

# EVALUACIÓN DE LAS LEYES SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR

Lilián Patricia Pinos Mora

Universidad de Extremadura, Extremadura, España

## RESUMEN

El equilibrio entre deberes y derechos es necesario en la sociedad para un adecuado desarrollo y bienestar de la colectividad. Las organizaciones están constituidas por personas y creadas para satisfacer las necesidades humanas. Actualmente las organizaciones deben ser más productivas, tener mejores condiciones laborales y sociales y disminuir las pérdidas. La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948a), y el Pacto Mundial 2012, entre otros, contemplan que el conocimiento y cumplimiento de la legislación internacional y nacional vigentes, deben ubicar al ser humano como el componente primordial de todas las actividades. La “Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos”, garantiza la defensa de los derechos, los mismos que son inalienables, indelegable e imposterables, destacando entre ellos el trabajo decente.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ecuador está determinado en la legislación vigente ecuatoriana, en cuerpos legales como: (a) Constitución Política del Estado (Título II Derechos, Capítulo II Del buen vivir, Sección Séptima: Salud y Sección Octava: Trabajo y Seguridad Social; Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y producción), (b) Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 9, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), (c) Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo I, artículo 1), (d) Código del Trabajo, (e) El Reglamento General de Riesgos del Trabajo CD513 y (f) Normas Técnicas.

En Ecuador, los organismos de control que verifican el cumplimiento de la legislación vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo son el Ministerio de Relaciones Laborales y la Dirección de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo a través de convenios y directivas promulgados es la Organización Internacional del Trabajo. Además, la legislación interna de cada organización deberá contemplar en sus estatutos, reglamentos, contratos, etc., la protección de sus colaboradores, el recurso humano, un bien jurídico al que hay que resguardar. A través de su trabajo se crea riqueza y busca satisfacer las necesidades tanto individuales (físico, intelectual) como sociales (armonía vida familiar y laboral); sin embargo, el trabajo puede ocasionarle menoscabo de su salud e incluso la muerte, las enfermedades, los accidentes laborales, la insatisfacción laboral, las incapacidades, sus consecuencias económicas y patrimoniales.

A nivel mundial, se ha tomado conciencia sobre la importancia del trabajo, los servicios, la producción, y las influencias sociales y ambientales que representan; el cumplimiento de las normas técnico legales, sociales y económicas, procura mejores condiciones laborales y sociales y la disminución de las pérdidas, que nos permitan procesos socioeconómicos más sostenibles, sustentables, con compromiso y pertinencia de todas las partes interesadas en los mismos. Seis de cada diez jóvenes que trabajan tienen un empleo informal, sin protección ni derechos, los movimientos gremiales y sindicales exigen tendencias más sociales en el trabajo, el afianzamiento y mejora de su identidad, cultura, clima ocupacional, y del entorno externo mejoran la imagen, reputación, confianza, rentabilidad y competitividad.

La Constitución del Ecuador establece que el trabajo es un deber y un derecho, debe ser otorgado en igualdad de condiciones, sin discriminación de raza, credo, género, edad, preferencias sexuales y capacidades físicas o mentales, debiendo tener condiciones adecuadas y salubres de trabajo, control de riesgos y salarios que satisfagan al menos las necesidades básicas.

Cuando las condiciones de trabajo no son adecuadas y los riesgos no son controlados se producen los eventos adversos (accidentes y enfermedades laborales) y se deteriora la salud de los trabajadores, e incluso pueden llegar a la muerte, con la consecuente pérdida de producción, calidad e imagen.

Toda institución con cualquier actividad laboral, número de trabajadores y nivel de riesgos, debe tener gestión integral de riesgos ocupacionales, de forma transversal y con la corresponsabilidad de todos quienes conforman el contingente laboral, responsabilidad que encabeza su representante legal.

**Palabras claves:** Gestión de Riesgos, Legislación Ecuatoriana, Riesgos laborales.

## ABSTRACT

The balance between duties and rights is necessary in society for the proper development and welfare of the community. Organizations are made up of people and created to meet human needs. Currently organizations must be more productive, have better working and social conditions and reduce losses. The Universal Declaration of Human Rights (UN, 1948a), and the Global Compact 2012, among others, contemplate that knowledge and compliance with existing international and national legislation should place the human being as the main component of all activities. The “Andean Charter for the Promotion and Protection of Human Rights,” guarantees the defense of rights, which are inalienable, indelegable and imperative, emphasizing decent work among them.

The Management System in Occupational Safety and Health in Ecuador is determined in the current Ecuadorian legislation, in legal bodies such as: (a) Political Constitution of the State (Title II Rights, Chapter II of Good Living, Section 7: Health and (B) Andean Occupational Safety and Health Instrument (Article 9, the Member Countries will develop the Health and Safety Management Systems in Latin America and the Caribbean). (C) Regulation of the Andean Occupational Safety and Health Instrument (Occupational Safety and Health Management, Chapter I, Article 1), (d) Labor Code, (e) Work Risks CD513 and (f) Technical Norms.

In Ecuador, the control bodies that verify compliance with current legislation on Occupational Safety and Health are the Ministry of Labor Relations and the Labor Risks Directorate of the Ecuadorian Social Security Institute. The main international body responsible for the permanent improvement of working conditions through conventions and directives is the International Labor Organization. In addition, the internal legislation of each organization must include in its statutes, regulations, contracts, etc., the protection of its employees, the human resource, a legal good to be safeguarded. Through their work, wealth is created and seeks to satisfy both individual (physical, intellectual) and social needs (family and work life harmony); However, work can lead to impairment of their health and even death, illnesses, occupational accidents, job dissatisfaction, disabilities, and their financial and economic consequences.

At the global level, awareness has been raised about the importance of work, services, production, and the social and environmental impacts they represent; Compliance with technical legal, social and economic standards, seeks better working and social conditions and reducing losses, which allow us to achieve more sustainable and sustainable socio-economic processes, with commitment and relevance of all stakeholders. Six out of ten working youths are in informal employment, without protection or rights, trade union and union movements demand more social tendencies at work, an increase in their identity, culture, occupational climate, and external environment. Image, reputation, efficiency, profitability and competitiveness.

The Constitution of Ecuador establishes that work is a duty and a right, must be granted on an equal basis, without discrimination of race, creed, gender, age, sexual preferences and physical or mental abilities, having adequate and healthy working conditions, Risk control and salaries that meet at least basic needs.

When the working conditions are not adequate and the risks are not controlled, adverse events (accidents and occupational diseases) occur and workers' health deteriorates, and they can even lead to death, with consequent loss of production, quality and image.

Every institution with any work activity, number of workers and level of risks, must have comprehensive management of occupational risks, in a transversal way and with the co-responsibility of all those who make up the labor contingent, a responsibility headed by its legal representative.

**Key words:** Risk Management, Ecuadorian Legislation, Labor Risks.

## 1. INTRODUCCIÓN

La vida en sociedad constituye una interrelación dialéctica entre deberes y derechos que deben mantenerse en equilibrio para lograr un adecuado desarrollo y bienestar de la colectividad (León, 2010); sin embargo, durante mucho tiempo se consideraron los procesos productivos como herramientas utilizadas con el propósito fundamental de satisfacer requerimientos y necesidades de los clientes externos y, consecuentemente, crear beneficios políticos y económicos para sus directivos, propietarios y accionistas en reciprocidad a su inversión y en concordancia con el riesgo específico de cada actividad económica (teoría de stakeholders-goodpaster, 1991; León, 2010; Vaca, Moreno, & Riquel, 2007).

La sociedad ha ido evolucionando en el tiempo y con ella sus formas de producción. Aldo Ferrer considera que a partir de 1492, la conquista y colonización realizada por Europa en el mundo es fundamental para iniciar el proceso de globalización (Notario Durán, 2014). En 1945 nació una nueva colectividad cuyo principal objetivo era protegerse del holocausto mundial (bomba atómica Hiroshima). Posteriormente, en los años sesenta con la crisis petrolera se provocó una reorganización radical de la economía basada en la innovación tecnológica, transformación de las políticas de desarrollo, etc. (Ferrer, 2007), unificando mercados, sociedades y culturas. (Capaira, 2012; León, 2010; Godos, Fernández, & Cabeza, 2011; Aqueveque & Encina, 2010; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014).

Cada institución e incluso cada país basa su desarrollo en la capacidad de crear y difundir conocimiento y tecnología y el desarrollo social de su entorno. (Vaca et al., 2007; Lemonche, 2011; García Govea et al., 2012). En búsqueda del mejoramiento competitivo e imagen pública de las empresas, las organizaciones deben ser más productivas, tener mejores condiciones laborales y sociales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014; Agudelo-Suárez, Ronda-Pérez, Ruiz-Frutos, & Gil-González, 2011; UNIT, 2013; Lindgreen & Córdova, 2010).

Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia, en el 2002, firmaron la “Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos”, garantizando su cumplimiento y defensa de los derechos inalienables, indelegable e impostergables, considerados en la misma, entre ellos, el trabajo decente. (Comunidad Andina de Naciones, 2002; Pinos, 2015).

La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948a), el Pacto Mundial (Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2012), entre otros, contemplan que el conocimiento y cumplimiento de la legislación internacional y nacional vigentes, deben ubicar al ser humano como el componente primordial de todas las actividades. (Derecho Ecuador, 2014). (Agencia Europea de Seguridad y Salud, 2014). Las organizaciones están constituidas por personas y creadas para satisfacer las necesidades humanas, el desarrollo de las actividades laborales, el adiestramiento, la capacitación, la supervisión socio laborales, el desarrollo del capital y talento humanos, la gestión del conocimiento, la sustentabilidad, producción con principios de conservación social y ambiental, el empleo local, el marketing con causa, el amparo de grupos vulnerables, la consolidación de una sociedad equitativa, equilibrada y sin discriminación (F. Díaz, Tamayo, Parragué, & Farías, 2011; Marín & Ruiz, 2008; Buil, Martínez, & Montaner, 2012), es decir la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la Responsabilidad Social

Corporativa (Villasevil, 2008; Ruiz & Ruiz, 2012; Vyhmeister, 2004; ONU, 2013; Senado de España, 2014; Romero, 2010; Bretones & Jaimez, 2011).

Existen muchos Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre ellos, por ejemplo, uno de los más conocidos y utilizados en el Ecuador, especialmente por empresas multinacionales, es OSHAS 18001; sin embargo, aquel que debe cumplirse obligatoriamente en el Ecuador es el fundamentado en la legislación vigente ecuatoriana, y así lo manifiestan:

- a. Constitución Política del Estado (Título II Derechos, Capítulo II Del buen vivir, Sección Séptima: Salud y Sección Octava: Trabajo y Seguridad Social; Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y producción) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998b),
- b. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 9, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Comunidad Andina, 2004),
- c. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo I, artículo 1; Comunidad Andina, 2005),
- d. Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2012),
- e. El Reglamento General de Riesgos del Trabajo CD513 (Consejo Directivo IESS, 2016b).
- f. Normas Técnicas (INEN, 2011).

## 2. CONTEXTO ECUATORIANO.

En Ecuador, los organismos de control que verifican el cumplimiento de la legislación vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo son el Ministerio de Relaciones Laborales y la Dirección de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Febres-Cordero, 2014). El principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo a través de convenios y directivas promulgados en sus reuniones anuales, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014a; OIT, 2014d).

Además, la legislación interna de cada organización deberá contemplar en sus estatutos, reglamentos, contratos, etc., la protección de sus colaboradores. El recurso humano, es un bien jurídico al que hay que resguardar. Su trabajo es el mecanismo por el cual se crea riqueza y busca satisfacer las necesidades tanto individuales (físico, intelectual) como sociales (armonía vida familiar y laboral); sin embargo, el trabajo puede ocasionarle menoscabo de su salud e incluso la muerte (León, 2010). Las enfermedades, los accidentes laborales, la insatisfacción laboral, las incapacidades que generan y sus consecuencias económicas y patrimoniales, pueden ser evitadas. (De Regil Castilla A., 2004; López-Ruiz, Martínez, Castejón, & Benavides, 2009; Rodríguez-Martínez & Coello-Carrero, 2008; Pons, 2011).

En el Ecuador, son pocos los estudios sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. El diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y la gestión de los más relevantes permitirá tomar acciones preventivas, correctivas y de mantenimiento. Por otro lado, este trabajo será una guía a tomar para empresas diferentes a las eléctricas que tengan similares condiciones de trabajo.

A nivel mundial, se ha tomado conciencia sobre la importancia del trabajo, los servicios, la producción, y las influencias sociales y ambientales que representan. El recurso más importante que posee una institución es el humano, es la fuerza creativa y transformadora del proceso. De allí que en los últimos años se han venido incrementando notablemente los estudios de los factores de riesgo laborales y de manera especial los psicosociales.

### 3. PROBLEMAS DE ACTUALIDAD.

Se afirma la importancia de la protección de los derechos laborales y psicosociales, el cumplimiento de las normas técnico legales, sociales y económicas, procurando mejores condiciones laborales y sociales y la disminución de las pérdidas (Rodríguez-Antón, Alonso-Almeida, & Celemín, 2012). Actualmente es de gran relevancia pues busca incorporar aspectos técnicos, legales, comerciales, sociales y ambientales, que nos permitan procesos socioeconómicos más sostenibles, sustentables, con compromiso y pertinencia de todas las partes interesadas en los procesos (Marín & Ruiz, 2008).

Es fundamental que haya que crear una cultura de prevención, pertenencia del trabajador y disminución de pérdidas, a través de un estudio que pueda tener inferencia en empresas de similares condiciones tanto nacionales como de la región.

“En América Latina, 6 de cada 10 jóvenes que trabajan tienen un empleo informal, sin protección ni derechos”... “Necesitamos liderazgo para atajar los problemas que están denunciando nuestros jóvenes en las calles y plazas. No se lo dice el Director General de la OIT, sino la sociedad. La sociedad espera que le demos una respuesta”. Juan Somavia, Director General de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

### 4. EL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según el Ministerio de Trabajo de España, las empresas, además del cumplimiento cabal de las obligaciones legales vigentes, deben considerar la integración voluntaria en su gobierno y gestión de las necesidades sociales, laborales, ambientales y el respeto a los derechos humanos que surgen de la relación de trabajo (FOÉTICA, 2014; EUR-Lex, 2005; Comunidad Europea, 2006).

Los medios de producción de bienes o servicios, tenían su finalidad comercial e incluso basada en cumplir un trabajo a cambio de un salario (Fajardo, 2014). Posteriormente los movimientos gremiales y sindicales exigen tendencias más sociales en el trabajo, la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores, la gestión de los riesgos laborales, condiciones confortables de trabajo, prácticas adecuadas de trabajo, la transparencia interna y externa, y una política pública coherente (FORÉTICA, 2009; Moguel, 2012; Social Accountability International, 2014).

Actualmente, las organizaciones que aprovechan por establecerse y desarrollarse en una sociedad, deben ser recíprocos tanto con sus trabajadores como con el desarrollo de las sociedades en las que ejecutan sus actividades, a través de equidad en la creación y distribución del patrimonio, uso de mejores tecnologías, y respeto al ambiente (Dubin, 2010; Lemonche, Mateo, & Pastor, 2013, p. 30; FOÉTICA, 2014; Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España, 2006; Sepúlveda, 2010).

Generando beneficios en el entorno interno de las organizaciones a través del afianzamiento y mejora de su identidad, cultura, clima ocupacional, y del entorno externo, mejorando su imagen, reputación, confianza, rentabilidad y competitividad (Escudero, 2012; Emprende PYME, 2014; Organización Internacional de Normalización, 2010; Global Reporting Initiative, 2013; Global Reporting Initiative, 2014; EXCITE, 2010; Secretaría de Estado de Comercio, 2014).

La Seguridad y Salud en el Trabajo está enmarcada en el desarrollo de los procesos tecnológicos, las condiciones sociales políticas y económicas, las formas de producción, los eventos adversos, los primeros auxilios y la salud ocupacional (M. Pérez, 2007; INSHT, 2014; Gómez García, Antonio & Suasnavas Bermúdez, Pablo, 2015). En el año 2000 A.C., ya Hipócrates analiza los efectos del plomo en los trabajadores y la prevención (Ramírez, 2005). Bernardino Ramazzini -

considerado el padre de la salud ocupacional en 1700 - publicó en “De morbis artificum diatriba” el estudio de 54 profesiones (Arias, 2012).

En 1744, con la Revolución Industrial (la máquina de vapor), se inician las grandes industrias y fábricas y un aumento desmedido de eventos laborales adversos y la importancia de la creación de riqueza aún a desmedro del coste humano (Klare, 2011).

Un referente formal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ecuador, está marcado por el Código de Trabajo de 1938 (responsabilidad patronal). En 1954 se integra el Seguro de Riesgos del Trabajo, y posteriormente se han creado múltiples cuerpos legales y normas técnicas relativas al tema (Congreso Nacional, 2013).

#### 4a. Determinantes en Salud

Los determinantes de la salud están constituidos por:

##### A. Ambiente:

Físico: (macro ambiente, constituido por alimentos, contaminación del aire, transporte, etc., y, microambiente, constituido por su influencia geográfica como vivienda, barrio, escuela, trabajo)

Social: Condiciones sociales, culturales, políticas y económicas en que las personas nacen, crecen, se desarrollan, trabajan, envejecen e incluso mueren, constituyen la mejor explicación de los problemas sanitarios solucionables. La Organización Mundial de la Salud en el 2005 creó la Comisión sobre Determinantes de la Salud (OMS, 2014).

##### B. Estilo de vida

C. El estilo de vida es el resultado de la interrelación entre las características personales, interrelaciones sociales y las condiciones sociales, económicas y ambientales (OMS, 2014).

##### D. C) El sistema sanitario

E. El sistema sanitario es complejo y se encuentra relacionado con la accesibilidad (económica, social y geográfica), calidad y costes (OMS, 2014).

##### F. D) Biología humana

G. Predisposiciones y herencia de enfermedades, fortaleza o resistencia a la enfermedad (OMS, 2014).

Es necesario mejorar las condiciones de vida con entornos saludables. Los primeros años de vida son muy importantes y deben implementarse programas de salud y educación de calidad, vivienda digna, agua salubre, alimentación de calidad, seguridad, hábitos sanos, prácticas justas, condiciones de trabajo dignas y decentes, protección social, sistemas de salud basados en equidad social (OMS, 2014).

#### 4b. Trabajo y Condiciones Laborales

La Constitución del Ecuador establece que el trabajo es un deber y un derecho. Debe ser otorgado en igualdad de condiciones, sin discriminación de raza, credo, género, edad, preferencias sexuales y capacidades físicas o mentales (Asamblea Nacional Constituyente, 1998b). El trabajo debe tener condiciones adecuadas y salubres de trabajo, control de riesgos y salarios que satisfagan al menos las necesidades básicas (Asamblea Nacional Constituyente, 1998b; Derecho Ecuador, 2014).

Cuando las condiciones de trabajo no son adecuadas y los riesgos no son controlados se producen los eventos adversos (accidentes y enfermedades laborales) y se deteriora la salud de los trabajadores, e incluso pueden llegar a la muerte, con la consecuente pérdida de producción, calidad e imagen y la consistente pérdida en capital humano (Ruiz-Frutos, Declós, Ronda, García, & Benavides, 2014; Gacio, 2014; Pinos, 2015).

#### 4c. Contingente Laboral.

Toda institución con cualquier actividad laboral, número de trabajadores y nivel de riesgos, debe tener gestión integral de riesgos ocupacionales, de forma transversal y con la corresponsabilidad de todos quienes conforman el contingente laboral (Comunidad Andina, 2004), debiendo por lo tanto cumplirse la normativa vigente relacionada. (Comunidad Andina, 2005; Febres-Cordero, 2014; Consejo Directivo IESS, 2016a).

#### 4d. Gestión

- A. Gestión Administrativa: Política, Organización, Administración, Implementación, Verificación, Mejoramiento continuo, Realización de actividades de emprendimiento en SST, Información estadística (Comunidad Andina, 2005).
- B. Gestión Técnica: Identificación, Evaluación, Control y Seguimiento de los factores de riesgo (Comunidad Andina, 2005).
- C. Gestión del Talento Humano: Selección, Información, Comunicación, Formación, Capacitación, Adiestramiento, Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores (Comunidad Andina, 2005).
- D. Procesos Operativos Básicos: Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, vigilancia de la salud, inspecciones y auditorías, planes de emergencia, planes de contingencia, prevención y control de accidentes mayores, mantenimiento, Equipos de protección individual, Seguridad en insumos, y otros en función de la complejidad de las actividades y el nivel de riesgo de la organización (Comunidad Andina, 2005).

#### 4e. Sistemas de Gestión

Un sistema de gestión (SG) es una estructura operacional de trabajo, bien documentada, sistemática e integrada a los procedimientos técnicos y políticas gerenciales, para guiar las acciones de la fuerza de trabajo, los instrumentos de trabajo, la información y la organización de manera práctica y coordinada, que asegure la satisfacción de los requerimientos del cliente, con menor costo en recursos y de calidad. (Bolet, 2010)

El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia para la toma de decisiones en las instituciones y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipos, en la ampliación de la actividad comercial o, inclusive, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados obtenidos en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en las pérdidas laborales por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados

con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2011)

En la Figura 1 se aprecian las directrices de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el SG-SST basadas en el ciclo de mejora continua en el cual se consideran la política como fase de inicio y participación; luego la organización a través de la estructura, definición de responsabilidades, competencias, documentación y comunicación; el tercer aspecto es la planificación e implementación, con aplicación de objetivos y uso de recursos; posteriormente la Evaluación de resultados; y por último las Mejoras a través de medidas preventivas y correctivas.

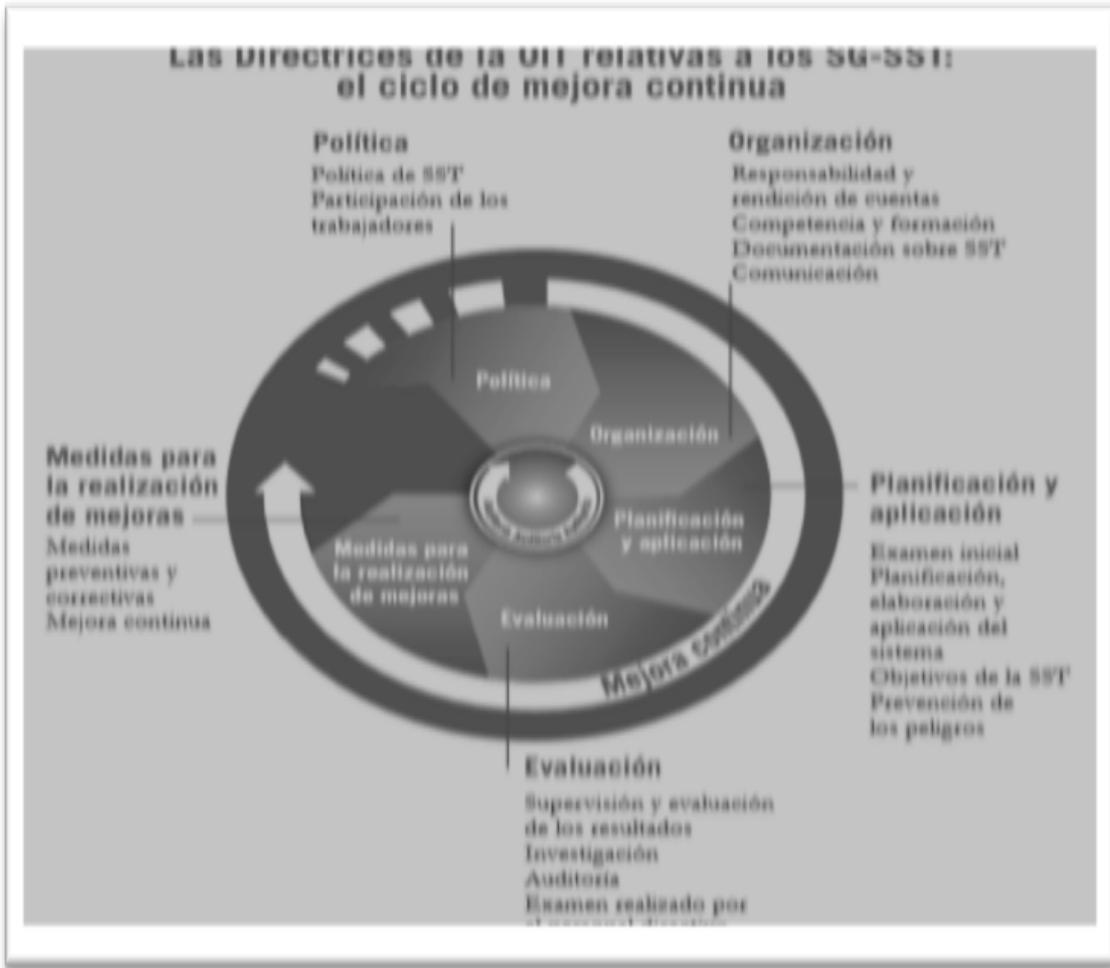


Figura 1.- Directrices de la OITGF relativas a los SG/SSTG (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2011)

La gestión en la SST, debe contemplar procesos metódicos y con una lógica normalizada, de estricto cumplimiento entre trabajadores y responsables de las empresas, que permita precautelar la integridad física y mental de los trabajadores, para que en su conjunto reciban mutuamente beneficios de crecimiento; los unos, mejor rendimiento laboral y los otros, aumento de éxito empresarial. (Gil-Hernández, 2012)

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina cuya finalidad es la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física, mental y social y el bienestar de los trabajadores en todas las profesiones. En este contexto, la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo, o dimanantes del mismo, y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el ambiente. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Como todo sistema, el SG-SST debe considerar varios pasos a seguir que consoliden la efectividad del mismo, y establecer estrategias que nos permitan definir políticas, objetivos y lineamientos para el logro de la calidad y satisfacción del cliente. Estas políticas y objetivos deben de estar alineados a los resultados que la organización desee obtener. Luego un normado conjunto de Procesos, los que deben determinar, analizar e implementar las técnicas y métodos, actividades y procedimientos requeridos para la realización del producto o servicio, y a su vez, que se encuentren alineados al logro de los objetivos planteados. También se deben definir las actividades de seguimiento y control para la operación eficaz de los procesos. Nada de esto podría ser efectivo sin contar con los recursos o asignaciones claras del personal, equipo y/o maquinarias necesarias para la producción o prestación del servicio, el ambiente de trabajo y el recurso financiero necesario para apoyar las actividades de la calidad. Lo que conlleva a consolidar en un solo concepto, la estructura de la empresa que, a su vez, define y establece una gama de responsabilidades para los actores dentro de la organización. Desde un inicio, todo este proceso debe estar plenamente documentado, lo que beneficia a todos, ya que establece los procedimientos, formularios, registros y cualquier otra documentación para la operación eficaz y eficiente de los procesos y por ende de la organización. (AENOR, 2014; Bestratén, Poy, & Ruiz-Escribano, 2013)

El informe del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de Gran Bretaña sobre el estado de la seguridad y la salud en el trabajo, presentado en 1972 (Robens Report, Reino Unido), anunció un cambio de orientación, ya que se pasaría de una normativa específica para la industria a una legislación marco que abarcaría todas las industrias y trabajadores. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Ya que el SG-SST es un sistema de beneficio en interés social, éste debe estar normado bajo políticas públicas, donde los estados deben poner su contingente y llevar a cabo condiciones favorables tanto para los trabajadores como para las empresas, tratando de establecer condiciones que favorezcan un buen vivir y un buen accionar tanto de empleadores como de empleados. (Pinos, 2015)

La seguridad y la salud en el trabajo es un ámbito complejo que exige la intervención de múltiples disciplinas y la participación de todas las partes interesadas. Las medidas institucionales correspondientes que se han adoptado para trasponer la política nacional de SST reflejan inevitablemente esta complejidad. Por consiguiente, sus infraestructuras prevén mecanismos mucho más lentos de comunicación y toma de decisiones y, por tanto, una dificultad inherente a la hora de contemplar continuamente los cambios operados en el trabajo a un ritmo adecuado. Dado que los dos sistemas nacionales de SST que regulan los requisitos en materia de SST y las empresas que deben aplicar estos requisitos deben hacer frente a este rápido y continuo ritmo de cambio, la aplicación del enfoque de los sistemas de gestión a la puesta en marcha de unos

sistemas nacionales de SST parece una medida lógica. Si su aplicación se hace sistemática, este enfoque aportaría la coherencia, coordinación, simplificación y celeridad que tanto se necesitan a los procesos de transposición de los requisitos normativos a las medidas de prevención y protección efectivas y a la evaluación del cumplimiento (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El elemento operativo clave es la elaboración de programas nacionales de SST que deberían ser apoyados por la máxima autoridad gubernamental para asegurar una amplia sensibilización acerca del compromiso nacional (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

#### A. OHSAS 18001

Especificaciones internacionalmente aceptadas para la implantación y control de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.(OHSAS, 2015; AENOR, 2014). OSHA fue creada por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos. (OHSAS, 2015).

Hace referencia a toda organización que se comprometa voluntariamente, en cualquier actividad laboral, tamaño, ubicación geográfica. (OHSAS, 2015). Los correspondientes requisitos son:

- Procedimientos de Salud y Seguridad: Detalla las actividades, sus riesgos y las medidas de prevención. (OHSAS, 2015);
- Formularios de Evaluación de Riesgo e instrucciones: identificación y evaluación sistemática de los riesgos potenciales. (OHSAS, 2015)
- Políticas de Seguridad y Salud: compromiso formal de la organización con la seguridad y salud en el trabajo. (OHSAS, 2015)
- Formas requeridas: formularios y listas de chequeo para gestión. (OHSAS, 2015)
- Códigos de práctica: requisitos para contratistas y proveedores. (OHSAS, 2015)
- Guías de los empleados. (OHSAS, 2015)
- Tablas de riesgo: Formato con especificaciones prácticas. (OHSAS, 2015).

#### B. SA 8000 Standard 2014. (Social Accountability International, 2014)

Norma auditable de certificación que contempla la gestión de riesgos y la responsabilidad social corporativa, a través de la evaluación de condiciones de trabajo decente. (Social Accountability International, 2014)

Promotor: SAI (Social Accountability International). Organización internacional con sede principal en Nueva York y oficinas en Europa. Año de creación: 1997, revisada 2014. (Social Accountability International, 2014)

Enfoque: Procesos de gestión. Verificación: Bureau Veritas, SGS, DNV, etc. (Social Accountability International, 2014)

Especialidad: Aspectos relacionados con condiciones de trabajo, incorpora requisitos de Organización Internacional del Trabajo y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Social Accountability International, 2014)

#### 4f. Costes

Los costes relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo no deben considerarse un gasto sino una inversión. Es factible si consideramos los costos ocultos de la no seguridad, la falta de calidad y la ocurrencia de eventos laborales adversos, especialmente cuando consideramos el valor tan importante que tienen los costos indirectos que muchas veces no son considerados al realizar la planeación de la Prevención de la Gestión de Riesgos Laborales (Ruiz-Frutos et al., 2014; M. Pérez, 2007) y el costo adicional de repetir y corregir procesos y hasta desechar productos defectuosos (Medina, 2013).

El valor de mantener buena imagen institucional y su deterioro con los eventos adversos en los trabajadores y la comunidad (Buil et al., 2012).

#### 4g. Clima Preventivo Organizacional de Seguridad Laboral (ambiente laboral)

Percepción de la situación de los miembros de la organización, la dinámica de grupo y la interacción del ambiente físico, estilo de dirección, ambiente, características personales y el comportamiento organizacional (la productividad, la rotación, la satisfacción laboral, el absentismo), la comunicación (correlación entre confianza y cooperación), el liderazgo (estilo de mando), la identidad y pertinencia (integración de grupo, participación, empoderamiento), y la motivación existente (Prideaux, 2008; Gutierrez-Cia, Merino, Yáñez, Obón-Azuara, & Alonso-Ovies, 2010).

La seguridad es el resultado de la relación entre el compromiso de la dirección, el nivel de seguridad, la presión laboral y su impacto sobre el comportamiento de los miembros de la misma (Bosak, Coetsee, & Cullinane, 2013; Martínez-Córcoles, Gracia, Tomás, & Peiró, 2011; Sánchez, Lanero, Yurrebaso, & Tejero, 2007). Se fundamenta en la gestión para la promoción y el mantenimiento de una mejor calidad de vida del trabajador a través de ambientes laborales saludables (Ruiz, Ruiz, & Martínez, 2012; Boix & Rodríguez-de-Prada, 2011; Kawahami et al., 2013).

### 5. CONCLUSIONES

La gestión de riesgos laborales es obligatoria en el Ecuador, debido a que su cumplimiento se encuentra contemplado en varios cuerpos legales vigentes en el País tanto nacionales como internacionales.

El objetivo fundamental de la gestión de riesgos en el trabajo es mejorar la calidad de vida de la población, precautelando la salud y la vida del trabajador, mejorando la producción y distribuyendo la riqueza.

Toda organización, cualquiera que sea su tamaño, naturaleza, nivel de riesgos, etc., debe tener un sistema de gestión de riesgos laborales que debe estar implantado transversalmente en la institución y en el que deben participar todas las partes interesadas.

El gobierno de la República del Ecuador debe vigilar el cumplimiento de los derechos laborales, para lo cual ha designado al Ministerio de Trabajo y a la Dirección de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

## 6. REFERENCIAS

- AENOR. (2014). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001.
- Agencia Europea de Seguridad y Salud. (2014). Legislación Comunitaria en Materia de Salud y Seguridad.
- Agudelo-Suárez, A., Ronda-Pérez, E., Ruiz-Frutos, C., & Gil-González, D. (2011, agosto 17). THE EFFECT OF PERCEIVED DISCRIMINATION ON THE HEALTH OF IMMIGRANT WORKERS IN SPAIN [Gaceta Sanitaria Volume 23, Supplement 1, Pages 107–114].
- Aqueveque, C., & Encina, C. (2010, agosto 18). Social Cynicism, And Their Effect on Individuals' Perceptions of the Company [Journal of Business Ethics February 2010, Volume 91, Issue 2 Supplement, pp 311-324].
- Arias, W. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial.
- Asamblea Nacional. (2012). Codificación del Código del Trabajo [REVISTA JUDICIAL].
- Asamblea Nacional Constituyente. (1998). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR.
- Bestratén, M., Poy, X., & Ruiz-Escribano. (2013). Nota Técnicas de Prevención 967: Efiacia Preventiva y Excelencia Empresarial ((II): buenas prácticas de gestión empresarial.
- Boix, P., & Rodriguez-de-Prada, A. (2011). Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas. Recuperado 27 de febrero de 2015.
- Bolet, I. (2010). Sistema de Calidad Total. Metodología y ejemplo de aplicación a Empresas de Diseño. Empresa de Proyectos de Arquitectura e Ingeniería de Matanzas, 4(2).
- Bosak, J., Coetsee, W. J., & Cullinane, S. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior [Accident Analysis and Prevention. 55: 256-264]. R
- Bretones, F., & Jaimez, M. (2011). Organizaciones Saludables. Más allá de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Buil, I., Martínez, E., & Montaner, T. (2012, febrero 28). La Influencia de las Acciones de Marketing con Causa en la Actitud hacia la Marca [Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. Volume 15, Issue 2, April–June 2012, Pages 84–93].
- Capaira, Luis. (2012, mayo 15). UNA VISIÓN GENERAL DE LA NORMA ISO 26000.
- Comunidad Andina. (2004, mayo 7). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, DECISION 583.
- Comunidad Andina. (2005, septiembre 23). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. RESOLUCION 957 [Resoluciones].
- Comunidad Andina de Naciones. (2002, junio 26). Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos [Documentos].
- Comunidad Europea. (2006). Libro Verde.
- Congreso Nacional. (2013, noviembre 25). CÓDIGO DE TRABAJO [Biblioteca].
- Consejo Directivo IESS. (2016a). Reglamento al Seguro General de Riesgos del Trabajo. C.D. 513.
- Consejo Directivo IESS. (2016b). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo CD 513.
- De Regil Castilla A. (2004, marzo). EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS. R
- Derecho Ecuador. (2014). LEGISLACIÓN. Recuperado 29 de agosto de 2014, a partir de <http://www.derechoecuador.com/legislacion>
- Díaz, F., Tamayo, I., Parragué, M., & farías, A. (2011, julio). Evaluación de Practicas de Responsabilidad Social Corporativa: Comparación de las Empresas Españolas y Chilenas.
- Dubin, K. (2010, febrero 19). Gestión de la Diversidad [Detalles del documento | 15].
- EUR-Lex. (2005). Libro Verde relativo a la Responsabilidad Social de las empresas.
- EXCITE. (2010, julio 21). Cómo calcular el fondo de comercio [ECONOMÍA Y EMPLEO. Consumo].
- Fajardo, O. (2014, agosto 31). La Responsabilidad Social Corporativa. Ventajas y Claves para su implantación en las organizaciones.
- Febres-Cordero, L. (2014). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- Ferrer, A. (2007). Hechos y Ficciones de la Globalización, UBA [CBC - Sociedad y Estado].
- FOÉTICA. (2014). Qué es la RSE.
- FORÉTICA. (2009, 25705). Diálogo con los Grupos de Interés [Detalles del 14]. Recuperado 31 de agosto de 2014.

- Gacio, A. (2014, mayo). Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Recuperado 4 de octubre de 2014.
- García Govea, M., Salinas Salinas, R., Hernández, E., Cruz, M., Sánchez, M., & Santos. (2012, julio). "Globalización y Competitividad" [«Contribuciones a la Economía» es una revista académica con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadadas ISSN 1696-8360].
- Gil-Hernández, F. (2012). Tratado de medicina del trabajo (Segunda, Vol. 2). Barcelona-España: Elsevier Masson.
- Global Reporting Initiative. (2013). G4 GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD.
- Global Reporting Initiative. (2014). GLOBAL REPORTING INITIATIVE.
- Godos, J. D., Fernandez, R., & Cabeza, L. (2011, agosto 11). Propiedad y control en la puesta en práctica de la RSC [CUADERNOS DE ECONOMÍA. 15(1): 1–11].
- Gómez García, Antonio, & Suasnavas Bermúdez, Pablo. (2015). Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período 2011-2012. Recuperado 21 de septiembre de 2015.
- Gutierrez-Cia, I., Merino, P., Yáñez, A., Obón-Azuara, B., & Alonso-Ovies, Á. (2010). Percepción de la cultura de seguridad en los servicios de medicina intensiva españoles [Medicina Clínica. Vol. 135. Núm.4 pag 37-44 doi: 10.1016/S0025-7753(10)70019-1]. Recuperado 28 de febrero de 2015.
- ILO International Programme on Safety and Health at Work and the Environment. (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua : día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, 28 de abril 2011. Ginebra: OIT.
- INSHT. (2014). Inicio | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) [INSHT].
- Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización. (2011, agosto 11). NTE INEN-ISO 26000:2011. Registro Oficial 51 (11/08/2011).
- ISO. (2010). ISO 26000 - Social Responsibility - ISO [Standards ISO 26000ISO].
- Kawahami, T., Ujita, Y., Poontawesuke, P., Thurman, J., Louzine, A., & Kogi, K. (2013). Work Improvement in Small Enterprises (WISE).
- Klare, M. (2011). El colapso del viejo orden petrolero [SOCIOLOGIA, TEORIA Y PRACTICA].
- Lemonche, P. (2011, abril 12). UN PUENTE DE COLABORACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD.
- Lemonche, P., Mateo, N., & Pastor, M. (2013, febrero 28). Las 30 Reglas de Oro de la RSE para la PYME [Detalles del documento 18. Grupo Editorial CINCA. Madrid].
- León, S. (2010, diciembre 31). "How do citizens attribute responsibility in multilevel states? Learning, biases and asymmetric federalism. Evidence from Spain" [Electoral Studies Volume 31, Issue 1, Pages 120–130 Special Symposium: Germany's Federal Election].
- Lindgreen, A., & Córdova, J. (2010, SPRINGER). Corporate Social Responsibility in Latin America [JOURNAL OF BUSINESS ETHICS].
- López-Ruiz, M., Martínez, J., Castejón, E., & Benavides, F. (2009, diciembre). Comparación de las Lesiones no Mortales por Accidente de Trabajo por Comunidades Autónomas en España (1994-2004 [GACETA SANITARIA v.23 n.6. 489-495.ISSN 0213-9111].
- Marín, longinos, & Ruiz, S. (2008, abril). La Evaluación de la Empresa por el Consumidor según sus Acciones de RSC. Recuperado 31 de julio de 2012.
- Martinez-Córcoles, M., Gracia, E., Tomás, I., & Peiró, J. M. (2011, octubre 9). Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model.
- Medina, G. (2013). Economía de la salud. [Economía]. Recuperado 20 de julio de 2013.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: (2014). Responsabilidad Social de las Empresas. España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Moguel, M. (2012, julio 1). La Responsabilidad Social de las Empresas: Modelo de Tres Dimensiones para su Estudio.
- Notario Durán, M. (2014, febrero 20). La Globalización y su Efecto en la Contaduría [Contabilidad].
- OHSAS. (2015). OHSAS 18001 Occupational Health and Safety.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (2012). Panorama Laboral 2011, América latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.

- OMS. (2014). Determinantes sociales de la salud. Recuperado 11 de septiembre de 2014.
- ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado 6 de agosto de 2012.
- ONU. (2013, junio). Acción de la ONU en la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos [Portal de Derechos Humanos].
- Organización Internacional del Trabajo. (2014a). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 29 de agosto de 2014.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014b). Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado 29 de agosto de 2014.
- Pérez, M. (2007, 09). Daños económicos e impacto de los desastres naturales o antrópicos [Gerencia de Riesgos, no 98,].
- Pinos, L. (2015). Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador. Universidad de Huelva.
- Pons, J. (2011, diciembre). El seguro de accidentes de trabajo en España: de la obligación al negocio (1900–1940) [Elsevier. Investigaciones de Historia Económica. 2(4): 77–100. doi:10.1016/S1698-6989(06)70236-3].
- Prideaux, B. (2008, octubre 13). The Need to Use Disaster Planning Frameworks to Respond to Major Tourism Disasters [Journal of Travel & Tourism Marketing. 15(4): 281-298. DOI: 10.1300/J073v15n04\_04].
- Ramírez, A. (2005, marzo). El Cuadro Clínico De La Intoxicación Ocupacional Por Plomo [Anales de la Facultad de Medicina. 66(1): 57-70. ISSN 1025-5583].
- Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2012). Los 10 Principios del Pacto Mundial. Recuperado 28 de agosto de 2014.
- Rodríguez-Antón, J., Alonso-Almeida, M., & Calemin, M. (2012). Responsabilidad Social Corporativa en las Cadenas Hoteleras Españolas. Un Estudio de Casos - RSE - LV-CES [Revista rse].
- Rodríguez-Martínez, B., & Coello-Carrero, J. A. (2008, diciembre). Evaluación Médica del Lesionado. Informe Médico-Legal Pericial. Informe Escrito y Oral [Rehabilitación Volume 42, Issue 6, Pages 331–336].
- Romero, N. (2010, septiembre). La Responsabilidad Social Corporativa: ¿Una Estrategia de Cambio hacia un Modelo Ético de Desarrollo? [Revista de Ciencia Sociales 16 (3) . ISSN 1315-9518.].
- Ruiz, P., & Ruiz, C. (2012, mayo 14). Factores Determinantes del Comportamiento Ético/No Ético del Empleado: Una Revisión de la Literatura.
- Ruiz, P., Ruiz, C., & Martínez, R. (2012, abril). Cultura Organizacional Ética y Generación de Valor Sostenible. Recuperado 27 de febrero de 2015.
- Ruiz-Frutos, C., Declós, J., Ronda, E., García, A., & Benavides, F. (2014). Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales, 4a Edición.
- Sánchez, J., Lanero, A., Yurrebaso, A., & Tejero, B. (2007). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior [Revista anual de Psicología. Vol. 19, no 2, pp. 218-224].
- Secretaría de Estado de Comercio. (2014, abril 25). Plan Integral de Apoyo a la Competitividad del Comercio Minorista de España 2014 [Gobierno de España].
- Senado de España. (2014, mayo 7). Constitución Española.
- Sepúlveda, R. (2010). La responsabilidad social de la empresa en Chile [Biblioteca.net].
- Social Accountability International. (2014). SA8000 Standard 2014.
- Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España. (2006, 12). El Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las Empresas en España.
- UNIT. (2013, junio 6). Responsabilidad Social UNIT ISO 26000.
- Vaca, R. M., Moreno, M. J., & Riquel, F. (2007). Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa desde tres enfoques [Conocimiento, innovación y emprendedores : camino al futuro / coord. por Juan Carlos Ayala Calvo, ISBN 84-690-3573-8].
- Villasevil, G. (2008). La Responsabilidad Social Corporativa y la Prevención de Riesgos Laborales.
- Vyhmeister, R. (2004, noviembre). “Responsabilidad Social Corporativa y Prevención De Riesgos Laborales”.