



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República

Tema:

**LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA**

Investigadoras:

PRICILA SILVANA AGUILAR PAZOS

MARÍA FERNANDA MUÑOZ SILVA

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dra. Karina Marianela Ruiz Abril

Guaranda-Ecuador

2016



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Dra. Karina Ruiz Abril, en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que las señoritas: Pricila Silvana Aguilar Pazos y María Fernanda Muñoz Silva, egresadas de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, han cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: “LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON GUARANDA”, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a las interesadas a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

Tutora

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA ESCUELA DE DERECHO**

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Nosotras; Pricila Silvana Aguilar Pazos y María Fernanda Muñoz Silva, egresadas de la escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaramos en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: “LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA” es de nuestra autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:

Autoras

Pricila Silvana Aguilar Pazos

María Fernanda Muñoz Silva

TÍTULO

**LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
GUARANDA**

CONTENIDO

RESUMEN	VI
GLOSARIO DE TÉRMINOS	VII
INTRODUCCIÓN	XII
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.3 Objetivos de la Investigación.....	3
1.4 Justificación	4
CAPITULO II.....	6
MARCO TEORICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Fundamentación Teórica.....	8
2.3 Hipótesis	22
2.4 Variables	22
CAPITULO III	23
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	23
3.1 Ámbito de Estudio	23
3.2 Tipo de Investigación.....	23
3.3 Nivel de Investigación	23
3.4 Método de Investigación.....	23
3.5 Diseño de Investigación.....	24
3.6 Población, Muestra	25
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	25
3.8 Procedimiento de Recolección de Datos	26
3.9 Técnicas de Procedimiento, Análisis e interpretación de Datos	27
CAPITULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1 Presentación de Resultados.....	41
4.2 Beneficiarios	43

4.3 Impacto de Investigación	43
4.4 Transferencia de Resultados	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	49

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1	11
Ilustración 2	30
Ilustración 3	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	31
Tabla 2	33
Tabla 3	35
Tabla 4	36
Tabla 5	37
Tabla 6	39

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	31
Gráfico 2	33
Gráfico 3	35
Gráfico 4	36
Gráfico 5	37
Gráfico 6	39

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se ha centrado en el estudio y análisis de la Seguridad y Salud Laboral, para posteriormente delimitar el tema y la investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Partiendo desde la importancia de la Seguridad y Salud Laboral, la investigación se orienta hacia las garantías de los derechos del trabajador; para lo cual se analiza que la norma debe ser creada de tal manera que cubra absolutamente todas las necesidades para lo cual fueron hechas, además de la relevancia cuando estas son aplicadas y ejecutadas para asegurar la dignidad del trabajador.

Pasando por determinar las problemáticas que surgen en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, cuando la Ley que regula la Seguridad y Salud Laboral se hace una práctica diaria en mencionada Institución.

Realizando encuestas y entrevistas para la obtención de información real, analizando la norma y a varios autores; se llega a concluir la necesidad de realizar una reforma al reglamento institucional, pues se ha identificado la necesidad de implementar normas específicas que aporten a la prevención de los riesgos laborales a los cuales están expuestos sus trabajadores.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de Alto Riesgo.- Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza.

Accidentes de Trabajo.- Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Autoridad Competente.- Ministro departamento gubernamental y otra autoridad pública facultada para dictar reglamentos, órdenes u otras disposiciones con fuerza de ley.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.- Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Delegado de Seguridad y Salud.- Trabajador nominado por sus compañeros para apoyar las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en aquellas empresas en que la legislación no exige la conformación del comité.

Enfermedad Profesional.- Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

Es la afección aguda o crónica causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o laboral que realiza el trabajador y que produce incapacidad.

Equipos de Protección Personal.- Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud ocupacional en el trabajo.

Empleador.- Toda persona físico o jurídico que emplea a uno o varios trabajadores.

Ergonomía.- Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una óptima productividad con un mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.- Profesional con título del posgrado específico en seguridad y salud en el trabajo.

Exámenes Médicos Preventivos.- Son aquellas pruebas clínicas o de laboratorio que se planifican y practican a los trabajadores de acuerdo a las características y exigencias propias de cada actividad. Los principios son: preempleo, periódicos, de reingreso al trabajo y de retiro.

Higiene Industrial.- Sistema de protección y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo

Incidente Laboral.- Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que estas solo requieren cuidados de primeros auxilios.

Investigación de Accidentes de Trabajo.- Conjunto de acciones tendientes a establecer las causas reales y fundamentales que originaron el suceso para plantear las soluciones que eviten su repetición.

Responsable de Prevención de riesgos.- Persona que tiene a cargo la coordinación de las acciones de seguridad y salud en el centro de trabajo, cuando la legislación no exige conformación de una unidad especializada puede ser el propio gerente. Acreditara formara en la materia.

Registro y Estadística de Accidentes e Incidentes.- Obligación empresarial de plasmar en documentos los eventos sucedidos en un periodo de tiempo, con la finalidad de retroalimentar los programas preventivos.

Salud.- Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan

negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

Se denomina así al completo estado de bienestar y equilibrio físico, mental y social. No únicamente a la ausencia de enfermedad.

Saludo Ocupacional.- Rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo, y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus actitudes y capacidades.

Seguridad.- Mecanismos jurídicos, administrativos, logísticos tendientes a generar protección contra determinados riesgos o peligros físicos o sociales.

Seguridad Industrial.- El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes en el trabajo así como las averías en los equipos e instalaciones.

Servicio de Salud en el Trabajo.- Conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: 1) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, 2) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.- Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tiene por objetos establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

Trabajador.- Toda persona que desempeñe una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.

Lugar de Trabajo.- Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

Planes de Emergencia.- Son las acciones documentadas, resultado de la organización de las empresas, instituciones, centros educativos, lugares de recreación y a la comunidad, para poder enfrentar situaciones especiales de riesgos como incendios, explosiones, derrumbes, terremotos, erupciones, inundaciones, deslaves, huracanes y violencia.

Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos.- Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, económicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

Prevención de Riesgos Laborales.- El conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

Psicosociología Laboral.- La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a las áreas de trabajo. Analiza el entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, previene y controla los factores de riesgo que inciden en el rendimiento y la salud integral de los trabajadores.

Peligro.- Amenaza de accidente o amenaza para la salud.

Mapa de Riesgos.- Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional y subregional sobre amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

Medicina del Trabajo.- Es la ciencia que se encarga del estudio, investigación y prevención de los efectos sobre los trabajadores, ocurridos por el ejercicio de la ocupación.

Riesgo de Trabajo.- Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas mediante la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo.

Morbilidad Laboral.- Es el registro de las alteraciones de salud que afectan a un colectivo de trabajadores. Proporciona la imagen de la efectividad de las acciones prevención y control de los riesgos laborales y permite establecer grupos vulnerables que ameritan reforzar y replantear la prevención.

Factor o Agente de Riesgo.- Es el elemento agresor o contaminante presente en el área laboral, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción evidencia la presencia del riesgo. Sobre este elemento debemos actuar para prevenir los riesgos.

Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.- Es el conjunto de estrategias preventivas encaminadas a salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores que permiten poner de manifiesto lesiones en principio reversibles derivadas de las exposiciones laborales, su finalidad en la detección precoz de las alteraciones de la salud y se logra con la aplicación de exámenes médicos preventivos.

INTRODUCCIÓN

Uno de los primordiales derechos que tienen los trabajadores es el acceso a la seguridad y salud laboral dentro de la Institución en la cual desempeñen su función, sin embargo, cuando la ley no abarca todos los aspectos que intervienen dentro del derecho que se está garantizando, se llega a vulnerar tal derecho del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho de los trabajadores y fomenta una cultura cuyo motor principal es proteger y garantizar la dignidad del ser humano. La aplicación de la norma debe ser una realidad percibida, que brinde seguridad y confianza en el ciudadano. En este punto se debe manifestar que la Ley debe ser práctica, aplicable, enfocada en cubrir necesidades reales y actuales.

El trabajo se ha dividido en capítulos los cuales se detallan de la siguiente manera:

En el capítulo I: Se abarca la descripción del problema a tratar en el presente informe investigativo.

En el capítulo II: Se expone el marco teórico en donde se fundamenta la presente investigación, mediante bases normativas y científicas fidedignas de información.

En el capítulo III: Se realiza una descripción del trabajo investigativo realizado.

En el capítulo IV: Presentación de resultados de la presente investigación y el impacto que esta ha generado en la población.

Finalmente se plasman las conclusiones y recomendaciones a las cuales se ha podido llegar con la investigación realizada.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La incidencia en los riesgos laborales conlleva a graves perjuicios para la salud de los trabajadores, y en el peor de los casos genera la muerte de los mismos. Según aproximaciones realizadas por la Organización Internacional de Trabajo para Ecuador se determina que las muertes a causa de la falta de prevención en seguridad y salud laboral oscilan alrededor de 10 al día.

El Artículo 38 del Código del Trabajo determina que es responsabilidad del empleador cubrir los riesgos laborales, al ser responsabilidad del empleador prevenir los riesgos laborales, el mismo artículo estipula que en caso de que el trabajador sufra un daño personal es éste quien está obligado al pago de indemnizaciones, siempre y cuando estos no estén cubiertos por el IESS; y como un efecto domino estos costos directos e indirectos que tienen su raíz en los incidentes de carácter laboral, inciden sobre la economía del país. La problemática planteada no solo aqueja a los trabajadores, servidores y empleadores, como se ha mencionado se puede deducir, que de manera indirecta afecta a toda la sociedad.

En el cantón Guaranda los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado se ven afectados debido a que la falta de aplicación y normativas del reglamento de seguridad y salud laboral vigente los deja en estado de vulnerabilidad. Derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales están siendo letra muerta.

Dentro de los requisitos que determina el Acuerdo Ministerial No. 141. Instructivo para el Registro de Reglamentos y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para la aprobación de un reglamento institucional en seguridad y salud laboral, el artículo 4

literal d) determina que se debe: “Declarar los riesgos laborales más importantes identificados según la metodología científica técnica escogida por el profesional responsable de la elaboración del reglamento de higiene y seguridad”, es decir, se expone que el mismo debe partir de una matriz de riesgos laborales, la misma a usar quedará a voluntad del técnico que realizará el reglamento; esta matriz es responsabilidad y obligación de la institución, pues debe ser realizada para poder diagnosticar los riesgos propios de la misma. Partiendo de esta matriz se pueden especificar las normativas que el reglamento necesita, sin embargo al acudir a la institución pudimos constatar que la misma no cuenta con esta matriz; al estudiar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda se puede percibir la necesidad de la implementación de normas específicas que prevengan la seguridad y salud laboral de los trabajadores, las mismas que partan de dicha matriz; pues al no ser así los trabajadores están en estado de vulnerabilidad.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo la falta de normativas del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo afecta a los derechos fundamentales de seguridad y salud laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda?

1.3 Objetivos de la Investigación

General

Determinar si la falta de normativas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud afecta a los derechos fundamentales de seguridad y salud laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Específicos

- Determinar el conocimiento que poseen los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda sobre seguridad y salud laboral, a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos.
- Diagnosticar los vacíos jurídicos en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.
- Crear conciencia preventiva en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda sobre riesgos de seguridad y salud laboral a través de conversatorios que garanticen los derechos de los trabajadores.
- Socializar la necesidad de reformar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

1.4 Justificación

El derecho al trabajo permite al ser humano sentirse útil, mantenerse, tener un futuro y una esperanza, un trabajador que se desarrolla en ambientes óptimos de trabajo es un ser humano valorado, digno y respetado.

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo producen una profunda consternación y la pérdida de un gran número de vidas humanas, y su costo económico es elevado. Sin embargo, la sensibilización del público en general respecto de la seguridad y salud en el trabajo tiende a ser muy escasa. Al hablar del derecho al trabajo, de una manera integral nos orienta a pensar que es necesario velar por el ente trabajador, es decir, cuidar del mismo, protegerlo, valorar su vida, por lo tanto es inminente garantizar la aplicación de las normas. Un trabajador que realice sus funciones dentro de un ambiente seguro, en donde se prevean los posibles riesgos laborales y se vigile su salud es un trabajador productivo, y un ser humano con dignidad. Una sociedad que valora la vida de su fuerza laboral es una sociedad humanista, sensible y con futuro prometedor.

Al mirar al trabajador como ser humano, se puede observar que existe una familia detrás que depende en gran medida de que este pueda acceder a su derecho al trabajo para tener estabilidad, por lo tanto, familias estables sociedades más estables.

Con fundamento en nuestra ley es posible manifestar que el empleador tiene el papel crucial de hacer efectivo el derecho, y es en este punto en donde se quiere orientar la presente investigación, para que al generar conciencia se pueda garantizar la aplicabilidad de la norma, cuyos beneficios como se puede entender no solo se limitan al trabajador, sino a su familia, a la sociedad y también a su empleador, quien se beneficia con trabajadores motivados y productivos, quien se empodera de la norma y se transforma en el principal defensor de los derechos de sus trabajadores, el motivo de este tema es buscar formas y métodos de una mejor aplicación de normas a través de un reglamento establecido por la institución, con la finalidad de que los trabajadores se encuentren seguros en sus labores al igual que sus familias.

Se debe procurar que la seguridad y salud laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, sea tratada desde el contexto de la organización aplicando las leyes, principios y normas que rigen en la Constitución de la República del Ecuador; orientada a crear normas que satisfagan y garanticen las necesidades de la Institución y sus trabajadores. Pues sin tal política se puede decir que, un trabajador sin las condiciones específicas de prevención en seguridad y salud para el desarrollo de sus funciones, es un trabajador cuya vida no se valora, es un ser humano vulnerable a la merced de los riesgos derivados de su actividad laboral.

La reglamentación no solo abarca el prevenir riesgos físicos sino también psicológicos, pues tarde o temprano sin las medidas de prevención requeridas esta área del trabajador se va a ver comprometida, pudiendo llegar a desmotivación, a trabajar sin ánimo, a dejar de ser un ente productivo, causando un conflicto no sólo para sí mismo sino para el empleador. Con lo cual la perspectiva se amplía aún más, por lo que es necesario partir de la elaboración de una matriz de riesgos, la cual es el plano a seguir para construir la reglamentación, en donde se tomen en cuenta todas las necesidades existentes, o factores de riesgo que se requieren controlar para la construcción de una Institución sólida y garantista de derechos a sus trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

En la Carta Universal de los Derechos Humanos en 1948 se reconoce el Derecho al Trabajo como uno de los derechos fundamentales de los seres humanos; pero no solo se enfoca en erradicar la explotación laboral, sino también en dar prioridad a la vida y dignidad del trabajador, por medio del respeto a su derecho de tener seguridad y salud en el ámbito laboral dentro del desempeño de sus funciones. Los logros en el desarrollo de las sociedades conseguidos con respecto a los derechos laborales han sido inminentes y poco a poco de la palabra se han ido plasmando en la Ley.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada en el año de 1919 después de la Primera Guerra Mundial, percibe que los trabajadores no tienen una protección adecuada, es por eso que la OIT tiene como finalidad la protección de los derechos de los trabajadores a través de convenios, acuerdos y normativas creadas con el fin de generar oportunidades de empleo que garanticen los intereses del trabajador, destacando los conceptos de empleo digno y seguridad laboral.

Para garantizar la prevención en riesgos laborales el Ecuador a más de las disposiciones legales contenidas en la Constitución de la República se encuentran las regulaciones del Código del Trabajo, de la Ley de Seguridad Social, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, a más de los respectivos reglamentos de Seguridad y Salud ocupacional que debe tener cada centro de trabajo o institución y que la mayoría no las tiene, descuidando un aspecto tan importante en el ámbito laboral que es la prevención de riesgos del trabajo.

Con Acuerdo Ministerial No. 141 se dicta el Instructivo para el Registro de Reglamentos y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el mismo que es publicado el día viernes 10 de julio del 2015. Tiene como finalidad determinar el procedimiento a seguir para la aprobación de los Reglamentos Internos de Seguridad y

Salud en el Trabajo que todas las instituciones, organismos y empresas tanto del sector público como del privado deben tener. El artículo 3 del mencionado Instructivo expresamente manda la obligatoriedad que tiene el empleador de crear un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo. Es importante resaltar que en la disposición transitoria primera se dicta el plazo de tres meses a partir de la fecha de publicación del Instructivo para que los empleadores registren en la página web del Ministerio del Trabajo los respectivos reglamentos internos; esto muestra el compromiso estatal para garantizar los derechos de los trabajadores en particular el derecho que en la presente investigación se analiza, el derecho a la salud y seguridad laboral.

En nuestra provincia en un breve muestreo obtenido a través de conversatorios, son pocas las instituciones que cuentan con un reglamento interno de protección y prevención en lo que respecta a la seguridad y salud de sus trabajadores. El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda una de las entidades más grandes del cantón, si bien es cierto cuenta con un reglamento interno sobre seguridad y salud en el trabajo, la presente investigación analiza si el mismo vela por la salud y seguridad de los trabajadores.

Por lo que este proyecto de investigación se enfoca a un análisis de que esta institución cuente con normativa interna integral con respecto al tema planteado.

2.2 Fundamentación Teórica

La Salud Laboral

Para comprender mejor lo que significa salud laboral debemos comprender de antemano lo que significa la salud, para posteriormente enfocarnos en la salud netamente laboral. Por lo tanto el concepto de salud como lo manifiesta la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) se refiere al estado integral de bienestar de la persona, tanto físico, psíquico y social, de hecho no solamente se refiere a la ausencia de enfermedad, sino que también involucra varios factores que están directamente relacionados con el ambiente en donde el individuo se desarrolla. Así como el ambiente por ejemplo el frío, puede afectar la salud física de un individuo, el ambiente social como malas relaciones interpersonales puede afectar la salud mental o psíquica del individuo.

Refiriéndonos a la salud laboral se puede definir que esta abarca el bienestar físico, psíquico y social del trabajador, y se limita al ambiente en el cual el trabajador cumple con su desempeño laboral; pues este se puede ver afectado por los diferentes factores de riesgo que componen su ambiente de trabajo, a estos los definimos como riesgos laborales.

Seguridad.- Es prevenir las posibles situaciones de riesgo, o amenazas o a su vez la ausencia de las mismas.

Laboral.- Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo.

Entonces con los conceptos analizados se puede definir a la seguridad y salud laboral como la prevención a las posibles situaciones de riesgo o amenazas a la salud de los trabajadores.

Riesgos Laborales

La salud y seguridad laboral es un derecho fundamental, y como se puede establecer mediante la norma es deber del Estado y del Empleador garantizar la seguridad y la

salud de los trabajadores, esta garantía deberá ejecutarse enfocada en la *prevención* en riesgos laborales.

Para una mejor comprensión del tema es deber inicial y prioritario comprender de manera clara lo que significa un riesgo laboral, para que una vez captada la idea se la pueda prevenir. Por lo tanto el Artículo 1 de la Decisión 584 de la Comunidad Andina en el literal e define al riesgo laboral como: *“Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”*. Mientras que el Código del Trabajo en el artículo 347 lo define como: *“Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.”*

Un riesgo es la posibilidad de que pueda ocurrir un daño a la salud, es decir, una enfermedad o lesión. Si hablamos de un riesgo laboral nos referimos a los factores que puedan incidir para que el trabajador sufra un daño cuando realiza su actividad laboral. Ahora, un factor de riesgo es el agente o elemento presente en el área laboral, sobre el que podemos incidir para controlar el riesgo.

Toda actividad laboral presenta un riesgo, es posible una lesión o un daño; lo importante es resaltar que estos factores se pueden controlar y evitar a través de la inteligente aplicación de medidas preventivas las cuales deben constar en un Reglamento Interno de Seguridad y Salud Laboral.

¿Cuáles son los factores de riesgo laboral sobre los cuales se puede incidir para controlar el riesgo en el ambiente de trabajo?

Según la clasificación internacional de los riesgos laborales se describen seis grupos:

1. Factores Físicos
2. Factores Mecánicos
3. Factores Químicos
4. Factores Biológicos
5. Factores Ergonómicos

6. Factores Psicosociales

Factor Físico.- Todos aquello que se encuentre el ambiente de trabajo; como son: iluminación inadecuada, ruido, vibraciones, humedad y temperatura (calor, frío anormales), radiaciones, electricidad y fuego.

Factor Mecánico.- Generados por todas las maquinarias, herramientas y aparatos usados en el proceso de producción que pueden causar caídas, choques, golpes, etc.

Factor Químico.- Son agentes extraños que se encuentran en el ambiente laboral, originados por la presencia de polvos minerales y humos metálicos, aerosoles, gases, vapores y líquidos.

Factor Biológico.- Microorganismos que causan alteraciones en la salud; como son: virus, bacterias, hongos, parásitos, venenos y sustancias sensibilizantes de plantas y animales. Es importante mencionar que los insectos y roedores facilitan su presencia y transmisión.

Factor Ergonómico.- Son los esfuerzos físicos que realiza el trabajador por el uso de herramientas, maquinarias, o instalaciones que no se adaptan a quien las usa; originados en su posición, sobreesfuerzo o levantamientos de cargas o tareas repetitivas, los mismos pueden ser estáticos o dinámicos.

Es muy común que a consecuencia de los factores ergonómicos el trabajador sufra de fatiga muscular, que es el cansancio que viene después de su desempeño laboral, sobre todo en actividades repetitivas, o cuando hay un excesivo esfuerzo estático; a larga esto puede causar lumbalgias o el síndrome del túnel carpiano, entre otras.

Factor Psicosociales.- Relacionados con la psiquis del trabajador, afectan a su estado de ánimo ocasionando estrés o fatiga. Esto se da a menudo por la monotonía en la actividad laboral, o por presión, inestabilidad laboral, horarios de trabajo, extensión de la jornada, trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones, y las relaciones interpersonales entre los individuos dentro del ambiente natural de trabajo.

Los efectos que causa este factor dependen de la personalidad del individuo, de sus características individuales o factores extralaborales, lo que determinan su capacidad de adaptación al ambiente laboral. La inadaptación del trabajador a su ambiente laboral puede causar insatisfacción y estrés.

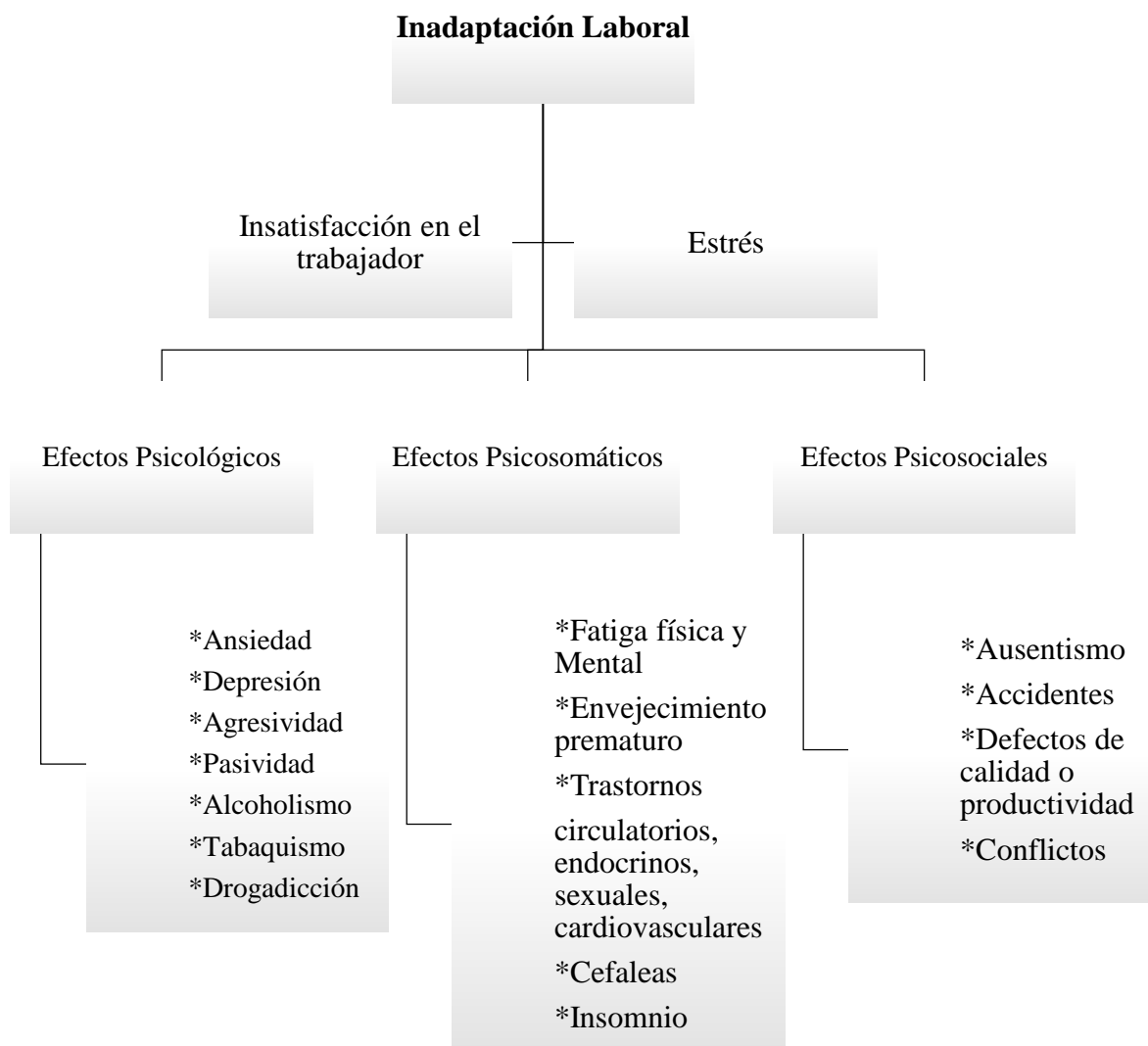


Ilustración 1

Es importante estudiar y analizar el rendimiento y los riesgos psicosociales para conocer si los empleadores tienen algún problema como el estrés laboral, fatiga mental, insatisfacción laboral, que puede generar un trastorno de ausencia, morbilidad laboral

baja productividad, porque la persona tiene una baja concentración en sus labores y está preocupada en sus problemas, con un alto riesgo de generar accidentes laborales, con daños irreparables para el trabajador y la organización.

Accidentes de Trabajo

El Artículo 348 del Código de Trabajo define al Accidente de trabajo como: “todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”. En las definiciones dadas por la Comunidad Andina se manifiesta que un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

De igual manera tenemos el incidente laboral: *Es el suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.*

Enfermedades causadas al trabajador derivadas de su actividad laboral

Una enfermedad laboral es aquella que a consecuencia de la exposición a los factores de riesgo desequilibra la salud del trabajador. El artículo 349 del Código del Trabajo las define como “las afecciones agudas o crónicas causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

El Artículo 349 del Código del Trabajo conceptualiza a las enfermedades profesionales como: “las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad”.

Dichas enfermedades son consecuencia de los distintos tipos de factores de riesgo.

Organización Institucional para la prevención en riesgos laborales

Para prevenir los riesgos y las enfermedades laborales, para garantizar la salud y seguridad laboral, es prioritario que la Institución se organice de tal manera que sea matriz en donde fecunden todos los criterios y principios en los que se basan las acciones a seguir, en donde una vez definida la política esta se pueda dar a conocer a todos los miembros de la Institución.

Para el cumplimiento de tales acciones se constituirá el Comité de seguridad e higiene del trabajo, de acuerdo al artículo 14 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y mejoramiento del Medio Ambiente Laboral, Decreto Ejecutivo 2393.

Para que exista dicho comité es necesario que en la Institución existan más de quince trabajadores, el Comité se constituirá por tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes del empleador.

El artículo 15 del Decreto citado con anterioridad determina que para las Instituciones que cuenten con más de cien trabajadores deberá constituirse una Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo, dicha Unidad deberá a su vez contar con un técnico especialista en seguridad e higiene del trabajo. El numeral 2, literal a norma que dentro de las funciones de dicha Unidad está el reconocimiento y evaluación de los riesgos propios de la Institución, dicha información se obtiene a través de una matriz de riesgos, y es en este punto en donde se debe hacer énfasis, pues es a partir de la matriz de riesgos que se puede tener una idea clara de los factores de riesgo que posee la Institución y por lo tanto brinda la pauta a seguir para la elaboración de las normativas propias del Reglamento Interno que debe tener la Institución.

¿Qué es una matriz de Riesgos?

Una matriz de riesgos es la herramienta mediante la cual se determinan e identifican de manera detallada cuáles son los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos y mecánicos que existen en una Institución, así como permite conocer los riesgos a los cuales está más expuesto el personal y por lo tanto ante cuáles riesgos son más vulnerables. Es mediante la matriz de riesgos que la Institución a través de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo puede elaborar el

plan de riesgos sobre el cual se determinarán las acciones a seguir para prevenir a los trabajadores de los riesgos conocidos.

Legislación sobre la prevención en riesgos laborales

Ante la importancia de la salud y seguridad para la vida del trabajador, es importante tener en cuenta los instrumentos legales que permiten prevenir los riesgos que puedan afectarlos. La promulgación de la normativa es la muestra de la sensibilidad del Estado ante esta realidad, y plasma las medidas que permiten prevenir los riesgos laborales, la obligación de su cumplimiento, las sanciones a tomar en caso de incumplimiento, y todas las herramientas que permitan garantizar el derecho de los trabajadores.

Para la efectividad de la ley es necesario que éstas contengan ciertas características:

- Deberán ser prescritas en tono imperativo con lo cual se descartan dudas sobre su cumplimiento.
- Los términos a usar deben ser claros, precisos, concretos.
- Deberán resolver por sí solas o conjuntamente con otras leyes las necesidades para las cuales fueron creadas.

Conceptos básicos

Leyes Orgánicas.- Cabanellas las define como: “Las dictadas con carácter complementario de la Constitución de un Estado, por ordenar ésta la formación de una ley especial para desenvolver un precepto o institución”.

Leyes Ordinarias.- Cabanellas las define como: “La común o civil en cuanto no es ni privilegiada en relación con una persona ni para un estado”.

Decretos.- Disposiciones dictadas por el poder ejecutivo, para cubrir una urgente necesidad. Por ejemplo el decreto Ejecutivo 2393, dictado para reglamentar la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio Ambiente de Trabajo.

Reglamentos.- Normalmente creados para el desarrollo o ejecución de las leyes.

Convenios.- Normas destinadas a orientar la legislación de un país, una vez que este lo ha ratificado, este regirá como norma interna. Un ejemplo de ello tenemos los convenios firmados entre Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo, detalladamente las directrices que dictadas en el Convenio 155 sobre seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Legislación sobre seguridad y salud Laboral en el Ecuador

Ámbito Internacional

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Con la Organización Internacional del Trabajo Ecuador ha firmado el Convenio No. 212 que regula las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; o el Convenio No. 121 relativo a “Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales”.

Comunidad Andina

En la ciudad de Guayaquil el siete de mayo del dos mil cuatro los Países Miembros de la Comunidad Andina, entre ellos Ecuador, firman la Decisión 584 denominada “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, con el objetivo de promover y regular todas las acciones que se deben realizar por parte de los Países Miembros para garantizar a los trabajadores sus derechos, teniendo como finalidad el eliminar o disminuir los daños que se generan en la salud de los trabajadores, mientras estos desempeñan su actividad laboral, mediante la implementación y ejecución de medidas de prevención y control, así como el de perfeccionar sus políticas de prevención en salud y seguridad laboral. De igual manera el 23 de Septiembre del 2005, Ecuador firmó la resolución No. 957 que es el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” en donde se establece para los Países Miembros temas como la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Servicio de Salud en el Trabajo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas de seguridad y protección a los trabajadores, además de las responsabilidades y sanciones para los

empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral.

Ámbito Nacional

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución como norma suprema en el Ecuador, establece y garantiza derechos para las y los trabajadores y empleados con el propósito de un pleno respeto a su dignidad, protección en el desempeño de sus labores en un ambiente adecuado y propicio para un trabajo saludable y seguro, que garantice su integridad, higiene y bienestar, para alcanzar el *sumak kawsay* o buen vivir.

Es un deber moral y social de cada individuo el valorar la vida, es responsabilidad del empleador proteger la vida de sus trabajadores, y cuanto más le corresponde al Estado protegerla siendo el mismo la cabeza del cuerpo; es así que la norma plasmada en la Carta Magna dentro de los Derechos del Buen Vivir específicamente en el artículo 33 consagra al derecho al trabajo y seguridad social como un deber social, lo considera como la fuente para el desarrollo integral de la persona de su realización personal, fundamental en áreas como lo económico y para el sustento de sí mismo y su familia; se reconoce al trabajo dentro de un marco de respeto y dignidad en donde el desempeño del mismo sea en un ambiente saludable. De igual manera el artículo 326, numeral 5 de la Constitución del República del Ecuador determina que: “el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona debe desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Mientras que el artículo 34 se establece que es el Estado quien tiene el papel fundamental en garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la seguridad social para atender las necesidades individuales y colectivas, bajo los principios de solidaridad, universalidad, obligatoriedad, equidad, suficiencia, eficiencia, subsidiariedad, transparencia y participación.

Decretos

El Decreto Ejecutivo 2393 del 17 de noviembre de 1986, brinda el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, en donde el gobierno considera temas constitucionales como el deber del Estado frente a precautelar la seguridad y salud laboral, así como el bienestar de los trabajadores; considera la importancia de adoptar normas mínimas de seguridad e higiene capaces de prevenir disminuir o eliminar el riesgo laboral. Este Reglamento rige a todas las actividades laborales. Expone la forma de administración institucional para la prevención en salud y seguridad laboral, establece responsabilidades de empleadores, y trabajadores, norma las condiciones mínimas de prevención de riesgos dentro del ambiente de trabajo. En su artículo 11 se establecen cuáles son las obligaciones del trabajador, entre ellas está la prevención e instrucción de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores y los métodos para prevenirlos, adoptar medidas para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios médicos o de seguridad.

Para complementar las políticas de prevención y seguridad laboral se cuenta con el Acuerdo Ministerial 1404 en donde se reglamenta los servicios Médicos de las empresas a servicio de sus trabajadores para garantizar la salud integral de los mismos.

Código del Trabajo

El Artículo 410 norma que “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador...”. La ley determina que el riesgo del trabajo es cuenta del empleador, y por lo tanto es su responsabilidad prever los riesgos laborales de sus trabajadores y vigilar la salud de los mismos. El Código del Trabajo en sus artículos 5 y 38 determinan quienes son las personas a las cuales les corresponde prestar la oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos del trabajador esta responsabilidad recae sobre los funcionarios judiciales y administrativos, además se establece que es el trabajador a quien le corresponde velar por la protección de sus trabajadores puesto que los riesgos

provenientes del trabajo corren a cargo del empleador y en caso de que existan es el mismo quien debe indemnizarlos lo que cubrirá su atención médica, medicamentos, atención quirúrgica, rehabilitación, prótesis, etc.

Es importante aclarar que el artículo 353 establece que el empleador cubrirá de los riesgos siempre y cuando el trabajador no cuente con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Además este beneficio según la Resolución 741 del IESS se concede a partir del primer día de labor, teniendo derecho a un subsidio por incapacidad temporal e indemnización por incapacidad definitiva o permanente.

El artículo 347 determina que: *“Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”*. Es decir para que el trabajador reciba indemnización laboral primero se debe calificar que el accidente o enfermedad está dentro de las enfermedades y accidentes laborales o llamémoslos a consecuencia de su actividad laboral. Para tal efecto desde el artículo 363 se establece la clasificación de las enfermedades laborales.

El artículo 354 determina cuales son las circunstancias por las cuales el empleador puede quedar exento de responsabilidad, pero además es importante también mencionar que un factor determinante para la exención de responsabilidad es la imprudencia profesional, pues el trabajador se confía y se expone de manera imprudente a los factores de riesgo.

Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo

Para que se ejecute el pago de una indemnización laboral hay que distinguir primero las consecuencias que el accidente ha causado en el trabajador; por lo tanto el artículo 359 determina 4 tipos de consecuencias:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para el trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo;
4. Incapacidad temporal

Todas las normas que regulan el proceso para el pago de indemnizaciones se encuentran en el artículo 350.

Para el cálculo de las indemnizaciones se toma en cuenta el sueldo que el trabajador percibía al momento del accidente, el porcentaje de la incapacidad que el trabajador ha tenido como consecuencia de su accidente o enfermedad laboral, más 60 mensualidades. Art. 30 del Reglamento General de Seguro de Riesgos del IESS.

Sanciones a los empleadores por la falta de prevención en riesgos laborales

“Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”. Art. 346.23 C.T.

Servicios Médicos de la Empresa.

Para asegurar la pronta atención a los trabajadores en caso de accidente o prevenir las enfermedades profesionales o laborales, las empresas, organismos, instituciones, deberán brindar servicio médico, orientado su actividad a la prevención de los riesgos laborales, con la finalidad de brindar protección integral al trabajador, cuidar de la salud del trabajador en su ámbito integral hablemos de bienestar físico, mental y social, así como de mejorar la productividad empresarial.

Partiremos por determinar quiénes son los beneficiarios de este servicio, y la respuesta la encontramos primeramente en el ámbito internacional con el convenio N. 121 de la

OIT, artículo 4. Los beneficiarios son todas las personas asalariadas, incluidos los aprendices, tanto del servicio público como del privado.

El artículo 365 del Código del Trabajo determina la obligación que tiene el empleador de brindar gratuitamente en caso de accidente asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

El artículo 430 del Código del Trabajo para efectivizar tal obligación y garantizar la prevención laboral determina ciertas reglas como:

- 1 Contar con un botiquín, y en caso de más de 25 trabajadores contar con un local destinado a enfermería. En concordancia con lo manifestado el artículo 10 del Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas determina que el Servicio Médico de la empresa, deberá estar conformado de dos áreas, una sala de espera y una sala para realizar los respectivos exámenes médicos. Así como se expone de forma detallada las condiciones mínimas de los locales destinados a brindar servicios médicos dentro de las empresas o instituciones, se determinan los equipos, muebles, enseres, medicamentos indispensables para el funcionamiento de los mismos.
- 2 En caso de contar con más de cien trabajadores contar en el lugar de trabajo con un local que brinde de servicios médicos permanentes; brindar medicina preventiva laboral.
- 3 En caso de gravedad se trasladará el caso al IESS, o al centro médico más cercano, este gasto correrá a cargo del empleador

El Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas en el Artículo 7 Establece que los servicios médicos deben estar conformados por un Médico General con experiencia en Salud Ocupacional o Pública. El personal de enfermería deberá brindar los servicios a tiempo completo de tal manera que se cubran todos los turnos laborales que posea la empresa.

Referente al horario de trabajo mínimo a cumplir se determina que:

De 100 a 200 trabajadores 3 horas día médico

De 201 a 400 trabajadores 4 horas día médico

De 401 a 600 trabajadores 5 horas día médico

De 601 a 800 trabajadores 6 horas día médico

De 801 a 1000 trabajadores 8 horas día médico

En el artículo 13 del mismo reglamento se establece que es una responsabilidad del médico llevar y mantener un archivo clínico estadístico, de todas las actividades concernientes a su desempeño laboral, es decir, ficha médica y reocupacional, historia clínica única.

2.3 Hipótesis

Concientizar a trabajadores y autoridades sobre la necesidad de reformar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda salvaguarda la salud de todos los empleados.

2.4 Variables

Independiente (Causa)

Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Dependiente (Efecto)

Seguridad y salud laboral

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de Estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos, Politología

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de Investigación

La Investigación a realizar es de una Investigación Aplicada

3.3 Nivel de Investigación

La Investigación es de tipo descriptiva y correlacional.

Investigación descriptiva

La investigación utilizada es de tipo descriptiva debido a que tiene por objeto llegar a conocer las situaciones del trabajador a través del recogimiento de datos y sintetizándola a fin de extraer la información más relevante.

Correlacional

Ya que se realizó una relación entre las variables en sí, de manera que se logró establecer la relación existente entre la necesidad de una reforma al reglamento y el derecho a la seguridad y salud laboral.

3.4 Método de Investigación

La metodología a utilizar en el presente proyecto de investigación será la que a continuación se detalla:

Método científico hipotético-deductivo:

Permite determinar la perspectiva a seguir para desarrollar la investigación a realizar; con el objeto de verificar si se cumple o no con la hipótesis planteada, usando la demostración obtenida a través de la reflexión la cual se fundamenta en la argumentación.

El Método Exegético-Analítico:

Brinda la opción de realizar un estudio minucioso de las normas jurídicas descomponer su todo en partes, analizarlas artículo por artículo y palabra por palabra conociendo la etimología de las palabras que dan vida a la norma, su sentido, da la clara idea de la misma, su alcance y limitación jurídica.

La investigación será documental, bibliográfica y de campo, por lo que, realizaré un diseño bibliográfico (temática) y de campo (empírica).

3.5 Diseño de Investigación

Diseño Bibliográfico:

El acudir a fuentes bibliográficas fidedignas de información permite ampliar del criterio del investigador, pues a través de las investigaciones realizadas por otros investigadores, autores o tratadistas acerca de la temática que se está desarrollando, se logra conocer detalles que aporten nuevas perspectivas a la investigación; además permite recabar datos que nutren a la misma.

Tipos de Diseño Bibliográfico

Análisis de documentos:

Usado para elaborar el marco teórico, creando fichas bibliográficas con la finalidad de analizar el material impreso (estudios, manuales, libros, revistas, documentos escritos, en general todo medio impreso).

Internet:

Técnica usada para obtener información.

Diseño de Campo:

Estudios realizados por profesionales en el ámbito del Derecho los cuales brindan a partir de su conocimiento y experiencia sus opiniones, criterios.

Tipos de Diseño de Campo**Diseño de encuesta:**

Permiten la recolección de datos de personas que por su naturaleza están involucradas en la temática a investigar, conocen detalles valiosos para poder realizar la investigación.

3.6 Población, Muestra**Instrumentos Técnicos:**

Para la realización de la encuesta: Se utilizará un cuestionario previamente elaborado.

Para el procesamiento de la información se utilizará los programas tecnológicos: Excel, Word, y Power Point.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

Entrevista.- es la técnica mediante la cual se obtiene información determinada, mediante una conversación o una serie de preguntas y respuestas.

Encuesta.- es la técnica a través de la cual se logra obtener datos estadísticos sobre un tema determinado. Se lo realiza mediante un cuestionario o interrogatorio a un número determinado de personas específicas.

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos

Para la obtención de datos de la presente investigación se acudió a la realización de entrevistas a personas con funciones clave dentro de Instituciones que comprenden el ámbito de estudio de la presente.

Así mismo se acudió a la Institución y a sus distintos locales para la aplicación de encuestas a sus trabajadores.

La fórmula utilizada para la realización de las encuestas fue la siguiente:

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

$$N = \frac{496}{(0,05)^2 (496 - 1) + 1}$$

$$N = \frac{496}{0,0025(495) + 1}$$

$$N = \frac{496}{1.2375 + 1}$$

$$N = \frac{496}{2.2375}$$

$$N = 221,675$$

N= Es la cantidad de trabajadores a descubrir con la fórmula a los cuales se va a aplicar la encuesta.

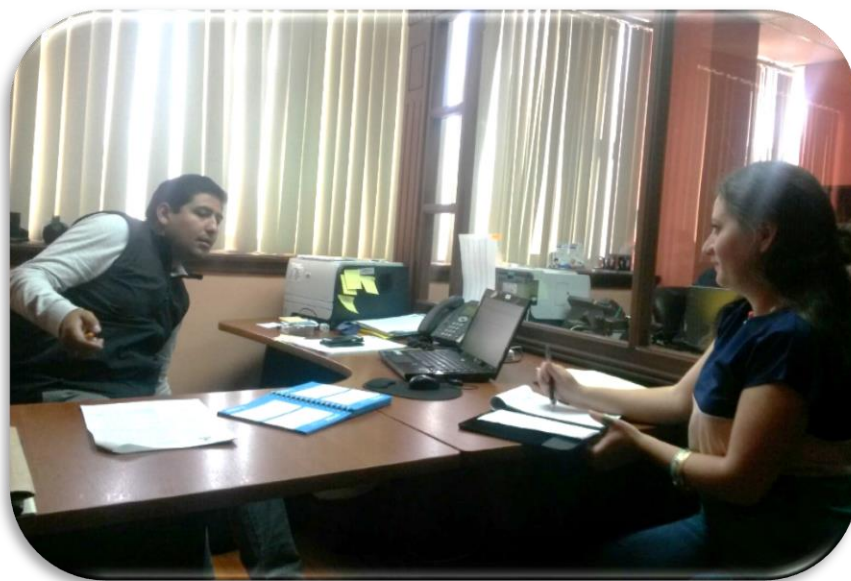
n= Es la cantidad total de trabajadores que posee actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, es decir, 496 trabajadores.

E^2 = Es el error al que está sujeta la fórmula, en este caso el margen de error es de 0.05

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda cuenta en total con 496 trabajadores, por lo tanto, en base a la fórmula realizada se determinó que se debían hacer 222 encuestas a 222 trabajadores del GADCG.

3.9 Técnicas de Procedimiento, Análisis e interpretación de Datos

ENTREVISTAS



Entrevista al Ingeniero Juan Carlos Bonilla. Gestor en Riesgos Laborales y Ambientales del IESS

¿En base a las Estadísticas que el IESS maneja, en la ciudad de Guaranda en el año 2014, cuántos casos han sido reportados por enfermedad o accidente laboral?

Podemos decir que aproximadamente han existido unos 150 accidentes de trabajo y unas 5 enfermedades profesionales; pero no todos son investigados. Existen pocas Instituciones que reportan los casos de enfermedad o accidentes laborales. A menudo esto sucede por el desconocimiento del trabajador, lo que conlleva a que no exija el cumplimiento de sus derechos; y por otro lado el empleador quien no asume su responsabilidad y obligación en reportar los accidentes o enfermedades al IESS.

¿En caso de incumpliendo del empleador al no reportar los casos de accidentes o enfermedades profesionales, cuál es el mecanismo a seguir por parte del IESS?

La competencia o rectoría en salud y seguridad laboral ahora la tiene el Ministerio de Trabajo, antes de la Ley de Justicia Laboral, el IESS hacía todo, auditaba, inspeccionaba, multaba, con esta ley ahora las potestades han sido separadas, y el IESS únicamente se convierte en una prestadora, el IESS investiga y el Ministerio de Trabajo sanciona. Dichos expedientes son privados.

Análisis.- Es clara la necesidad de que se respeten los derechos de los trabajadores, pues en base a la entrevista se puede conocer que los datos de enfermedades o accidentes profesionales que maneja el IESS son bajos, sin embargo, cuando se realizaron las encuestas se pudo constatar que la realidad es otra, pues los trabajadores manifestaron que se ven afectados en su salud por su desempeño profesional. Es claro el hecho de no reportar no significa que no existan enfermedades o accidentes laborales causados por riesgos en su actividad laboral.

Entrevista a la Ingeniera Elizabeth Saltos. Analista de Riesgos Laborales del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.



¿Actualmente con cuántos trabajadores cuenta el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda?

Contamos con cuatrocientos noventa y seis trabajadores.

¿Los trabajadores están divididos según la vulnerabilidad a la cual se encuentran expuestos ante los factores de riesgo que tiene la Institución?

No.

¿Existe una Matriz de Riesgos?

No, sin embargo estamos conscientes de la necesidad de la existencia de una matriz de riesgos y un plan de prevención, estamos trabajando en ello, ahora nos encontramos en el proceso de asesoramiento.

Análisis.- Esta entrevista es reveladora, pues brindó información sustancial para la investigación, se pudo constatar la falta de una matriz de riesgos, y es aquí en donde surge la problemática sustancial para la Investigación realizada. Para la realización de la matriz de riesgos es necesario separar a los trabajadores por grupos de vulnerabilidad, en base a su desempeño y al riesgo al cual están expuestos, de otro como como es posible llegar a realizar un reglamento sino se diagnostican las necesidades sobre las cuales se va a normar.

ENCUESTAS

Las encuestas fueron realizadas a 222 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda. Se determinó ese número en base al cálculo realizado según la fórmula para determinar la cantidad de la muestra poblacional con la cual se va a trabajar.

En total el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda cuenta actualmente con 496 trabajadores divididos en varias funciones laborales, pasando por el Alcalde de la ciudad hasta los barrenderos de la misma.

Una vez que se determinó la cantidad de las personas a encuestar, a la par se procedió al estudio de la información, al análisis de las entrevistas y conversatorios para poder determinar las preguntas que se usarían para recolectar información relevante que aporte datos objetivos y concretos.

Una vez realizada la respectiva tabulación de los datos, se pudo llegar a obtener la siguiente información:

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
1	86	136	222
2	102	120	222
3	172	50	222
4	84	138	222
5	104	118	222
6	147	75	222

Ilustración 2

PREGUNTA 1

¿Tiene usted conocimiento si el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Cuadro Nro. 1

Tabla 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	86	39%
NO	136	61%
TOTAL	222	100 %

FUENTE: Encuesta aplicada a los servidores/empleados del GAD del catón Guaranda, el 2016-02-26.
AUTORES: Pricila Aguilar & María Fernanda Muñoz

Gráfico Nro. 1

Gráfico1



Análisis e Interpretación de Resultados

Se puede observar en la tabla y el gráfico a través de la encuesta, que realizó el equipo investigador se determina que 4 de cada 10 funcionarios manifiestan que si conocen el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Laboral en el GAD de Guaranda, mientras que el 6 de cada 10 trabajadores lo desconocen dicha normativa. Al momento de realizar la encuesta se determinó que existen trabajadores que tienen conocimiento de

la existencia de un reglamento, pero no saben que contiene, solamente conocen que existe; mientras que el resto de trabajadores ni siquiera saben de su existencia.

Es prioridad dar charlas, trípticos dentro de la institución con la finalidad de que todos los trabajadores conozcan el reglamento de Seguridad y Salud Laboral en el GAD de Guaranda ya que es una obligación de los empleadores de dar a conocer esta normativa; esto se encuentra en el Acuerdo Ministerial 141 numeral 7 en donde especifica lo siguiente “ Socialización del reglamento: el empleador deberá poner en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del reglamento de higiene y seguridad, incluida sus actualizaciones ya que las disposiciones contenidas en este serán de aplicación obligatoria.”

PREGUNTA 2

¿Ha recibido alguna capacitación sobre seguridad y salud laboral por parte del GAD del cantón Guaranda?

Cuadro Nro. 2

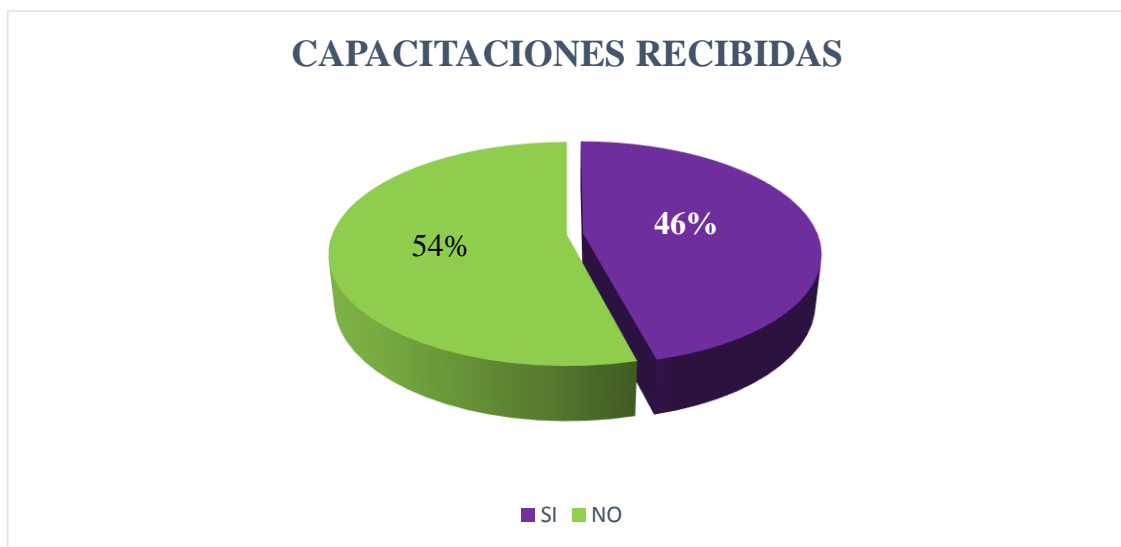
Tabla 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	102	46%
NO	120	54%
TOTAL	222	100 %

FUENTE: Encuesta aplicada a los servidores/empleados del GAD del catón Guaranda, el 2016-02-26.
AUTORES: Pricila Aguilar & María Fernanda Muñoz

Gráfico Nro. 2

Gráfico 2



Análisis e Interpretación de Resultados

Una de cada dos personas, manifiestan que han recibido una capacitación sobre seguridad y salud laboral por parte del GAD, mientras que uno de cada dos personas, dicen que no han tenido una capacitación de la normativa. Viendo este resultado se buscó mayor información del tema llegando a concluir que si bien es cierto han recibido

capacitaciones éstas no han sido actualizadas, tomando en cuenta que existe dinamismo en la contratación de trabajadores en distintas funciones con lo cual varían los riesgos.

El mayor grado desconocimiento se encuentra en el sector ambiental, específicamente en aquellos trabajadores que desempeñan labores como barrenderos, jardineros, jornaleros, choferes, albañiles, grupo de personas expuestas a mayor riesgo y por lo tanto con mayor grado de vulnerabilidad; tomando en cuenta que estos están expuestos a mayores factores de riesgo. Están expuestos al factor físico, pues trabajan a la intemperie, en frío y en calor; al estar en contacto con los desechos se exponen a factores biológicos y químicos sobre todo el grado aumenta en el botadero de basura. Lamentablemente al conversar con ellos se pudo determinar que este grupo de trabajadores es el menos capacitado. Con la esperanza de que las autoridades van a tomar cartas en el asunto se recomienda que la información que se les otorgue sea práctica y fácil de comprender. La información deber ser acoplada al grupo de trabajadores al cual se va a capacitar, según su realidad y necesidad, con lo cual se ve a gran medida la necesidad urgente de realizar la matriz de riesgos para poder establecer los planes con los cuales trabajar, en donde se insiste debe haber charlas informativas especializadas.

PREGUNTA 3

¿Considera usted que en su trabajo diario existen riesgos en lo que respecta a su salud física y psicológica?

Cuadro Nro. 3

Tabla 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	172	77 %
NO	50	23 %
TOTAL	222	100 %

FUENTE: Encuesta aplicada a los servidores/empleados del GAD del catón Guaranda, el 2016-02-26.
AUTORES: Pricila Aguilar & María Fernanda Muñoz

Gráfico Nro. 3

Gráfico 3



Análisis e Interpretación de Resultados

En todo trabajo existe un riesgo laboral, y esto lo refleja la encuesta realizada, en donde los trabajadores están conscientes de los riesgos a los cuales están expuestos, sin embargo por desconocimiento de las normativas o conformismo no manifiestan los requerimientos que necesitan para prevenir y cubrir la vulnerabilidad a tales factores.

PREGUNTA 4

¿Considera usted que el GAD del cantón Guaranda le brinda protección y seguridad laboral?

Cuadro Nro. 4

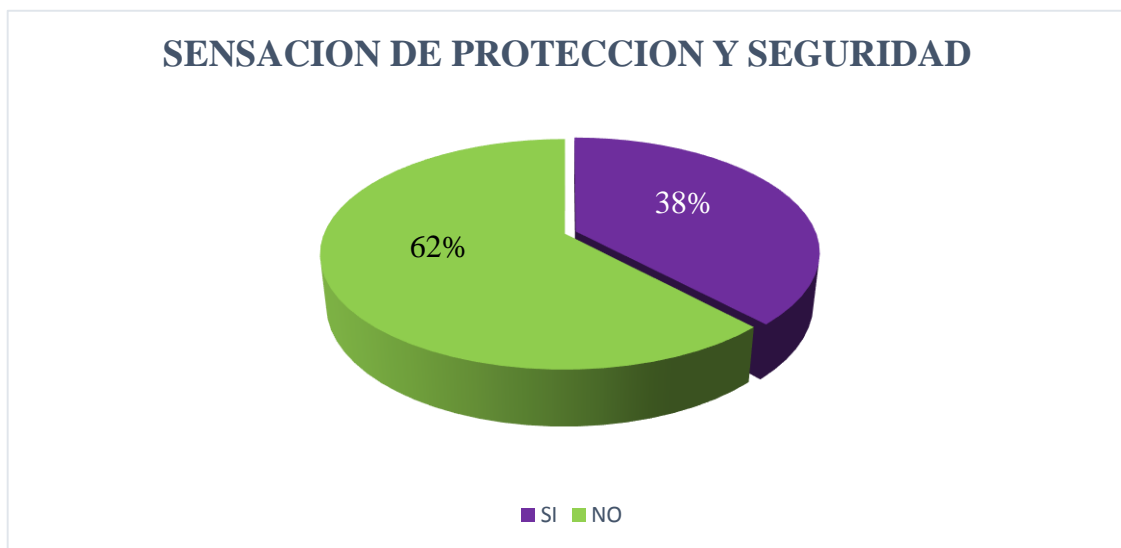
Tabla 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	84	38 %
NO	138	62 %
TOTAL	222	100 %

FUENTE: Encuesta aplicada a los servidores/empleados del GAD del cantón Guaranda, el 2016-02-26.
AUTORES: Pricila Aguilar & María Fernanda Muñoz

Gráfico Nro. 4

Gráfico 4



Análisis e Interpretación de Resultados

Muchas personas manifiestan que no se sienten protegidos ante los factores de riesgos, mientras que otros que si lo sienten no saben bien que tipo de protección específica tienen que recibir cada trabajador, ya que muchos confunden dicha protección con la brindada por el IESS, y no refieren a la que existe dentro de la institución.

PREGUNTA 5

¿Conoce usted un lugar o departamento dentro de la institución a dónde acudir en caso de presentarse un accidente laboral en sus funciones diarias?

Cuadro Nro. 5

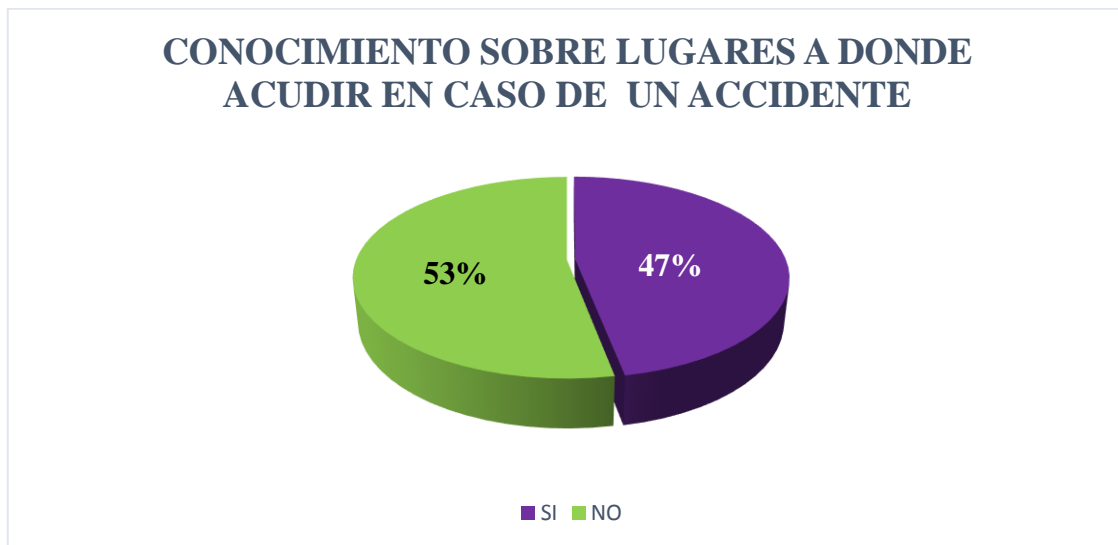
Tabla 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	104	47 %
NO	118	53 %
TOTAL	222	100 %

FUENTE: Encuesta aplicada a los servidores/empleados del GAD del catón Guaranda, el 2016-02-26.
AUTORES: Pricila Aguilar & María Fernanda Muñoz

Gráfico Nro. 5

Gráfico 5



Análisis e Interpretación de Resultados

Uno de cada dos trabajadores conocen un lugar o departamento dentro de la institución a dónde acudir en caso de presentarse un accidente laboral en sus funciones diarias, mientras que uno de cada dos personas, dicen que no conocen un lugar o departamento dentro de la institución a dónde acudir en caso de presentarse un accidente laboral en sus funciones diarias. Dentro de esta pregunta hay un poco de confusión y es porque

algunos trabajadores no saben o no determinan cuál es ese lugar, puesto que creen que es el IESS, sin embargo la pregunta es clara: “¿Conoce usted un lugar o departamento dentro de la institución a dónde acudir en caso de presentarse un accidente laboral en sus funciones diarias?” se determina dentro de la Institución, es un grupo limitado que conoce en donde queda el departamento de servicio médico que brinda la empresa. En conversatorios se pudo conocer que el departamento lleva brindando su servicio desde no muy poco tiempo; esto explicaría el desconocimiento por parte de los trabajadores. Muchos trabajadores contestaron de manera afirmativa a la pregunta, sin embargo, sorprendidos de las respuestas cuando se realizaba la encuesta el equipo investigador preguntaba sobre el tema con un ejemplo: ¿Si se corta el dedo mientras realiza su trabajo, sabe usted a dónde acudir dentro de la institución para que le atiendan? la mayoría decía que irían al IESS, lo explica porque sus respuestas eran afirmativas.

Es importante recordar que es deber de la institución tener dicho departamento, el cual existe, por lo que se ve la necesidad de darlo a conocer. Este deberá contar con un médico especialista en ramas de la medicina del Trabajo permanente (para esta institución 5 horas de servicio Art. 7 del Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de las Empresas), además de brindar servicio de enfermería, dar gratuitamente medicina laboral preventiva, y únicamente en caso de que la situación sea de mayor gravedad, se dará traslado al IESS recalcando que el costo de dicho traslado está a cargo del empleador. Siempre la finalidad es dar la oportuna atención al trabajador.

Si no conocen de un lugar a donde acudir queda abierta la pregunta de si se está cumpliendo a cabalidad con el artículo 11 del Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de las Empresas.

PREGUNTA 6

¿Presenta alguna molestia física o psicológica por motivos laborales?

Cuadro Nro. 6

Tabla 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	147	66 %
NO	75	34 %
TOTAL	222	100 %

FUENTE: Encuesta aplicada a los servidores/empleados del GAD del catón Guaranda, el 2016-02-26.
AUTORES: Pricila Aguilar & María Fernanda Muñoz

Gráfico Nro. 6

Gráfico 6



Análisis e Interpretación de Resultados

Las molestias físicas son más notables en las personas que laboran en las funciones ambientales, como barrenderos, jardineros, jornaleros, choferes, albañiles. Algunos de los trabajadores encuestados manifestaron tener molestias en los riñones, debido al tiempo que pasan de pie o conduciendo; otra de las molestias es la insolación y deshidratación. Mientras que dentro del grupo de los guardias municipales estos

informaron al equipo investigador sobre de problemas en la columna. Estas molestias se ven agravadas por el tiempo de servicio.

Varios de los trabajadores de obras públicas, y los miembros de la banda municipal presentan enfermedades auditivas a causa del ruido. Otros trabajadores de obras públicas presentan enfermedades causadas por las vibraciones, como afecciones de los músculos, tendones, huesos, articulaciones.

Problemas en la visión y en la columna son frecuentes en las secretarias y el personal administrativo. Al terminar la jornada laboral es cuando se perciben con mayor claridad estas molestias, debido en gran porcentaje a la fatiga derivada de la actividad laboral.

En cuanto a molestias psicológicas un grupo de trabajadores manifestaban su presencia debido a la presión que ejercía sobre ellos un director de la Institución; causando en ellos un sentimiento de opresión y desmotivación laboral. Por el derecho a protección de la identidad se omiten los nombres de los involucrados.

Como se puede apreciar el porcentaje de molestias físicas o psicológicas es alto, sin embargo la mayoría de los trabajadores no informan del tema a las autoridades competentes para que las mismas puedan actuar; y esto el equipo investigador a podido deducir se debe a la ignorancia de muchos de ellos respecto a sus derechos, pues no saben a quién acudir dentro de la Institución para dar a conocer sus molestias; como queda constatado en la pregunta 5.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Con la presente investigación se pudo determinar lo siguiente:

No existe una matriz de riesgos la cual es la base para la elaboración del reglamento interno institucional.

Al no existir una matriz de riesgos, no están claramente identificados los distintos tipos de factores de riesgo a los cuales los trabajadores están expuestos, por lo tanto no existe un diagnóstico sobre el cual se pueda actuar para prevenir y salvaguardar la salud física, psíquica, y psicosocial de los trabajadores. Al mismo tiempo existen vacíos jurídicos que deben ser complementados con la reforma al reglamento interno de la institución.

Existe un alto grado de ignorancia en cuanto a la existencia del actual reglamento interno.

Existe desconocimiento en cuanto a dónde acudir en caso de un accidente laboral; pues la mayoría de los trabajadores solo saben que deben acudir al IESS, pero desconocen que la Institución debe tener un local para brindar dicho servicio; esto se debe a que hace aproximadamente un mes se habilitó dicho servicio.

Es necesario realizar capacitaciones al personal, dar charlas informativas sobre la prevención en riesgos laborales, y sobre el servicio médico que la Institución brinda; dichas charlas se sugieren sean dadas por sectores y utilizando el lenguaje apropiado para cada sector, con la finalidad de que el mensaje sea comprendido con mayor facilidad.

El grupo más vulnerable es aquel que desempeña el trabajo ambiental, (barrenderos); de igual manera es el menos capacitado.

No se lleva un archivo clínico-estadístico, de todas las actividades concernientes al servicio médico que brinda el GADCG (ficha médica y reocupacional, historia clínica única).

Se dieron a conocer a las autoridades competentes sobre ciertas molestias presentadas en un departamento por parte de los trabajadores, quienes manifestaron estar afectados en salud psicoemocional.

Luego de las entrevistas realizadas a los funcionarios competentes, se percibió un compromiso en los mismos, quienes a la par del desarrollo del presente proyecto investigativo, con los organismos correspondientes empezaron a desarrollar los trámites necesarios para la elaboración de la respectiva matriz de riesgos; se propuso al equipo investigador a futuro trabajar conjuntamente para realizar reformas al reglamento interno.

Se sociabilizó la presente Investigación con las autoridades competentes, quienes se sensibilizaron ante la realidad actual de la Institución en cuanto a la salud y seguridad laboral.

Se vio la necesidad de mayor control por parte del Ministerio de Relaciones Laborales a la institución, para velar el cumplimiento de la Ley.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos:

- Los beneficiarios directos del proyecto a elaborar serán los trabajadores, servidores y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Beneficiarios Indirectos:

- Las familias de los trabajadores, servidores y empleadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.
- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda como Institución.
- La ciudadanía del Cantón Guaranda.

4.3 Impacto de Investigación

Se produjo una fuerte concientización en los directivos de la Institución en cuanto a tomar cartas y actuar en la prevención de los derechos de sus trabajadores, partiendo de que es el cuidado de la vida de los mismos, incluyendo su propia vida y dignidad.

Los trabajadores ampliaron su perspectiva en cuanto a sus derechos y a la exigencia de la garantía y aplicación de los mismos en cuanto a la seguridad y salud de sus vidas en su lugar de trabajo.

4.4 Transferencia de Resultados

Con el presente proyecto de investigación se analizó el derecho a la seguridad y salud laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda diagnosticando las problemáticas existentes; así como la aplicación de la norma, en cuanto a la prevención de los riesgos laborales y salud de las y los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda; paralelamente se generó conciencia en el empleador para que este se empodere de la norma y la implemente mediante un reglamento integral que regule y garantice la protección en salud y seguridad en el trabajo.

Se sociabilizó la propuesta de reforma al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, la cual tuvo

buena acogida por parte del personal de Talento Humano de la Institución así como de su Director.

CONCLUSIONES

Al no existir un reglamento interno que contenga normas específicas para prevenir y garantizar el derecho a la salud y seguridad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, los trabajadores se encuentran expuestos a factores de riesgo que ponen en peligro su salud, y en el peor de los casos su vida como los trabajadores ambientales (recolectores de basura) que se encuentran expuestos a peligrosos factores de riesgo tanto biológicos como químicos; se puede concluir que los trabajadores se encuentran en estado de vulnerabilidad, y por lo tanto no se están garantizando a cabalidad sus derechos.

Con base en las encuestas realizadas a los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, se pudo concluir que no existe un conocimiento claro sobre la existencia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo que la Institución posee desde julio del 2015.

Mediante entrevistas realizadas a los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, se pudo concluir que no existe una matriz de riesgos de la Institución, lo cual es primordial para la sustentación de un Reglamento Interno sobre Salud y Seguridad Laboral, por lo tanto enfatizamos que es primordial se realice la matriz de riesgos y posteriormente se pueda reformar el Reglamento Interno de la Institución.

RECOMENDACIONES

- Los encuestados trabajadores de la Institución, manifiestan su desconocimiento sobre Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda; por lo tanto recomendamos una mayor difusión de la ley. Cumplir con las Normativas rectoras sobre la seguridad y salud laboral, con énfasis el artículo 11 numeral 12 del Decreto Ejecutivo 2393, en donde se norma sobre la divulgación de la información respecto a las normativas sobre seguridad y salud laboral y específicamente al artículo 7 del Acuerdo Ministerial No. 141 publicado en el Registro Oficial No. 540 del viernes 10 de julio del 2015.
- Promover el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en cuanto a gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, a través de la realización de la respectiva Matriz de Riesgos Laborales.
- Sugerir una Reforma al Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.
- Ser creativos para llegar a la concientización; una forma podría ser simular las secuelas de los accidentes en los trabajadores, acercándose lo más posible a la realidad, para que el ser humano medite sobre las consecuencias de un comportamiento inadecuado.
- Aplicar la iniciativa creada hacia años atrás conocida como “Pausa Laboral Activa” esta iniciativa recomienda a sus empleadores a realizar un alto de 10 minutos en su jornada laboral, practicando ejercicios de distensión o relajación, para mejorar la salud de los trabajadores.
- Estudiar los sueldos que se otorgan a aquellas personas que están en mayor grado de riesgo y vulnerabilidad, pues los que actualmente se dan son muy bajos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Trabajo y Empleo (2007). Seguridad y Salud en el Trabajo, Manual de Facilitación. Ecuador
- Garófalo, H. Seguridad y Salud en los Servicios de Limpieza. Ecuador
- Ministerio de Trabajo y Empleo (2009). Prevención de Riesgo Laboral. Quito. Ecuador.
- Mosquera, E. Seguridad y Salud en las obras de Construcción. Ecuador.
- Bonilla, A. (2014). Manual y Práctica Laboral. Guaranda, Ecuador
- Campos, G. (2008). Seguridad Ocupacional. Imprenta Gutemberg. Riobamba- Ecuador.
- Cortés, J. (2005). Seguridad e Higiene del Trabajo. Editorial Tébar. Madrid-España.
- Cabanellas, G. Diccionario Jurídico

Lexigrafía

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Ley Orgánica del Servicio Público
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Decreto 2393
- Acuerdo Ministerial No. 141. Instructivo para el Registro de Reglamentos y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Acuerdo Ministerial No. 220. Guía para elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Colores de Identificación de Tuberías Norma Técnica Ecuatoriana INEN 440:84
- Colores y Señales de Seguridad. Norma Técnica Ecuatoriana INEN
- ISO 3864-1
- Convenios Internacionales OIT ratificados por la República del Ecuador.

- Convenio No. 121 de la OIT.
- Etiquetado de Precaución. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288
- Extintores Portátiles Inspección, Mantenimiento y Recarga. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584
- Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud. Resolución 957
- Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas. Acuerdo N° 174
- Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas. Acuerdo No. 1404
- Transporte, Almacenamiento y Manejo de materiales peligrosos. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2266

ANEXOS

Captura de Imagen sobre datos Estadísticos por casos de Lesiones Laborales en Ecuador (2012)

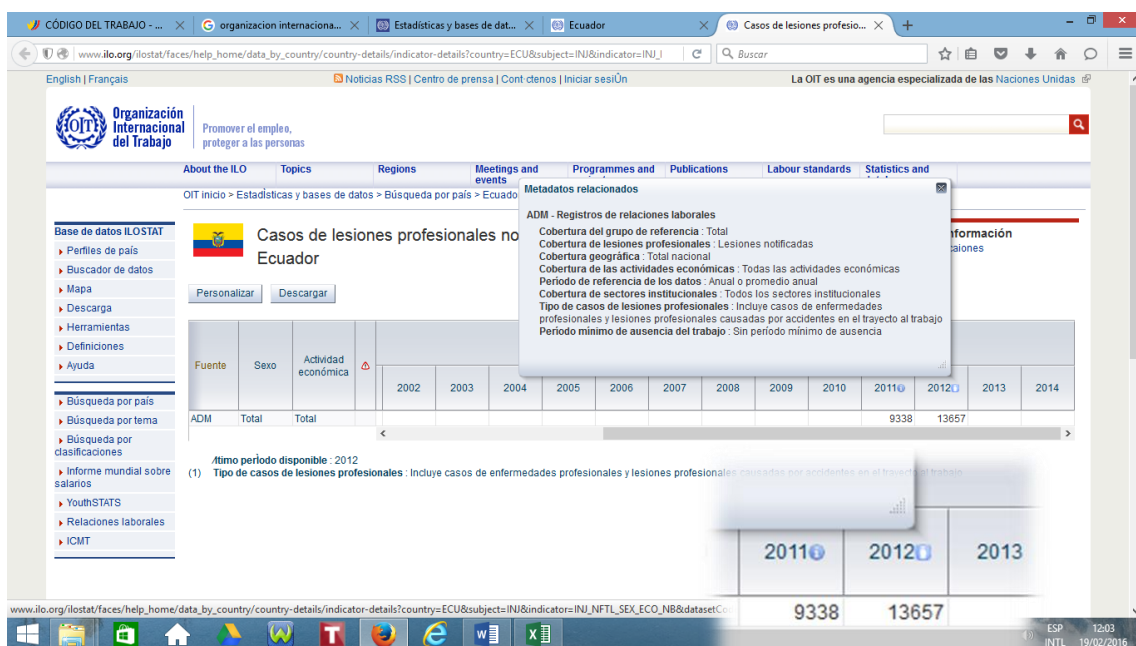


Ilustración 3

ADM - Registros de relaciones laborales

Cobertura del grupo de referencia : Total

Cobertura de lesiones profesionales : Lesiones notificadas

Cobertura geográfica : Total nacional

Cobertura de las actividades económicas : Todas las actividades económicas

Período de referencia de los datos : Anual o promedio anual

Cobertura de sectores institucionales : Todos los sectores institucionales

Tipo de casos de lesiones profesionales : Incluye casos de enfermedades profesionales y lesiones profesionales causadas por accidentes en el trayecto al trabajo

Período mínimo de ausencia del trabajo : Sin período mínimo de ausencia

Fuente: Página de la OIT

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO**

Modelo de Encuesta Realizada

Encuesta Dirigida a: Trabajadores del GAD del cantón Guaranda.

- 1. ¿Tiene usted conocimiento si el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo?**

SI ()

NO ()

- 2. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre seguridad y salud laboral por parte del GAD del cantón Guaranda?**

SI ()

NO ()

- 3. ¿Considera usted que en su trabajo diario existen riesgos en lo que respecta a su salud física y psicológica?**

SI ()

NO ()

- 4. ¿Considera usted que el GAD del cantón Guaranda le brinda protección y seguridad laboral?**

SI ()

NO ()

5. ¿Conoce usted un lugar o departamento dentro de la institución a dónde acudir en caso de presentarse un accidente laboral en sus funciones diarias?

SI ()

NO ()

6. ¿Presenta alguna molestia física o psicológica por motivos laborales?

SI ()

NO ()

Gracias por su colaboración. ¡Tenga un buen día!

FOTOGRAFÍAS

Trabajadores Municipales sin la Indumentaria de Seguridad



Como se puede observar los trabajadores no usan guantes, casco, zapatos con punta metálica, es decir, la indumentaria requerida para su seguridad, la cual debe ser obligatoriamente otorgada por el empleador.



El trabajador no usa protectores para el ruido causado por la maquinaria que como en la imagen se aprecia usa.



Fuente: Equipo de Investigación (Tomada el 23/02/2016)



Fuente: Equipo de Investigación (Tomada el 01/03/2016)



Trabajadores del GADCG
siendo encuestados

