se lo considera como tal siempre y cuando ingresen al organismo, por lo que es primordial poner barreras; entre los agentes químicos que nos da el Reglamento tenemos al plomo, mercurio, cromo, fósforo, flúor, cloro, yodo, benceno, cemento, yeso, entre otros. Agentes Biológicos se puede decir que el personal médico, de laboratorio y otros trabajadores de los servicios sanitarios, así como los de las profesiones relacionadas con estas actividades, están expuestos a infección por microorganismos si no se adoptan las medidas adecuadas de prevención, teniendo como Agentes Biológicos virus como el sida, rabia, tétano, hepatitis, animales ponzoñosos como serpientes, avispas, alacranes, etc. Polvos y fibras entre los cuales están sílice, silicatos, el carbón mineral, berilio y metales duros. Y finalmente los Agentes Psico-Fisiológicos que se refieren a sobreesfuerzo fisiológico y tensión psíquica.

En el Art. 6 se habla de las enfermedades y sus tipos pero en este caso lo que se tiene que acotar son los criterios de Diagnóstico para detectarlas los cuales son:

- Clínico (signos y síntomas)
- Higiénico Epidemiológico
- Ocupacional (producido por el trabajo)
- Diagnóstico (exámenes médicos)
- Legal

El Capítulo II se refiere al Derecho de las Prestaciones, que no es otra cosa que todos los beneficios a los que tienen acceso los trabajadores, como por ejemplo las prestaciones e indemnizaciones por accidente de trabajo, siempre y cuando se adecúen a ciertos

parámetros que la ley exige para cada caso. Todo esto dependiendo también del tipo de incapacidad que produzca la enfermedad o accidente laboral, entre los cuales el Reglamento los clasifica en Incapacidades Temporales, Permanente o Parcial, Permanente Total, Permanente Absoluta y Muerte. El Órgano competente para dictaminar el grado de incapacidad es la Comisión de Valuación de las Incapacidades y la pensión que le corresponda al trabajador se fijará en base al Cuadro Valorativo de las Incapacidades.

Finalmente tenemos las condiciones y medidas de seguridad, las mismas que pretenden evitar los efectos adversos de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, se refieren también a ofrecer a los trabajadores las condiciones ambientales adecuadas, que están sujetas a inspecciones periódicas de cumplimiento sin perjuicio de recibir las sanciones correspondientes en caso de inobservancia. Los encargados de realizar ésta evaluación son los funcionarios de Riesgos del Trabajo quienes realizarán un control prioritario en aquellas empresas que por la naturaleza de su actividad presenten mayor riesgo, estos lineamientos se encuentran clasificados en el Art. 46 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo. Cuando de las investigaciones se concluya que el accidente o enfermedad ocupacional se ha producido por inobservancia de las medidas preventivas previamente establecidas en las Leyes, Reglamentos y otros cuerpos legales, el trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones legales que le corresponden legalmente. Como uno de los derechos de los asegurados tenemos la readaptación tanto física como profesional cuyo objetivo principal es la de incorporar al jubilado de invalidez general o de riesgos del trabajo a una vida laboral o social lo más normal posible.

#### **IV.III. Normativa para el Proceso de Investigación de Accidentes Resolución C.I. 118**

La salud laboral, la reducción de la siniestrabilidad laboral y la prevención de riesgos laborales constituyen unos de los factores de mayor relevancia en el siglo XXI, cuestiones que deben ser prioritarias para las empresas modernas.

Con el propósito de regular todas las situaciones de riesgos a las que están expuestas los trabajadores se crea la presente normativa, la cual cree que la mejor manera de establecer medidas preventivas óptimas es conociendo las circunstancias que ocasionan los accidentes y enfermedades ocupacionales para poder así plantear los correctivos necesarios para evitar la repetición de los mismos, esta Normativa busca determinar responsabilidades y reducir los procedimientos que muchas veces pueden llegar a ser incumplidos para lo cual ha creído necesario incluir:

- a) El procedimiento de investigación de accidentes.
- b) El formato para la elaboración del informe.
- c) El estándar para medir la calidad del informe.
- d) Codificación del sistema de investigación.

El procedimiento de investigación de accidentes se ejecutará en las siguientes etapas: <sup>42</sup>

- "Revisión de los Antecedentes.
- Observación del lugar del Hecho.
- Declaraciones y conocimiento del estado de opinión.
- Revisión documental proporcionada por la empresa.
- Determinación de las causas.

---

<sup>42</sup> Normativa para el Proceso de Investigación de Accidentes. Criterios para definir los Accidentes a Investigar.

- Establecimiento de causas básicas.
- Determinación de medidas correctivas.
- Establecimiento de posibles responsabilidades patronales.”

Como podemos ver la Normativa es una guía que nos va delimitando el ámbito de control y gestión, las áreas a investigarse y los mecanismos a aplicarse, posteriormente encontramos un formato sobre la elaboración del informe de investigación de accidentes, el mismo que nos va dando las pautas y cada uno de los parámetros para rendir un informe adecuado.

Además de esto encontramos técnicas que permiten obtener resultados óptimos en la evaluación de accidentes, tal es el caso del Árbol de Fallos, (Método Reactivo) que nos permite presentar de manera metódica toda la lógica de las causas que propiciaron el accidente de trabajo, ya que mediante éste sistema descomponemos al accidente en los diferentes errores técnicos, gestión o del hombre hasta encontrar los motivos fundamentales que propiciaron el accidente laboral.

A continuación tenemos la Codificación del Informe de Investigación, el cual recopila los datos básicos del trabajador, la empresa, causas del accidente, condiciones y acciones subestándar, factores de trabajo, factores personales, agente o elemento del accidente, fuente o actividad durante el accidente, análisis del tipo de contacto, consecuencia o pérdidas por el accidente, presunción de responsabilidad patronal, medidas correctivas, identificación de la investigación,



Podemos ver que esta codificación es muy compleja ya que dentro de cada factor nombrado anteriormente se incluyen otros que deben ser estudiados minuciosamente y el resultado final que arroje la codificación dependerá del cuidado y la exactitud que le hayamos puesto a cada uno de los puntos que se analizaron, de este modo podremos obtener las causas elementales de un accidente o incidente, y posteriormente implementar la medidas preventivas necesarias para evitar futuros accidentes.

Para la fecha de elaboración del presente trabajo se encuentra en conocimiento y aprobación de la Máxima autoridad del IESS, el Consejo Directivo el Proyecto de Resolución del “REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO SART”, Enviado por el Director General del IESS a pedido el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo, es básicamente lo mismo Modelo Ecuador, contiene los mismos cuatro pilares, y se omite en los Procesos Operativos Básicos, los subelementos Incendios y Explosiones y Accidentes Mayores,

Se establecen los criterios procedimientos para auditar y los criterios para ser auditores, así como una escala de faltas con sus correspondientes sanciones

Tiene 5 capítulos y 15 artículos

## **CAPÍTULO V**

### **V. Derechos y Obligaciones**

Es importante recalcar que dentro de los cuerpos legales que se han analizado en la presente investigación encontramos en repetidas ocasiones los derechos y obligaciones de trabajadores y

empleadores, se ha realizado una recopilación de todas las normas que la legislación ecuatoriana contiene sobre los derechos de los trabajadores en riesgos del trabajo.

### **V.I. Derechos de los trabajadores**

La Constitución Política del Ecuador de 1998, en su Art 23 en lo que se refiere a derechos civiles garantiza el derecho al trabajo y a la libertad del mismo, asegurando el respeto a la dignidad y una remuneración justa. Como podemos ver el rol del Estado con respecto a los trabajadores es el estímulo y a protección laboral, en cuanto a salud, existencia decorosa, promoción, protección y desarrollo.

El Art 36, nos habla de la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres los mismos que percibirán idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Los niños y adolescentes, al pertenecer a los grupos vulnerables, son protegidos de la explotación laboral, en condiciones que puedan afectar a su salud y su desarrollo personal. De igual manera los discapacitados en los sitios de trabajo deben contar con todos los servicios que les faciliten desenvolverse en un ambiente laboral adecuado.

### **Código del Trabajo**

Los derechos de los trabajadores parten del Análisis de la Obligatoriedad del Trabajo el mismo que nos dice en el Art. 2 del Código del Trabajo “El trabajo es un derecho y un deber social”

<sup>43</sup>desde este precepto podemos decir que los ecuatorianos tenemos derecho al trabajo, siempre y cuando éste sea lícito, es decir cumpla con los parámetros legales.

Otro Principio fundamental en el ámbito laboral es la Irrenunciabilidad de derechos, el mismo que en el Art 4. Del Código del Trabajo nos dice “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”<sup>44</sup>, derechos que deben ser tutelados por el Estado a través de funcionarios judiciales y administrativos.

Art. 93 nos habla de la remuneración íntegra, “en los días de descanso obligatorio los trabajadores tendrán derecho a la remuneración íntegra...” El Art 65 del Código del Trabajo nos habla de los días de descanso obligatorio. <sup>45</sup>

Art 69 del Código del Trabajo nos habla de las vacaciones anuales “Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables...”<sup>46</sup> Este por ser un derecho debemos acotar que es irrenunciable por lo que no puede ser compensado con su valor en dinero. Salvo el caso de que el trabajador no hubiese llegado a gozar de las mismas. En este mismo caso es relevante acotar que el trabajador también tiene derecho a acumular las vacaciones hasta por tres años consecutivos, con el fin de poder acumularlas en un cuarto año.

---

<sup>43</sup> Art. 2 del Código del Trabajo.

<sup>44</sup> Art. 4 del Código del Trabajo.

<sup>45</sup> Art. 65 del Código del Trabajo. “Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Los son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.”

<sup>46</sup> Art 69 del Código del Trabajo.

Los sueldos y salarios serán cancelados a los trabajadores en días hábiles de acuerdo a la forma que se haya estipulado, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

El pago de utilidades que se hace referencia en el Art 97 del Código del Trabajo nos habla de un 15% de las utilidades líquidas el mismo que debe ser distribuido de esta manera:

- “El 10% se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador
- El 5% restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares...”<sup>47</sup>

De las remuneraciones adicionales:

**Décimo Tercera remuneración o bono navideño** → debe pagarse hasta el 24 de diciembre de cada año, la misma que es equivalente a las doceava parte de las remuneraciones recibidas en el año.

**Décimo Cuarta remuneración** → debe ser pagada hasta 15 de marzo en la región Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en la región Sierra y Amazónica, es una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico.

*Derecho al Fondo de Reserva:* Art 196 del Código del Trabajo “Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo

<sup>47</sup> Art. 97 del Código de Trabajo.

o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios.”<sup>48</sup> Estas sumas comprenderán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.” A éste derecho también tendrán acceso los deudos del trabajador en caso de fallecimiento.

*Derecho a Jubilación:* Art 216 del Código del Trabajo, este derecho comprende a los trabajadores que hayan prestado servicios por 25 años o más, de manera ininterrumpida o continuadamente.

El Artículo 22 del Código del Trabajo se refiere a la jornada de trabajo, es decir del tiempo en el cual el trabajador está a disposición del empleador. El Artículo 23 del mismo cuerpo legal nos explica las horas que constituyen una jornada ordinaria de trabajo, la Jornada Diurna será:

- 8 horas diarias y 40 semanales, consideradas desde las 6H00 a las 19H00.

La Jornada Nocturna comprenderá:

- 7 horas diarias, y 35 semanales, consideradas desde las 19H00 a las 6H00 del día siguiente.

El número de horas en las jornadas diurnas podrán ser cambiadas previo acuerdo entre empleadores y trabajadores, siempre y cuando se apliquen medidas compensatorias en caso de exceso.

Por otro lado, la semana de trabajo será de 5 días hábiles, salvo por las excepciones que las podemos encontrar en el siguiente cuadro.

### **Excepciones**

---

<sup>48</sup> Art. 196 del Código del Trabajo.

1. No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los Artículos precedentes, en la duración de su trabajo:
  - a) Los trabajadores de dirección y de confianza;
  - b) Los trabajadores que desempeñan labores que no requieran un esfuerzo continuo sino la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción, durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales; y
  - c) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada.
2. Los trabajadores a los que se refiere este Artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora.

#### Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional.

El principal derecho de los trabajadores es desempeñar sus labores en un ambiente de trabajo favorable y adecuado, por lo tanto toda empresa deberá garantizar la salud, seguridad y bienestar de cada trabajador. Es importante recalcar que los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales relacionados con las actividades que realizan. Los



empleadores deben comunicar toda la información que sea necesaria sobre las medidas q tomarse en cuenta para evitar accidentes así como brindar medidas de protección personal y colectiva.

**Artículo 20.**– “Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes durante la realización de la respectiva diligencia y, en caso de considerarlo conveniente, dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección.”<sup>49</sup>

**Artículo 21.**– “Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación.”<sup>50</sup>

**Artículo 22.**– “Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral. Asimismo, tienen derecho a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.”<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Art. 20 de la Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional.

<sup>50</sup> Art 21. de la Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional.

<sup>51</sup> Art. 22 de la Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional.

Todos los trabajadores deberán contar con la información y formación continua en todo lo referente a prevención y protección de la salud en todas las áreas del trabajo, además del derecho a la atención de primeros auxilios cada vez que fuere necesario, en caso de accidentes de trabajo

### Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud. Resolución 957 derechos TRABAJADORES

Dentro del Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud encontramos algunas disposiciones que buscan beneficiar a trabajadores, entre esos derechos encontramos un medio de ambiente seguro y la participación en diversas áreas de seguridad.

Aquí presentamos algunos artículos referentes a derechos de los trabajadores.

**Artículo 12.-** “Los Países Miembros adoptarán disposiciones legislativas o administrativas, que determinen el marco para la participación de representantes, *tanto del empleador como de los trabajadores, que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*, en función del tamaño de las empresas. El Comité será creado sólo en aquellas empresas que alcancen el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en las legislaciones nacionales.”<sup>52</sup>

Todas las empresas sin excepción alguna deberán contar con un Comité de Seguridad, en aquellas empresas que se carezca de un Comité se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

---

<sup>52</sup> Art. 12 del Reglamento al Instrumento Andino. Resolución 957

Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.

**Artículo 15.**– “En observancia de las legislaciones nacionales, los trabajadores no deberán sufrir perjuicio alguno cuando:

- a) Hayan formulado una queja por lo que considera ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo;
- b) Emprendan medidas justificadas por el o los trabajadores de acuerdo a la legislación nacional establecida en cada País Miembro;
- c) Juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que existe un peligro inminente que pone en riesgo su seguridad y salud o la de otros trabajadores. En este caso deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los delegados de seguridad y salud en el trabajo. Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuera necesario, no podrá exigir a los trabajadores que reanuden sus actividades cuando subsista dicho peligro;
- d) Notifiquen un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, un incidente, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional sea sospechoso.”<sup>53</sup>

La salud de los trabajadores es confidencial y personal, toda la información que se obtenga sobre los mismos no deberá ser divulgada bajo ninguna circunstancia. El acceso a esta información deberá limitarse exclusivamente al personal médico. Para fines

---

<sup>53</sup> Art. 15 del Reglamento al Instrumento Andino. Resolución 957

informativos y estadísticos será depositada en una historia médica ocupacional en los Servicios de Salud en el Trabajo o en las instituciones médicas que consideren la legislación o las disposiciones de la empresa.

Cuando el trabajador se haya realizado exámenes médicos ocupacionales deberá tener acceso a los resultados de dichas evaluaciones médicas las mismas que serán comunicados por escrito y constarán en su historia médica. El único fin de los exámenes ocupacionales es el establecer acciones de prevención, ubicación, reubicación o adecuación de su puesto de trabajo, según las condiciones de salud de la persona, el perfil del cargo y la exposición a los factores de riesgo.

### Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo

En el presente Reglamento podemos encontrar los siguientes derechos que les corresponden a los trabajadores. En los primeros artículos que se han tomado podemos encontrar los derechos de los trabajadores para los distintos tipos de incapacidades.

**Art. 16.** “En los casos de incapacidad temporal, el asegurado recibirá un subsidio en dinero en los porcentajes de la remuneración del trabajador fijados en los Estatutos, durante el período de un año.”<sup>54</sup>

**Art. 23.** “Declarada la incapacidad permanente parcial por la Comisión de Valuación de las Incapacidades, el trabajador recibirá la pensión que le corresponda en base al Cuadro Valorativo de las Incapacidades. Cuando el caso lo amerite, se procederá a posteriores valuaciones de la incapacidad.”<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Art. 16 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.

<sup>55</sup> Art. 23 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.

**Art. 32.** “Cuando el riesgo del trabajo produjere incapacidad permanente total, cuyo dictamen corresponde a la Comisión de Valuación de las Incapacidades, el asegurado tendrá derecho a una renta mensual equivalente al 80% del promedio mensual de los sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio mensual de los cinco años de mayor aportación si éste fuere superior; renta que se pagará desde la fecha de ocurrencia del siniestro, con exclusión del período subsidiado. En todo caso, las pensiones mensuales de incapacidad permanente total no podrán ser inferiores a la remuneración mínima vital ni superiores al monto equivalente a seis salarios mínimos vitales, dentro de la respectiva categoría ocupacional del trabajador de acuerdo con la Ley y Estatutos del IESS.

Esta incapacidad causará rentas de viudedad y orfandad con sujeción a lo establecido en los Estatutos.”<sup>56</sup>

## V.II. DERECHOS DE LOS EMPRESARIOS

El Código del Trabajo en su Art 10 nos da un concepto de empleador “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quién se presta el servicio, se denomina *empresario o empleador...*” <sup>57</sup>

Como un derecho fundamental para el Empleador es hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador, siempre y cuando se hayan cumplido con los preceptos legales para el mismo.

En el tema de las vacaciones, como anteriormente se dijo son irrenunciables el Art 74 del Código del Trabajo nos dice que en el caso de que por las condiciones del trabajo no se pueda reemplazar

---

<sup>56</sup> Art. 13 del Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.

<sup>57</sup> Art. 10 del Código del Trabajo.



al trabajador, el empleador negará las vacaciones para un período de un año, para la cual se acumulará para el siguiente año.

El empleador puede dar terminado el contrato de trabajo de acuerdo al Art. 172 del Código del Trabajo en los casos siguientes:

1. “Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”<sup>58</sup>

Cuando el trabajador diere por terminado el contrato de trabajo antes del plazo convenido, el empleador tendrá derecho a que el

---

<sup>58</sup> Art. 172 del Código del Trabajo.



trabajador le abone el 25% de la remuneración computada en igual forma.<sup>59</sup>

De igual manera el empleador tendrá derecho a recibir una indemnización mediante la rebaja del 1% sobre el precio pactado, por cada día de retardo en la ejecución de una obra o a obligar al trabajador al cumplimiento de la misma.<sup>60</sup>

Además el Art. 458 del Código del Trabajo establece la creación de una Asociación de empleadores siempre y cuando se persigan la defensa de sus intereses.

### **V.III OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

Dentro de la Constitución Política del Ecuador de 1998 en el Art 97 nos encontramos con los deberes y responsabilidades de los ciudadanos, entre los cuales en el numeral 6 se habla de Trabajar con eficiencia, al cual se le puede hacer una concordancia con el Art. 242 de la Constitución, el mismo que se refiere a los Principios de la Economía entre los cuales tenemos a la eficiencia laboral.

Son obligaciones del trabajador:

- a) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- b) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades

---

<sup>59</sup> Art. 181 del Código del Trabajo. Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.

<sup>60</sup> Art 195. Del Código del Trabajo.

**El Código del Trabajo** nos dice que son obligaciones del trabajador las siguientes, Artículo 45:

- a) "Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código."<sup>61</sup>

## **DECISIÓN 584 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

---

<sup>61</sup> Art. 45 del Código del Trabajo.

**Artículo 24.-** “Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;
- b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador;
- c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva;
- d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados;
- e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;
- f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;
- g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;
- h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador debe informar al médico tratante las características detalladas de su

trabajo, con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha;

i) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral, y

j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.”<sup>62</sup>

### RESOLUCIÓN 957 REGLAMENTO EL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD

Las empresas deberán contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el caso de las empresas en las que, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para éste fin de acuerdo a la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos. <sup>63</sup>

El Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, como representante de los trabajadores tiene la obligación de colaborar al interior de la empresa en todo lo referente a Prevención de Riesgos Laborales.

Lo que se busca mediante los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo es la participación de los trabajadores en el ámbito de prevención, que sean los mismos trabajadores quienes planteen procesos y medidas que garanticen su seguridad dentro de los sitios de trabajo.

---

<sup>62</sup> Art. 24 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<sup>63</sup> Artículos 13 y 14 de la Resolución 957.

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores se ha tomado las más relevantes que son las siguientes:

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.



**Art 75 Numeral 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 observe en el estado o funcionamiento de los medios de protección, la carencia de los mismos o las sugerencias para su mejoramiento funcional.”<sup>64</sup>

#### Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos

**Art. 18.-** “Los trabajadores y sus organizaciones clasistas están en la obligación de cooperar plenamente en la consecución de los fines y objetivos del Servicio Médico de la Empresa.”

#### Reglamento de Manejo de Desechos Sólidos Hospitalarios

El Reglamento cuenta con un número reducido de normas referentes a las obligaciones de los trabajadores pero igual se las consideran como importantes para el tratado del presente Capítulo.

---

<sup>64</sup> Art. 75 numeral 5 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.



**Art. 34.** “Los empleados de limpieza serán los encargados de recolectar los desechos, debidamente clasificados y transportados desde los sitios de almacenamiento primario al almacenamiento secundario y posteriormente al terciario. Este personal será responsable de la limpieza y desinfección de los contenedores.”<sup>65</sup>

**Art. 35.** “Los empleados que transportan los desechos deben comprobar que las fundas desechables están adecuadamente cerradas. Transportará la carga por las rutas establecidas y utilizarán el equipo de protección personal.”<sup>66</sup>

**Art. 37.** “El personal de limpieza será responsable de mantener los carros transportadores en buenas condiciones y efectuarán la limpieza y desinfección de los mismos.”<sup>67</sup>

#### **V.IV. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

De manera general se puede decir que los empleadores deben estar comprometidos con la ejecución, cumplimiento y verificación de los siguientes lineamientos:

- a) Política
- b) Identificar y evaluar los riesgos
- c) Controlar los riesgos
- d) Sustitución de los riesgos
- e) Medidas de prevención

---

<sup>65</sup> Art. 34 del Reglamento de Manejo de desechos sólidos hospitalarios.

<sup>66</sup> Art. 35 del Reglamento de Manejo de desechos sólidos hospitalarios.

<sup>67</sup> Art. 37 del Reglamento de Manejo de desechos sólidos hospitalarios.

- f) Sistema de registro
- g) Investigar accidentes
- h) Informar a los trabajadores
- i) Capacitar a los trabajadores
- j) Valoración ergonómica y psicológica
- k) Designar el Delegado de Salud

Dentro del marco legal podemos encontrar que el Artículo 42 del **Código del Trabajo** establece lo siguiente en cuanto a las obligaciones del empleador:

1. "Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los

derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.  
El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;



29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año



de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las

disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.”<sup>68</sup>

### Decisión 584 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como ya se analizó anteriormente la Decisión 584 rige para todos los países de la Comunidad Andina (Can) y pretende asegurar un piso mínimo de calidad de las condiciones de trabajo.

De manera general en cuanto a obligaciones de empleadores el Instrumento Andino hace énfasis a la gestión que no es otra cosa que el adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Una de las tareas fundamentales de los empleadores es el propiciar la participación de los trabajadores para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa, el mismo que deberá estar sustentado mediante documentación.

Como una medida de control los empleadores deberán someter a los trabajadores a los exámenes médicos de preempleo (antes de ingresar a la empresa), periódicos (que deberán realizarse mínimo una vez al año) y de retiro (que se realizan al salir de la empresa), acorde con los riesgos a que están expuestos de acuerdo a cada puesto de trabajo. Los exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores,

Los empleadores deberán contar, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, con una Plan de

---

<sup>68</sup> Art. 42 del Código del Trabajo

Autoprotección esto quiere decir con un sistema de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.

Una de las obligaciones de los empleadores es la responsabilidad solidaria, en el Instrumento Andino esta responsabilidad se aplica en todo lo referente a las medidas de prevención de riesgos laborales.

El empleador deberá velar de igual manera y sin discriminación alguna por los trabajadores que padezcan sensibilidad a determinados los riesgos derivados del trabajo. Se deberá tener en cuenta para cada caso las evaluaciones de los riesgos, la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

La exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales sin las medidas preventivas necesarias a corto o largo plazo generan consecuencias en la salud de los trabajadores, por lo que es obligación de los empleadores la creación de planes integrales con el propósito de minimizar las consecuencias procedentes de los distintos agentes.

Para el caso de mujeres en período de embarazo o lactancia el Instrumento Andino obliga a los empleadores a adoptar las medidas necesarias para evitar riesgos provenientes del trabajo. Entre las prevenciones que deben tomarse en cuenta son el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente.

**Artículo 30.-** “Los empleadores serán responsables de que a las niñas, niños y adolescentes trabajadores se les practiquen exámenes médicos de preempleo, periódicos o de retiro. Cuando los mayores de 18 años pero menores de 21 estén realizando trabajos considerados como insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los exámenes periódicos deberán efectuarse hasta la edad de 21 años, por lo menos cada año.

Tales exámenes les serán practicados por un médico especialista en salud ocupacional, y los resultados deberán ser informados a sus padres, representantes o responsables.”<sup>69</sup>

#### Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo

Es obligación del empleador avisar o denunciar los accidentes de trabajo que sufrieren sus trabajadores, sin excepción alguna, cuando se ocasionaren lesión corporal, perturbación funcional o la muerte del trabajador, el empleador tiene un plazo máximo de DIEZ DIAS, a contarse desde la fecha del accidente.

#### Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Los empleadores deben garantizar que todas las instalaciones del lugar de trabajo tales como grifos, regaderas, duchas, lavadores, servicios, se encuentren en las mejores condiciones, de manera que los trabajadores puedan laborar en instalaciones cómodas y seguras.

El empresario deberá velar para que los trabajadores reciban primeros auxilios en cualquier caso de accidente laboral, prestados los primeros auxilios se procederá, en los casos necesarios, al rápido y correcto traslado del accidentado o enfermo al centro asistencial, en que deba proseguirse el tratamiento. Siendo todos estos gastos de cuenta del empleador.

**Art. 75 Numeral 4.-** “El empleador estará obligado a:

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

---

<sup>69</sup> Art. 30 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 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.”<sup>70</sup>

Analizando la Situación Política del Ecuador en nuestros días no podemos dejar de lado los cambios que en Materia de Riesgos del Trabajo se vienen dando, a mi criterio es importante echar un vistazo al Mandato 8, el mismo que se refiere a la Tercerización.

Pero antes realizaremos una pequeña cronología de los hechos previos al Mandato 8. En octubre del 2004 se publicaron las normas de la tercerización en el Ecuador. En el 2005 se reglamentó el régimen de trabajo por horas a nivel nacional. El 30 de abril del 2008 la Asamblea Nacional Constituyente aprobó el Mandato número 8 del Código Laboral, en el que principalmente se eliminó la Tercerización, Intermediación Laboral y el contrato por horas, los trascendentales puntos que abarcan ese mandato son las siguientes:

---

<sup>70</sup> Art. 75 numeral 4 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo,



- a) Se elimina y prohíbe la intermediación laboral. La relación laboral deberá ser directa y bilateral entre el trabajador y el empleador.
- b) Se declaran concluidos todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del Mandato. Todos los trabajadores intermediados deberán ser asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con intermediarias laborales. Adicionalmente se establece que los trabajadores asumidos gozarán de un año de estabilidad laboral.
- c) Se establece que los trabajadores intermediados que hubieren sido despedidos desde el 1 de marzo de 2008, debido a la tramitación del mandato, deberán ser reintegrados en su puesto de trabajo y asumidos directamente por la empresa usuaria. En caso de no acatar esta disposición se establece una multa de 20 salarios mínimos vitales (USD 4,000), por cada trabajador despedido, multa que será entregada directamente al trabajador a más de las indemnizaciones que les corresponda por despido intempestivo, estas sanciones serán impuestas por los directores regionales del trabajo en sus respectivas jurisdicciones.
- d) Existe una excepción en lo que se refiere a la Contratación de Actividades Complementarias, entendiéndose como tales a aquellas que realizan personas jurídicas constituidas de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa de actividad complementaria y el personal. Para este tipo de Contratación se requerirá la suscripción de 2 contratos: Un contrato mercantil de



actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, y un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

En el Mandato 8 los trabajadores gozan del derecho al pago de utilidades, los trabajadores que laboren bajo Contratación de Actividades Complementarias, recibirán las utilidades de acuerdo al tiempo anual de servicios, y participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas contratantes en cuyo provecho se prestó el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

*“Según la consultora de Santiago Nieto se considera que los trabajadores tercerizados eran de 400.000 en todo el país.”*

## CAPITULO VI

### VI.I. Conclusiones y Recomendaciones

Por lo anteriormente expuesto podemos apreciar la evidente evolución que en materia de legislación ha tenido riesgos del trabajo, es importante destacar que los cambios de fondo y de manera sistemática se dan a partir de 1789, es decir a partir de la Revolución Industrial, en donde por primera ocasión se sistematiza y generaliza el uso de la maquina y modificaciones en el ambiente de trabajo con el consiguiente aumento de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Conforme ha ido evolucionando la ciencia, tecnología y la participación humana, han ido cambiando las lesiones y enfermedades producidas, con la consiguiente reforma e inclusión de cuerpos legales, podemos destacar que en un comienzo lo más evidente y frecuente eran los accidentes en relación directa con la era industrial, en la actualidad estamos viviendo la era de la información y el conocimiento en donde la máquina cada vez tiene menos preponderancia, pasando a ser lo más relevante la organización del trabajo causando un aumento de enfermedades de carácter ergonómico y psicosocial.

En el Congreso Internacional de Sistema de Gestión en Riesgos Laborales que se realizó en Málaga España en el año 2006, se expuso que anualmente por siniestrabilidad laboral se pierde solo en Europa alrededor de 500 millones jornadas laborales, de las cuales 150 millones son por accidentes de trabajo y 350 millones por enfermedades ocupacionales.

En Europa tradicionalmente las autoridades se han preocupado más sobre el hombre que sobre la producción, a la inversa de lo que ocurre en la Unión Americana, de allí que los grandes cambios en materia de legislación laboral se ha dado primeramente en esos países como son el caso de Alemania, Inglaterra, Francia, Holanda Dinamarca, Nueva Zelanda y otros, en una publicación realizada por la OIT refiere que Nueva Zelanda es el país que mayor cumplimiento tiene en exigencias de seguridad y salud a continuación se expone un cuadro de exigencias y cumplimientos.

**CUADRO TOMADO DE LA OIT.<sup>71</sup>**

g

En América Latina los cambios han sido más tardíos y de menos profundidad y bajo las directrices de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el campo técnico legal se ha tomado como base la legislación Americana, por lo que se ha dado una mayor importancia a los sistemas productivos antes que la protección al trabajador, países como Brasil, Chile y Argentina continúan liderando los avances en materia de legislación laboral y en los últimos años Colombia, a raíz de la promulgación de la Ley 100 de Riesgos Laborales.

Nuestro país ha tenido una evolución similar a los países de la subregión, los grandes cambios se dan con la publicación del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio Ambiente de Trabajo publicado en 1986, en vigencia desde ese entonces, se sistematiza y se incluye los temas técnicos de de prevención de riesgos laborales, que constituye una herramienta jurídica de obligada consulta.

Pero de todos los cuerpos legales los más importantes hasta la presente fecha son la Decisión 584 y la Resolución 957 Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud, realmente estos dos cuerpos legales que tanto en la forma como en el fondo constituyen verdaderos aportes técnico legales a favor de la prevención de riesgos laborales y sobre todo siendo cuerpos genéricos posibilitan la inclusión de nuevos cuerpos técnico legales bajo parámetros

---

*CUMPLIMIENTO DE LA OIT POR PAÍSES (1996-2009), [en línea]. Disponible en<sup>71</sup>  
[www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/lang--es/index.htm)*

modernos y con un visión a futuro, en la Resolución 957 podemos encontrar todo lo referente al Sistema de Gestión Integral que es la verdadera piedra filosofal de la seguridad y salud en esta actividad.

Otro punto fundamental es la formación de profesionales especializados en Seguridad y Salud que desde el año 2000 se vienen realizando en nuestro país, según el CONESUP hasta el año 2008 se habían graduado entre másteres y diplomados alrededor de 600 profesionales que aun siendo pocos se estima que una cantidad de 4000 cubrirían apenas el 10% de las necesidad de estos profesionales en el país.

La Dirección Nacional del Seguro de Riesgos del Trabajo realizo un sistema de Gestión en Seguridad y Salud y su reglamento de Auditorias, mismo que está en fase de aprobación por parte del Consejo Directivo del IESS, será promulgado con el nombre de SART Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo, estos nuevos cuerpos legales constituirán sin duda un fuerte estímulo que aunque coercitivo, ayudara al cumplimiento de la legislación que en el campo de riesgos del trabajo tienen todas las empresas.

El Ecuador es uno de los países que menos legislación específica en materia de riesgos tiene, se destina menos presupuesto a la prevención, apenas el 0,1% de los aporte al IESS van a este campo frente a otros países como Venezuela que destina el 6%, Chile del 3 al 7%, Argentina 5%, como hemos indicado en el capítulo correspondiente el Ecuador tiene alrededor de 37 cuerpos legales en riesgos del trabajo frente como ejemplo a España que tienen más de 800, la Unión Americana más de 1000.

Finalmente podemos indicar que la Seguridad y Salud en nuestro país está recién en una fase de inicio, estadísticas de Riesgos del Trabajo

nos indican que el 90% de la empresas ecuatorianas no cumplen ni de manera elemental lo contemplado en leyes y reglamentos, pero es importante destacar que la nuevas normas sobre todo las comunitarias antes indicadas, así como la formación de profesionales en este tema, nos hacen creer que el futuro mejorara las condiciones de trabajo, pues la legislación está concebida con este fin, la prevención de riesgo es la última barrera de defensa del derecho fundamental de todo trabajador su salud y su vida.

“El hombre es el principio y el fin

De todo sistema productivo”

Luis Vásquez Z.

## **VI.II. Avances en Legislación**

La Dirección Nacional de Riesgos del Trabajo del Seguro Social Ecuatoriana, viene elaborando desde el año 2002 sobre una actualización al Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, el actual vigente fue realizado en 1999; la reforma al Reglamento introduce cambios en las definiciones técnicas, y un revisión completa de la lista de enfermedades ocupacionales, sus criterios diagnósticos, igualmente las tablas de valoración de las incapacidades pues las actuales se maneja sobre conceptos no aplicables a la realidad.

Desde el año 2005 se está trabajando sobre el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud cuya primera versión se publicó en ese mismo año con varias publicaciones, y como indicamos anteriormente fue suspendido por serios errores en su forma y fondo en agosto del 2007; se estima que para finales de año

entrara en vigencia el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el que se incorporaran nuevas correcciones, el mismo está basado en el Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y salud resolución 957, esto será el avance más significativo en materia de riesgos del trabajo dado en los últimos años

Por último y conjuntamente con el anterior cuerpo legal se publicara el Reglamento de Auditorias en Seguridad y Salud SART, antes indicado, que regulara la forma de realizar auditorías a las empresas públicas y privadas, considera el tipo de empresas al que se auditará, la frecuencia, el que realiza y la codificación de resultados, este programa incluye un sistema de Registro y Control llamado "SIRT" (Sistema Informático de Registro y Control de Riesgos del Trabajo) que posibilitara tener vía internet un reporte anual de las empresa de cumplimiento de normas legales en prevención de riesgos y desde un nodo central se registra el cumplimiento por parte de las empresas, un registro de los técnicos que auditan, y sus resultados en tiempo real; este programa permitirá por primera vez tener estadísticas en tiempo real y sobre todo que sean fiables,

### **VI.III. Problemas y Deficiencias**

Riesgos del Trabajo un tema totalmente desconocido, hace unos pocos años ha pasado a representar un papel muy importante en el sector productivo, económico y social; siendo reconocido e impulsado en el sector público y privado, sin embargo por el mismo hecho de estar en proceso de evolución carece de bases sólidas ya que los cuerpos legales que se encuentran vigentes en nuestro país son muy pobres y con falencias muy grandes.

Por otro lado el avance de la tecnología además de facilitar la producción e incrementar la misma en cifras cercanas al 10%,



determina peligrosas consecuencias para la salud humana y el medio ambiente, por lo que debemos estar preparados para aprovechar los beneficios que la tecnología nos ofrece y a la vez proteger a nuestros trabajadores.

#### **VI.IV. Recomendaciones**

Un entorno laboral seguro y saludable constituye un factor fundamental para el eficaz desempeño de trabajadores, además de que constituye un factor fundamental en la calidad de vida de los ecuatorianos.

Al existir gente joven preparándose en éste tema es incuestionable que dentro de unos años contaremos con profesionales de calidad, pero la clave del éxito debe ser el logro de una institucionalización de estas disciplinas, es decir, garantizar el cumplimiento de leyes y reglamentos que regulen todo lo referente a Riesgos del Trabajo, a la par de la elaboración de proyectos y programas que permitan crear un verdadero sistema que sirva de apoyo para la sociedad, y así beneficiar a empleadores y trabajadores, el cual es el verdadero propósito que se persigue.

Se debe prestar atención y la importancia que merece el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que ha sido elaborado adecuadamente y ha permitido un importante avance en los países de la Comunidad Andina.

Debemos darnos cuenta que la implantación de un Sistema de Seguridad Ocupacional beneficia al sector económico del país y más que nada protege a los trabajadores quienes deben confiar e impulsar la aplicación leyes y reglamentos que amparan Riesgos del

Trabajo, por otro lado los empleadores deben darse cuenta que un trabajo desarrollado eficazmente y con las medidas de seguridad necesarias permiten incrementar la producción y evitar las pérdidas que produce un accidente, enfermedad y en el peor de los casos el fallecimiento de un trabajador.

Se debe apoyar el programa de auditorías técnico legales que vienen planificando Riesgos del Trabajo del IESS, que por experiencias en otros países tal vez es la única manera que aunque coercitiva, posibilita que las empresas cumplan con las exigencias legales en prevención de riesgos.

Finalmente considero que todo especialista en derecho debe tener conocimientos aunque sea generales sobre este tema, pues hasta la presente fecha ha sido un tema conocido por muy pocos profesionales del derecho, cuando a nivel mundial su conocimiento y aplicación es fundamental para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, además que contribuye al bienestar de los trabajadores, los hombres y mujeres que hacen la riqueza de nuestro país.

## **Bibliografía**

- Constitución de la República del Ecuador 1998. Ediciones Legales
- Constitución Política del Ecuador 2008. Ediciones Legales
- Código de Trabajo del Ecuador 2007. Ediciones Legales.
- Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud Resolución 957
- Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584
- Reglamento General del Responsabilidad Patronal del IESS
- Sistema de gestión Integral e Integrado de Seguridad y salud de los Trabajadores Modelo ecuador
- Sistema de Administración de la Seguridad y Salud del IESS
- Ley de Prevención de Riesgos del Trabajo real Decreto 35
- Prevención de Riesgos del Trabajo Normativa Europea
- Ley de Riesgos del Trabajo de Venezuela
- Ley 100 de Prevención de Riesgos del Trabajo de Colombia
- Convenios de Protección de la Seguridad y la Salud de la OIT
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales de Chile
- Prevención de Riesgos y Salud OMS
- INSHT España Normativa legal en prevención de Riesgos
- INSAT Cuba Normativa en Riesgos
- Curso de Medicina del Trabajo. Ciudad de la Habana. Editorial ORBE. 1978
- Manual de Higiene Industrial. Fundación MAPFRE. Madrid 1991.
- Medicina Laboral y Ambiental. Joseph LaDou. 2ª. EDICION. Manual Moderno. MEXICO 1999
- Resolución C.D. 044
- Resolución C.D. 148.
- Reglamento de Responsabilidad Patronal
- Ley de Intermediación Laboral.
- Resolución C.I. 010
- Reglamento de Responsabilidad Patronal.

- Reglamento 253 Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas.
- Convenio Simón Rodríguez.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo
- Reglamento General de Responsabilidad Patronal C.I. 10
- Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo Resolución 741
- Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social CD 021
- Reglamento de Manejo de Desechos Sólidos Hospitalarios
- Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica
- Reglamento de Seguridad Minera
- Reglamento de Seguridad para el uso del Amianto
- Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa Acuerdo 1404
- Reglamento de Uso y Aplicación de Plaguicidas
- Reglamento de Protección de emisiones de radiación no ionizante
- Reglamento de Seguridad e Higiene de los Trabajadores Portuarios R. 360
- Norma de Salud y Seguridad para la exposición laboral al Asbesto
- Norma de Salud y Seguridad para la exposición laboral al Mercurio
- Norma de Salud y Seguridad para la exposición laboral al Plomo
- Normativa para el Proceso de Investigación de Accidentes C.I. 118
- INEN 440. Primera Revisión 1984-04
- INEN 2266. Primera Edición. Quito 2000.
- INEN 2288. Primera Edición. Quito 2000
- INEN 439. Primera Revisión.
- Ley de Defensa contra Incendios
- Reglamento de Protección contra Incendios
- Reglamento de Registro de profesionales en seguridad y salud
- Reglamento Interno de seguridad y salud de los centros de trabajo
- Acuerdo Ministerial 218 Registro de Adolescentes
- Acuerdo Ministerial 0132 Registro de Accidentes y Enfermedades de Origen Laboral
- Acuerdo Ministerial 166 (Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Acuerdo Ministerial 398 (VIH-SIDA)
- Acuerdo Ministerial 213 (Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo)
- Mandato Legal en Seguridad y Salud Acorde al tamaño de la Empresa

- Categorización del Riesgo por Sectores y Actividades Productivas
- Nota técnica de Prevención 001 Políticas y Definiciones
- Nota técnica de Prevención 002 Vigilancia de la salud de Los Trabajadores
- *PLINIO EL VIEJO (2004)*, [en línea] Disponible en [www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plinio\\_el\\_viejo.htm](http://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plinio_el_viejo.htm)
- *HISTORIA*, [en línea]. Disponible en: [www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia](http://www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia)
- *SOCIO LABORAL*, [en línea]. Disponible en: <http://www.comunidadandina.org/sociolaboral.htm>.
- *CUMPLIMIENTO DE LA OIT POR PAÍSES (1996-2009)*, [en línea]. Disponible en<sup>1</sup> [www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/lang-es/index.htm)
- *RIESGOS*, [en línea] Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/riesgos>