



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Obligaciones frente a riesgos laborales del trabajador en el Ecuador

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

AUTOR:

Mera Taipe, Jairo Antonio

TUTOR:

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag.

Riobamba, Ecuador. 2026

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

Yo, Jairo Antonio Mera Taipe, con cédula de ciudadanía 060477872-0, autor del trabajo de investigación titulado: “Obligación frente a riesgos laborales del trabajador en el Ecuador”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 24 de julio del 2025



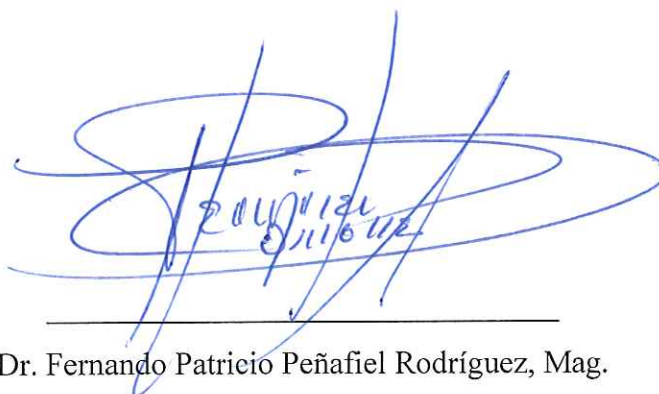
Jairo Antonio Mera Taipe
C.I.: 060477872-0

AUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **FERNANDO PATRICIO PEÑAFIEL RODRIGUEZ** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado “**OBLIGACIONES FRENTE A RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR**” bajo la autoría de Jairo Antonio Mera Taipe, por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 28 días del mes de julio de 2025.



TUTOR

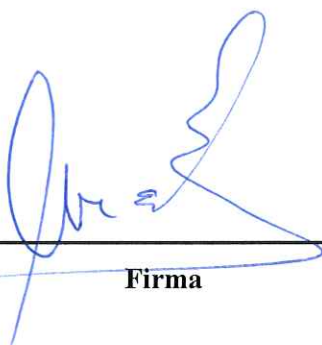
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, docentes designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación titulado. "Obligaciones frente a riesgos laborales del trabajador en el Ecuador". Presentado por el señor estudiante, **Jairo Antonio Mera Taipe** con C.I. **060477872-0**, bajo la tutoría de **Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag**, certifico que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo nada que observar.

De conformidad con la norma aplicable firmamos, en Riobamba, a los días 02 del mes de febrero del 2026.

Mgs. Eduardo Vinicio Mejía Chávez, Dr.

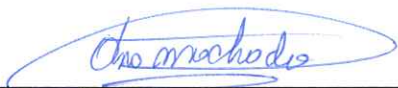
Presidente del Tribunal de Grado



Firma

Mgs. Ana Lucia Machado Asqui, Dr.

Miembro del Tribunal de Grado



Firma

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo

Miembro del Tribunal de Grado



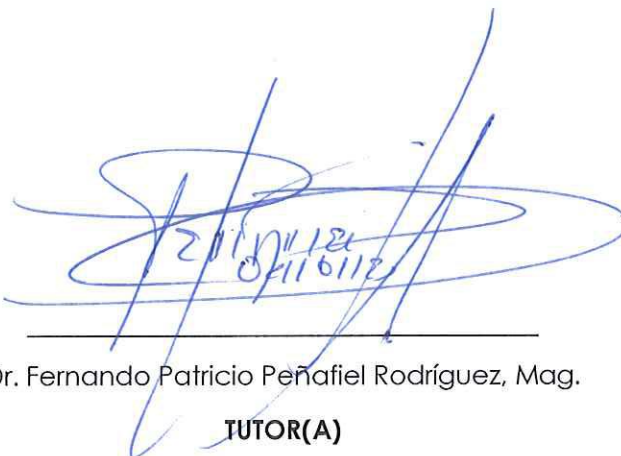
Firma



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Que, **NERA TAIPE JAIRO NERA** con CC: **060477872-0**, estudiante de la carrera **DERECHO**, facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"OBLIGACIONES FRENTE A RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR"**, cumple con el 1% similitudes de plagio y 3% de texto generado por la IA; de acuerdo al reporte del sistema anti plagio compilatio, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo Continuar con el proceso.

Riobamba, 21 de enero de 2026



Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag.
TUTOR(A)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a Dios, mi guía fiel, mi compañero constante y el consejero más leal que ha iluminado cada paso de este camino. A mi abuelita, Evita Viñán, quien fue mucho más que una abuela: mi madre del alma, mi amiga entrañable y mi confidente incondicional. Aunque hoy ya no estás físicamente conmigo, sé que desde el cielo me acompañas con ese amor inmenso que siempre me ofreciste. ¡Sí se pudo, mamita! Este título es un homenaje profundo a tu memoria, y cada uno de mis logros lleva tu nombre grabado en el corazón.

A mis amados padres, Jairo y Elva, cuya entrega, amor incondicional y apoyo constante han sido el faro que ha guiado mi camino. Ustedes no solo me dieron la vida, sino también la fuerza, la fe y el valor para seguir adelante. Han sido mis compañeros más leales, mi refugio en los momentos difíciles y la inspiración detrás de cada logro. Este triunfo es tan suyo como mío, porque sin ustedes, simplemente no habría sido posible. Gracias por ser mi todo. A mi hermano querido, Jean Carlo, quien con su sabiduría, paciencia y amor incondicional han sido un pilar en mi vida.

A mi tía, Nancy, su paciencia y amor se convirtió en una guía, siempre apoyándome y consolándome en mis momentos de debilidad. A Ximena que en este corto tiempo me ha brindado su apoyo y su amor incondicional para poder alcanzar este sueño anhelado.

A mis primos, Nataly, Emy y Zaid, cuyo cariño y apoyo han sido un refugio en mi vida. Su presencia ha sido clave en mi crecimiento, y este título es un agradecimiento profundo a su amor.

A mis amigos Andrea, Fabricio, Majo, Brayan y Jasson, que en estos cinco años se convirtieron en mi familia elegida. Su amistad y apoyo fueron fundamentales en cada paso de esta carrera.

Son mi fuente de inspiración, los amo con todo mi corazón, gracias por creer y confiar en mí.

Jairo Antonio Mera Taipe.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por su apoyo y orientación durante mi formación académica que me permitió obtener mi título de abogado.

Jairo Antonio Mera Taipe.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
DICTAMEN FAVORABLE DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	14
1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	19
1.3 OBJETIVOS.....	19
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1. ESTADO DEL ARTE	20
2.2 ASPECTOS TEÓRICOS.....	22
2.2.1. UNIDAD I: FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y NORMATIVOS DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES.....	22
2.2.2. UNIDAD II: FACTORES DE RIESGO LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU PREVENCIÓN	29
2.2.3. UNIDAD III: EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y ESTRATEGIAS DE MEJORA.....	38
CAPÍTULO III.	47
3. METODOLOGÍA.....	47

3.1. UNIDAD DE ANÁLISIS	47
3.2. MÉTODOS.....	47
3.2.1. MÉTODO DEDUCTIVO.....	47
3.2.2. MÉTODO JURÍDICO-ANALÍTICO	47
3.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.3.1. ENFOQUE CUALITATIVO	48
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.4.1. DOGMÁTICA.....	48
3.4.2. JURÍDICA EXPLORATORIA	48
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.6.1. SELECCIÓN DE LA MUESTRA	49
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	49
3.7.1. TÉCNICA: ENCUESTA.....	49
3.7.2. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.....	49
3.8. TÉCNICAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	49
CAPÍTULO IV.	50
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
4.1. RESULTADOS	50
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
CAPÍTULO V.	64
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. CONCLUSIONES.....	64
5.2. RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	50
Tabla 2	52
Tabla 3	53
Tabla 4	54
Tabla 5	55
Tabla 6	56
Tabla 7	57
Tabla 8	58
Tabla 9	59
Tabla 10	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	50
Gráfico 2	52
Gráfico 3	53
Gráfico 4	54
Gráfico 5	55
Gráfico 6	56
Gráfico 7	57
Gráfico 8	58
Gráfico 9	59
Gráfico 10	60

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador determina y establece de manera clara que uno de los fines primordiales del derecho al trabajo es proteger y salvaguardar la calidad de vida de cada uno de los trabajadores, así como su dignidad humana y seguridad. El objetivo central es analizar la obligación jurídica del empleador frente a los riesgos laborales que afectan el desempeño del trabajador en Ecuador. La metodología aplicada fue adopto un enfoque de carácter mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos respectivamente; el tipo de investigación es dogmática, jurídico correlacional y jurídico descriptiva; se incorporó los métodos deductivos, de jurídico-descriptivos y jurídico-correlacionales, permitiendo efectivizar un análisis exhaustivo del tema central. Los resultados evidenciaron una dualidad entre el cumplimiento formal y la realidad operativa del tema; aunque existen avances en materia de formación, dotación de diferentes equipos de protección y percepción del cumplimiento legal, también subsisten diversas deficiencias estructurales como la falta o ausencia de registro oficial de accidentes, junto a la percepción de inseguridad y la desconfianza hacia el empleador. Se concluye que la respectiva obligación jurídica del empleador frente a cada uno de los riesgos laborales constituye un deber ineludible e irrevocable que emana del marco constitucional y legal de nuestro país; la exposición a cada una de las condiciones inseguras como la omisión de protocolos de seguridad, la ausencia de dotación de equipos de protección, y la desinformación sobre derechos laborales de los trabajadores, generan un ambiente laboral tenso, con elevados niveles de incertidumbre y desmotivación progresiva

Palabras Clave: Riesgos Laborales, Empleador, Capacitación, Derechos

ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador clearly determines and establishes that one of the primary purposes of the right to work is to protect and safeguard the quality of life of each worker, as well as their human dignity and safety. The central objective is to analyze the legal obligation of employers with regard to occupational hazards that affect worker performance in Ecuador. The methodology applied was a mixed approach, combining quantitative and qualitative elements respectively; the type of research is dogmatic, legal correlational, and legal descriptive; deductive, legal-descriptive, and legal-correlational methods were incorporated, allowing for a comprehensive analysis of the central theme. The results showed a duality between formal compliance and the operational reality of the issue. Although there has been progress in training, the provision of different protective equipment, and the perception of legal compliance, various structural deficiencies remain, such as the lack or absence of official accident records, along with a perception of insecurity and mistrust of employers. It is concluded that the employer's legal obligation with regard to each of the occupational risks is an unavoidable and irrevocable duty that emanates from the constitutional and legal framework of our country. Exposure to each of the unsafe conditions, such as the omission of safety protocols, the lack of protective equipment, and misinformation about workers' labor rights, creates a tense work environment with high levels of uncertainty and progressive demotivation.

Keywords: Occupational Risks, Employer, Training, Rights



Reviewed by:

Marco Antonio Aquino
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 1753456134

CAPÍTULO I.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo está encaminado al análisis de carácter integral de cada una de las obligaciones que existen frente a los distintos riesgos laborales en el contexto local y nacional. En particular atención se examina y analiza el rol del empleador, cuyas responsabilidades están claramente determinadas en el artículo 42 del Código de Trabajo actual; destacando cada uno de sus aspectos fundamentales como la protección y el bienestar de cada uno de los trabajadores. Según Ríos (2023), cada uno de los riesgos laborales se entienden como “aquellas condiciones o situaciones presentes y prolongadas en el entorno de trabajo que pueden causar diversos accidentes o enfermedades ocupacionales, afectando directamente la salud, integridad o vida del trabajador en general” (p. 20).

La investigación contempla dos variables específicas y clave: por un lado, los riesgos laborales, que constituyen y forjan la variable independiente, en relación con el efectivo cumplimiento de la legislación laboral contemporánea; y por otro lado, los derechos de los trabajadores, como variable dependiente, los cuales comprenden y forman parte de los elementos esenciales como la estabilidad en el empleo, junto a la afiliación a la seguridad social y el acceso adecuado a condiciones laborales estables.

Como lo menciona Beltrán (2022), “cada uno de los riesgos laborales favorecen y robustecen la situación de cuidado y bienestar de cada uno de los trabajadores” (p. 23); Esta situación se ve agravada por el incumplimiento o la insuficiencia de cada una de las obligaciones del empleador establecidas y determinadas en el articulado número 42 del Código del Trabajo, especialmente en lo referente a la efectiva prevención de cada uno de los riesgos y vulneraciones laborales y la correspondiente provisión de condiciones correctas y adecuadas de seguridad e higiene.

La ausencia de aplicación de cada una de las presentes disposiciones de carácter legal no solo pone en peligro y riesgo la integridad física y mental del trabajador respectivamente, sino que aporta y contribuye a la progresiva precarización del empleo. En gran cantidad de casos, los distintos trabajadores se ven en la inmediata obligación de desarrollar sus funciones en entornos peligrosos, sin el equipo necesario ni la capacitación adecuada, lo cual repercute directamente en su salud, productividad y estabilidad económica.

La problemática actual afecta en lo principal a los trabajadores, otorgando una posición de vulnerabilidad en dicha realidad, la ausencia de derechos laborales es evidente, Ante esta realidad, se emparejan diversas acciones; iniciando con la actualización de toda la legislación laboral ecuatoriana, generar un marco de carácter normativo especializado para otorgar cumplimiento con lo determinado y establecido en la presente norma. Se propone fortalecer el cumplimiento del articulado 42 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a certificar la seguridad y respectivamente la salud en el trabajo. El artículo 326.9 de la Constitución del Ecuador garantiza que dentro del estado se halla una representación

unificada y consolidación del sector laboral, lo que implica que cada una de las obligaciones frente a los diferentes riesgos laborales deben ser canalizadas de manera eficiente.

Esto garantiza que cada uno de los derechos relacionados con la seguridad y salud ocupacional respectivamente sean gestionados por una sola organización que cuide el cumplimiento de las normas preventivas en las instituciones del estado. Además, la presente centralización robustece la negociación y la correspondiente vigilancia dentro del cumplimiento de cada una de las obligaciones patronales. Por consecuencia, promueve e impulsa una gestión más coherente de los diferentes riesgos en el sector laboral y fortalece la corresponsabilidad dentro del Estado como empleador. Para ello, se sugiere implementar controles más rigurosos e incentivar buenas prácticas laborales, con el fin de prevenir riesgos, reducir accidentes y mejorar las condiciones laborales en todos los sectores, especialmente en los más vulnerables” (Reyes, 2022, p. 13).

La metodología empleada a la presente investigación es de enfoque cualitativo; con la finalidad de abordar la problemática planteada, se recurrirá a cada uno de métodos jurídicos de tipo descriptivo y también de enfoques deductivos. Este estudio se enmarca y direcciona dentro de una investigación de naturaleza jurídico-dogmática y descriptiva respectivamente. Su diseño es de carácter no experimental, por lo que cada una de las variables no serán manipuladas y maniobradas directamente; entre los métodos que se aplicarán a la investigación se encuentran el inductivo, el método deductivo, método documental bibliográfico y el correspondiente histórico-lógico.

La correspondiente recolección de datos se llevará a cabo por la progresiva incorporación de encuestas con diez preguntas cerradas direccionadas y dirigidas a cada uno de los trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo” ubicada y localizada en la ciudad de Riobamba, en la provincia de Chimborazo, como parte de la población y muestra de estudio; para el respectivo procesamiento y posterior análisis de la información recopilada y reunida, se emplearán diversas herramientas y técnicas de tipo lógico, matemático, estadístico e informático respectivamente.

El presente estudio es de importancia en el contexto social, económico y laboral, pues se busca identificar cada una de las causas y posteriores consecuencias de los diferentes riesgos laborales; la presente investigación proporciona y otorga una base sólida de información útil y accesible para el diseño de cada una de las políticas de carácter públicas orientadas y encaminadas a mejorar las diferentes condiciones laborales dentro del territorio nacional. Los resultados obtenidos tienen como propósito y finalidad guiar a cada uno de los legisladores y a las autoridades competentes a la progresiva expedición de leyes y normativas que salvaguarden de manera eficiente y práctica a cada uno de los trabajadores, considerando el constante cambio global y laboral.

El desarrollo del actual proyecto se ajustará a direccionado en el artículo 17 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo. El presente documento incluirá: una portada única, anexada a la introducción, el planteamiento del

problema respectivo, junto a la justificación, el objetivo general y tres objetivos específicos y direccionados al tema de investigación. Posteriormente se presentará el correspondiente estado del arte, seguido del marco teórico con sus tres unidades temáticas en cuestión. A continuación, se detallará completamente la metodología utilizada junto al análisis y discusión de resultados, para finalmente exponer cada una de las conclusiones y recomendaciones, el trabajo concluirá con la inclusión de cada una de las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes en el formato de citación respectivo.

El objetivo de la actual investigación busca analizar las obligaciones jurídicas laborales que afectan el desempeño del trabajador en el Ecuador; se pretende contribuir a la búsqueda efectiva de una o varias soluciones que mitiguen y disminuyan los diferentes riesgos laborales en el país y localidad, forjando nuevas y emergentes oportunidades para cada uno de los trabajadores. En este sentido, se ostenta extender el camino hacia soluciones prácticas que reduzcan la exposición a riesgos, de este modo, el estudio se posiciona y direcciona como una herramienta útil para la progresiva transformación y fortalecimiento del sistema laboral y constitucional ecuatoriano.

1.1. Planteamiento del Problema

Es necesario considerar que la Constitución de la República determina de manera clara que uno de los fines primordiales y esenciales del derecho al trabajo es proteger y salvaguardar sobre todas las circunstancias la calidad y correspondiente estilo de vida de cada uno de los trabajadores, así como su dignidad humana, salvaguarda en los artículos 33 y 67. Por tanto, resulta imprescindible certificar y garantizar plenamente cada uno de los derechos laborales, asegurando que todos los trabajadores puedan satisfacer completamente sus necesidades esenciales y las de cada una de sus familias.

En el ámbito laboral es la afectación del desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, producto de diversos y distintos factores de riesgos laborales; cada una de estas afectaciones se manifiestan en una reducción de la productividad, junto al ausentismo laboral, rotación constante de personal, desmotivación constante, enfermedades ocupacionales físicas como por ejemplo trastornos musculoesqueléticos y mentales como lo son el estrés, ansiedad o síndrome de burnout; a ello se suman accidentes laborales que encausan incapacidad temporal o permanente. Todo ello incide de manera negativa no solo en el bienestar integral del trabajador, sino también en la progresiva eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones, denotando una necesidad urgente de robustecer la obligación legal y ética de prevención de cada uno de los mencionados riesgos laborales en el contexto ecuatoriano.

Se añade la inestabilidad emocional en los trabajadores, generada por ambientes laborales poco saludables y la falta de cumplimiento oportuno por parte del empleador. Además, la presencia de estrés laboral contribuye a la saturación mental y emocional del personal, disminuyendo su capacidad de respuesta y adaptabilidad. En consecuencia, cada uno de los riesgos laborales, refleja y denotan la incertidumbre frente a la correspondiente

permanencia en el empleo o ante cada uno de los cambios imprevistos, “incrementando la sensación de inseguridad entre los empleados, profundizando su malestar y afectando su desempeño diario” (Román, 2022, p. 10).

Se encuentra la presencia de un marco normativo que regula cada una de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo respectivamente, dentro del Ecuador persisten elevados índices de riesgos laborales, incluso en empleos formales y bajo contrato. Esta situación evidencia un incumplimiento parcial o deficiente de las respectivas obligaciones establecidas en el Código del Trabajo. La ausencia de control, supervisión y aplicación efectiva de estas disposiciones ha generado un ambiente laboral en el que cada uno de los accidentes y posteriores enfermedades ocupacionales continúan en incremento exponencial, afectando la productividad, estabilidad y bienestar de los empleados, “dilucidar la correlación entre el riesgo laboral y progresiva pobreza en la nación es primordial es importante para entender la efectiva urgencia de delinear cada una de las estrategias efectiva en la actualidad” (Soto, 2024, p. 26).

Un antecedente esencial a considerar en contexto a los riesgos laborales en Ecuador se relaciona directamente con la promulgación del Código del Trabajo y la correspondiente evolución de la legislación en el contexto de la seguridad y salud ocupacional. Antes de la expedición del Código del Trabajo, nuestro país no contaba con una legislación integral para acaparar cada uno de los riesgos laborales; sino que el país poseía leyes y decretos individuales como por ejemplo la Ley de 1937 que trató diversos aspectos de accidentes de trabajo y salarios respectivamente; además de determinar la Inspección General del Trabajo en el año 1935 para supervisar cada una de las condiciones laborales de aquella época

Uno de los hitos clave ocurrió en 1986, cuando se expidió y emitió el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores por el presidente Leon Febres Cordero; dicho reglamento se consolidó la formalización de medidas para proteger y salvaguardar la salud e integridad física de cada uno de los trabajadores en el país; previo a la existencia de esta normativa, la atención a los riesgos laborales era limitada y poco sistematizada, especialmente en sectores como por ejemplo la construcción, junto a la agricultura y la industria manufacturera respectivamente, donde las condiciones de trabajo eran precarias, “evidenciando de esta manera que los cada uno de riesgos laborales son un desafío constante y problema de carácter público que demanda y necesita del cuidado del estado en la actualidad” (Reino, 2024, p. 15).

En Ecuador, aunque existen normas laborales para salvaguardar los intereses del trabajador, estas son insuficientes frente a cada uno de los nuevos riesgos laborales, la normativa no se adapta de manera plena a diferentes realidades del entorno laboral actual, lo que dificulta la progresiva prevención efectiva de riesgos. Según el autor Alexander Phoenix (2022), “en la actualidad la mayoría de los trabajadores sienten que los riesgos laborales son una problemática para su desempeño y el buen ambiente laboral” (p. 3). Un efecto en la realidad laboral de Ecuador, que deriva riesgos laborales por el alto índice de

accidentes y enfermedades ocupacionales, especialmente en sectores como la construcción, la minería, la agricultura y la manufactura.

Según Silva (2022), es fundamental garantizar que “cada una de estas oportunidades laborales sean direccionadas con las normativas de carácter nacional y si no están presentes en la legislación, deben instaurarse de manera urgente con único objetivo de impulsar la justicia” (p. 15). Los riesgos laborales en Ecuador se presentan de forma amplia y diversa, pero su impacto es mayor debido a la falta de prevención y escasa fiscalización. La mejora de la presente realidad laboral requiere fortalecer y robustecer la cultura de seguridad, promover e impulsar el trabajo seguro y certificar la aplicación efectiva de la normativa existente. El doctrinario Alexander Royal (2023) señala que “la disminución en el flujo y monto de remesas enviadas al país ha generado un desequilibrio tanto en la economía local como en la estabilidad financiera de muchos hogares ecuatorianos” (p. 23).

Es menester mencionar la falta de protección y salvaguardo a cada una de las condiciones laborales como otro efecto negativo de la actual problemática. El doctrinario Darío Guzmán (2022) advierte que “incluso el menor porcentaje de la población mundial que ostenta protección social de carácter formal evidencia cada una de las limitaciones y deficiencias de las diferentes políticas implementadas hasta ahora en cuanto a riesgo laboral se refiere” (p. 15). El incremento notable de la vulnerabilidad económica y social funge como un nuevo efecto contraproducente, por ello es importante garantizar que cada uno del trabajador tenga acceso a diversas condiciones que cubran todas sus necesidades elementales, siendo eje fundamental en la reconstrucción de un proyecto de vida sostenible y justo.

Como quinto efecto se encuentra la afectación progresiva y permanente al proyecto de vida a largo plazo del ciudadano o trabajador. Dr. Álvaro Sinisterra (2022) subraya y concluye que “esta situación posee un impacto social de carácter profundo, ya que limita continuamente el desarrollo personal y colectivo, afectando y deteriorando no solo al Ecuador, sino también a toda la región latinoamericana en su complemento o conjunto” (p. 27). En la realidad ecuatoriana actual, cada uno de los problemas se agravan por el elevado incremento del número de accidentes en el trabajo y distintas enfermedades profesionales; estos no solo provocan diversas pérdidas económicas y ausentismo laboral, sino que también afectan progresiva y gravemente la salud de cada uno de los trabajadores, particularmente en sectores donde la informalidad es habitual como por ejemplo en la construcción y la agricultura.

Los principios laborales, como por ejemplo la irrenunciabilidad de derechos estipulado en el Artículo 4 y la aplicación favorable al trabajador del Artículo 7 del Código del Trabajo, garantizan que frente a un accidente o enfermedad de carácter profesional prevalezca siempre la protección del trabajador en todo momento. Asimismo, el principio de protección judicial y administrativa estipulado en el Artículo 5 obliga al Estado ecuatoriano y a cada uno de los jueces a velar que los empleadores acaten sus obligaciones en cuanto a prevención, seguridad e indemnización laboral.

El Artículo 42, numeral 2 del Código del Trabajo responsabiliza al empleador a colocar lugares de trabajo bajo medidas de prevención exigentes, donde la seguridad e higiene sean prioridad; certificando que las demás condiciones de trabajo seguras para proteger y salvaguardar la salud e integridad de carácter física en cada uno de los trabajadores. El Artículo 38 establece que cada uno de los riesgos provenientes del trabajo son de cargo exclusivo del empleador, quien tiene la responsabilidad de indemnizar al trabajador si percibe daños en sus gestiones laborales.

1.2 Justificación

El presente trabajo investigativo se justifica por la imperiosa necesidad urgente de visibilizar y robustecer el correcto acatamiento de cada una de las obligaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el Ecuador. Aunque existen normas legales que regulan esta materia, su aplicación práctica es limitada, lo que expone a los trabajadores a condiciones inseguras y a una alta vulnerabilidad física, mental y social. El presente proyecto busca no solo ampliar el conocimiento sobre cómo la falta de protección frente los diferentes riesgos laborales que afectan el bienestar y rendimiento de los trabajadores, sino también generar conciencia sobre la responsabilidad de los empleadores en garantizar entornos laborales seguros y saludables.

Al centrarse en la prevención, la investigación contribuye al desarrollo de estrategias que promuevan una cultura organizacional más responsable y humana. El estudio resulta relevante para empleadores, autoridades laborales, trabajadores y entidades públicas o privadas, permitiendo identificar brechas, proponer mejoras normativas y fortalecer el sistema de protección laboral, beneficiando directa e indirectamente a toda la cadena productiva.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Analizar la obligación jurídica del empleador frente a los riesgos laborales que afectan el desempeño del trabajador en Ecuador.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Examinar el marco normativo que sustenta las obligaciones frente a riesgos laborales del trabajador en el Ecuador, con el propósito de analizar la legislación actual en materia laboral.
- Determinar los diferentes riesgos laborales, físicos, psicosociales y ergonómicos de los trabajadores, identificando el nivel de desempeño laboral y la afectación del clima organizacional.
- Exponer cada uno de los resultados obtenidos en la investigación, enfocados en la obligación legal del empleador frente a los riesgos laborales del trabajador.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del Arte

Dra. Alejandra Camila Soto Alvarado, dentro de su artículo científico, para la revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria en el año 2024, denominado “El desempleo y la Pobreza en Ecuador, part de los problemas sociales sin resolver”, manifiesta que:

En Ecuador, la pobreza y el desempleo están íntimamente ligados. Se ha comprobado; la situación se agrava debido a factores como la inestabilidad política y económica, la escasa inversión en sectores generadores de empleo y el cierre de negocios; comprender esta relación entre desempleo y pobreza en el país es fundamental para resaltar la urgencia de diseñar estrategias efectivas que enfrenten estos desafíos socioeconómicos. La interdependencia entre ambos problemas pone de manifiesto la necesidad de políticas que fomenten la creación de empleos y el desarrollo económico sostenible, con el objetivo de elevar la calidad de vida en Ecuador. (Soto, 2024, p. 17)

Dra. Nicole Alexandra Guzmán Sanhueza, dentro de su artículo científico, para la revista Religación en el año 2023, denominado “Caracterizando los riesgos laborales en América Latina. Un Análisis de su persistencia”, manifiesta que:

Con el envejecimiento de la población, la brecha entre las necesidades a cubrir y los recursos disponibles se ampliará, dado que habrá menos personas aportando a la seguridad social que garantice sus pensiones al finalizar su vida laboral; a la par, la participación femenina dentro del mercado laboral de todo el continente, América Latina y el Caribe ha experimentado un crecimiento constante. No obstante, este avance se ve afectado por desigualdades en las condiciones de empleo, caracterizadas por inestabilidad, informalidad y salarios bajos; por otra parte, los cambios en el ámbito laboral, si no se regulan con un enfoque de género, podrían crear un escenario de mayor precarización laboral, impactando especialmente a las mujeres. Aquellas sociedades que han aplicado normativas flexibles sin precisión y con poca rigurosidad, se han visto en la necesidad de implementar para corregir esos vacíos. (Guzmán, 2023, p.4)

PhD. Carlos Julián Abramo Hernandez, dentro de su artículo científico, para la revista Brasileira Jurídica, económica y Social de Trabajo RBEST en el año 2022, denominado “La progresiva evolución del concepto de riesgos laborales dentro de América Latina y nuevos desafíos para la efectiva protección social y laboral”, manifiesta que:

La informalidad es considerada como un rasgo de carácter estructural en la correspondiente organización productiva de cada uno de los mercados laborales de América Latina, profundamente influenciado por los diversos factores que sostienen

adecuadamente la matriz de desigualdad en el contexto social. Esto sitúa a los cada uno de los trabajadores en una posición de alta vulnerabilidad, afectando todos sus ingresos, demás condiciones laborales, el acceso a derechos junto a la protección social; lograr una protección social que no dependa de la condición laboral, es decir, establecer un mínimo de seguridad social universal, es un avance necesario. No obstante, no todos los beneficios sociales pueden desvincularse del empleo, ya que se requieren para afrontar riesgos elevados y equilibrar la distribución desigual de poder en las relaciones laborales. (Abramo, 2022, p. 6)

Msc. Ramiro Alexander Bonilla Jurado, dentro de su artículo científico, para la revista Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación en el año 2022, denominado “El efectivo derecho al empleo informal y sus correspondientes implicaciones socio-económicas dentro de la economía ecuatoriana”, manifiesta que:

La Constitución de la República determina que uno de sus objetivos fundamentales es promover e impulsar la calidad de vida y la correspondiente dignidad laboral; es esencial garantizar los derechos laborales, permitiendo a cada uno de los trabajadores satisfacer todas sus necesidades y progresivamente las de cada una de sus familias. Las organizaciones deben incorporar en sus políticas sociales un plan que desarrolle y facilite entornos laborales que mejoren los niveles de vida de sus empleados, mitigando riesgos de trabajo progresivamente. El Estado, junto con las autoridades laborales deben asegurar y promover el derecho a una calidad de vida laboral responsable, ya sea para trabajadores formales o informales. (Bonilla, 2022, p. 34)

Msc. Paula Andrea Sumba Bustamante, en el de su artículo científico, para la revista Polo del Conocimiento en el año 2020, denominado “El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias”, manifiesta que:

El desempleo junto a la informalidad laboral son situaciones que afectan a cada uno de los países del mundo, aunque en algunos sitios son más comunes que en otros, poniendo en riesgo los proyectos de vida de cada individuo; es importante considerar este fenómeno, ya que no solo impacta de manera negativa a las personas, sino que también es potencialmente perjudicial para el progresivo desarrollo de un país, ciudad y del mundo en general. En Ecuador, los porcentajes de desempleo fluctúan rápidamente cada año; esta situación genera inestabilidad, por lo que es necesario implementar medidas para abordar esta grave problemática, es fundamental crear conciencia sobre el tema, ya que, como sucede con cualquier desafío, es importante buscar soluciones y comprometerse en la búsqueda de respuestas duraderas. (Sumba, 2020, p. 18)

2.2 Aspectos Teóricos

2.2.1. Unidad I: Fundamentos jurídicos y normativos de las obligaciones del trabajador frente a los riesgos laborales

2.1.1.1. Marco constitucional y legal de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 consagra al trabajo como el derecho fundamental, constitutivo del sistema y estructura del modelo de carácter económico y social de este país. Se enuncia claramente que el trabajo no solo es una fuente de sustento para la vida humana, sino también un deber social, así como derecho que afianza la dignidad humana. En este sentido, la citada disposición consagra el presente derecho a trabajar direccionado por cada una de las condiciones que respeten la dignidad de cada uno de los ciudadanos, remuneración justa y debida protección a la salud de carácter física y mental del trabajador. “Esta estipulación no es únicamente declarativa, sino que constituye una obligación con carácter constitutivo para el Estado y los empleadores, obligados a garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho” (Muy, 2021, p. 30).

De esta manera se establece que la seguridad y respectivamente la salud dentro del trabajo son pilares sustanciales del trabajo digno, componente inescindible del derecho al buen vivir (Sumak Kawsay) y eje transversal de toda la Constitución. En ese sentido, el artículo 326 de la Constitución nacional desarrolla cada uno de los principios del derecho del trabajo dentro de la ciudad y del Ecuador y, de forma específica, su inciso 5 establece que “se garantizará a toda persona, trabajadores y trabajadoras, la seguridad y salud en su trabajo” (CRE, 2008, art. 5). En esta norma se desarrolla el hecho de que el trabajo no se puede entender como un proceso separado del conjunto de riesgos físicos, junto a riesgos químicos, biológicos, de carácter ergonómicos o psicosociales del trabajador al que se enfrenta el trabajador día a día.

Es más, la norma genera una obligación directa para el empleador, al calificarlo como responsable del deber de cumplimiento de cada una de las disposiciones de seguridad y de salud, incluso cuando el trabajo haya sido subcontratado o tercerizado. En este sentido, la Constitución cierra los caminos de prácticas de evasión de la responsabilidad, “estableciendo el principio de la responsabilidad objetiva y directa del empleador sin importar la modalidad contractual bajo la que se preste el servicio” (Ampuero, 2018, p. 38).

Profundizando el examen de la disposición que conllevó la elaboración del artículo que determinó que dicha actividad ocupacional no se encuentre por encima del derecho a la protección contra cada uno de los riesgos laborales, es posible retener que la normativa despuntada se alinea con los estándares internacionales elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que van acaparando los diferentes postulados de que la protección de la salud y la correspondiente integridad física de la persona trabajadora frente

a cada uno de los distintos riesgos inherentes al trabajo, es uno de los derechos humanos con mayor trascendencia, siendo irrenunciable y no negociable.

Ecuador determina que se debe considerar como un derecho fundamental no sólo a la salud sino también la integridad de la persona trabajadora, de tal suerte que al incorporarse dicho derecho al plano constitucional se establecen las bases jurídicas que, bajo ningún concepto, pueden ser contravenidas por leyes o políticas empresariales e incluso un trabajador se halla protegido frente a decisiones de naturaleza administrativa o contractual que pretendan limitar y cercenar los derechos preventivos. “En consecuencia, el texto constitucional no resulta tampoco un punto de partida para relativismos o flexibilizaciones de las condiciones de seguridad” (Muy, 2021, p. 45).

El artículo 326 de la Constitución nacional refuerza el marco protector que reconoce expresamente en su contenido el derecho de cada una de las personas a desarrollar actividades laborales en condiciones sistemáticas adecuadas y favorables, que certifiquen su salud, su integridad, su bienestar y su desarrollo efectivamente. El artículo, de aplicación general, no solo protege a los trabajadores del sector privado, formal o público, sino que puede entenderse como una norma de cobertura universal que igualmente se extiende a los trabajadores por cuenta propia, informales o precarios. La inclusión del artículo en el catálogo de derechos del buen vivir establece una obligación del Estado para crear políticas públicas que regulen condiciones adecuadas para el ejercicio de actividades laborales, “en especial en sectores habitualmente desprotegidos como el de la agricultura, el trabajo doméstico o en las plataformas digitales” (Torres, 2017, p. 895).

La propia Constitución establece y determina el principio de progresividad de cada uno de los derechos, reconocido y cobijado en el artículo 11 número 8, que impide que haya cualquier regresividad o retroceso en las garantías ya reconocidas, lo que implica que el Estado y los empleadores tienen la obligación de avanzar en materia de condiciones de trabajo, niveles de salud y seguridad en el trabajo; esto implica que no es suficiente con un mínimo legal, sino que siempre se debe ir evolucionando en la búsqueda de prácticas cada vez más seguras, actualizadas tecnológicamente y con una orientación en la práctica hacia la prevención. Esto, además, el artículo 3 de la Constitución enuncia como un deber primordial del propio Estado garantizar el goce de los derechos de manera efectiva, “por ello se debe articular mecanismos normativos, institucionales y presupuestarios que hagan posible que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo sea posible” (Torres, 2017, p. 895).

Código del Trabajo.

Entre los exponentes más relevantes para el estudio de los riesgos laborales se encuentra el art. 42 del Código, el numeral 2 informa que “el empresario instalará las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, conforme a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás normas legales o reglamentarias” (CT, 2020, art. 42). Y el numeral 3 lo condena a indemnizar a cada uno de los trabajadores por accidentes

laborales o enfermedad profesional respectivamente, siempre que estos beneficios no sean otorgados por el IESS. La interpretación de estas normas deja claro que el empresario tiene la responsabilidad prioritaria en la correspondiente prevención y gestión de cada uno de los riesgos laborales, de cuya falta sería responsable tanto en el ámbito de las sanciones como de la responsabilidad civil.

Sin embargo, el Código también establece que, aparte de estos derechos, los trabajadores tienen muy importantes deberes también en esta materia; el literal i) del artículo 45 determina que “es obligación del trabajador cumplir estrictamente con las medidas preventivas de seguridad e higiene existentes en la empresa impartidas y reguladas por el empresario” (CT, 2020, art. 45). Además es necesario que se utilicen adecuadamente cada uno de los diferentes equipos de protección de carácter personal que se habiliten al efecto. De esta manera, la normativa establece un principio de corresponsabilidad, donde la seguridad laboral no recae exclusivamente en el empresario, sino que se trata de un proceso que debe ser compartido, en el que el trabajador también debe asumir su compromiso.

De otro lado, el Código establece normas para la responsabilidad del empleador por los daños emergentes de los riesgos laborales. Así, establece en su articulado 38 que "cada uno de los riesgos que provienen y se incorporan del trabajo son a cargo del empleador respectivamente" y si se produce daño al trabajador, él debe ser indemnizado, a menos que lo asuma el IESS con el beneficio de acuerdo a la Ley. Esta norma consagra la figura de la responsabilidad objetiva del empleador, o sea, la responsabilidad en ausencia de culpa, si se prueba que el daño fue causado en el cumplimiento del trabajo. “Este principio está orientado a proteger al trabajador frente a las consecuencias del ejercicio laboral en condiciones riesgosas” (Paladines, 2022, p. 155).

Normativa Legal.

De manera adicional al Código del Trabajo, en la esfera pública, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) determina cada una de las disposiciones para la efectiva protección y salvaguardo de la salud de cada una de las servidoras y servidores públicos. El artículo 23 de esta ley establece que “las personas que ocupan un puesto de trabajo en el sector público tienen que llevar a cabo sus labores en unas condiciones adecuadas y dignas que garanticen su salud, integridad, seguridad y bienestar” (LOSEP, 2016, art. 23). Pero esta norma no solamente va acompañada con el artículo 23, sino también con el Reglamento General de la LOSEP, donde establece que las condiciones de los puestos de trabajo deben garantizar especificaciones mínimas en los requisitos de iluminación, ventilación, ergonomía, control de productos peligrosos, los procedimientos de evacuación, etc.

Recientemente, el trabajo. El Ministerio del Trabajo expidió normativa secundaria de interés para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en específico el Decreto Ejecutivo 255 (2024) que expide el Reglamento de SST establece roles, clasificación de riesgo, diseño del sistema y obligatoriedad del registro en el SUT; así como el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196 que establece disposiciones normativas de

carácter general para el cumplimiento y registro de responsabilidades en SST y regula aspectos como los distintos planes y sistemas de prevención, entrenamiento, junto a la vigilancia de salud, participación de los comités bipartitos y sanciones por incumplimiento.

2.1.1.2. Deberes del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

En el contexto y realidad de la legislación laboral ecuatoriana, el trabajador es considerado como titular de derechos inherentes al ejercicio de su actividad como, por ejemplo, la percepción de la remuneración justa, la jornada máxima, el descanso y, en todo caso, el acceso a la seguridad social entre otros, sujeto de obligaciones también que deben cumplirse con responsabilidad y con conciencia. Cada una de las obligaciones, en el marco de los deberes que son obligación del trabajador en relación directa a la prevención de los diferentes riesgos laborales, son parte del principio y precepto de corresponsabilidad en la relación laboral. Este principio, reconocido por la Constitución y por el Código del Trabajo, se entiende como que las responsabilidades en cuanto a proteger la vida y la salud en lo que se refiere al trabajo no únicamente son competencia del empleador, sino que implica la participación del trabajador.

En realidad, la responsabilidad en el campo y contexto de la prevención de accidentes y enfermedades depende en gran medida de la correcta conducta cotidiana del personal frente a los riesgos existentes, “de la disposición por parte de este para actuar con la seguridad que lleve a cabo el cumplimiento de los procedimientos y del compromiso con las normas de la organización” (Paladines, 2022, p. 155).

Uno de los pilares legales que sustenta estos deberes se puede observar en el artículo 46 del Código del Trabajo del Ecuador, el cual determina las prohibiciones del trabajador, determinando que se prohíbe al trabajador " exponer a peligro su propia integridad y seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de los demás y la de los establecimientos, talleres y locales de trabajo". Esta disposición legal convierte al trabajador en garante de su propia seguridad, en el sentido de que tiene que dar cumplimiento a los procedimientos elaborados por la empresa y tener actitud preventiva en todo momento.

El incumplimiento de la normativa puede comportar consecuencias disciplinarias, administrativas o incluso legales, especialmente si su comportamiento pone en peligro la vida de otros y la suya propia. En este sentido no hay que olvidar que no basta con que el empleador garantice las condiciones de seguridad, sino que el trabajador también debe tener suficiente diligencia para garantizar que las condiciones sean respetadas y aprovechadas. En el marco de las prestaciones necesarias y suficientes en materia preventiva, los deberes de los trabajadores son múltiples acciones concretas que han de cumplirse de forma continua, como, por ejemplo, “ser partícipes de la formación y capacitación en torno a la seguridad y salud en el trabajo, la cual las empresas tienen el deber de impartir de forma periódica como parte de sus obligaciones legales” (Ampuero, 2018, p. 35).

Asistir a dicha formación no tiene que producir una sensación de casi gravamen, sino que ha de concebirse como una herramienta muy valiosa para la adquisición de conocimientos técnicos y normativos que favorezcan la exposición del trabajador para la correspondiente identificación de riesgos, junto a la prevención de accidentes o la reacción ante hipotéticas situaciones de emergencia. También el trabajador ha de ser partícipe de simulacros de evacuación, brigadas de emergencia, comités paritarios de seguridad, de auditorías o inspecciones internas a fin de evaluar el estado de las condiciones del entorno de trabajo: con ello su rol preventivo no queda reducido ni a un mero cumplimiento pasivo de la normativa, sino que se practica en la participación en el diseño de una cultura organizacional de la seguridad.

Es importante considerar el uso correcto, continuo y responsable de cada uno de los Equipos de Protección Personal (EPP). El empresario está obligado necesariamente a facilitar gratuitamente los equipos de protección personal, y en contrapartida, el trabajador debe utilizarlos adecuadamente, conservarlos en un buen estado y pedir su reposición si se ocasionan daños. Esta obligación es especialmente resaltante en los sectores en los que se desarrollan actividades consideradas de alto riesgo, como por ejemplo la construcción, la industria manufacturera, la incorporación a la minería, la salud o el transporte, en los que la utilización del EPP puede marcar la diferencia entre la posibilidad de sufrir un accidente laboral grave y una jornada laboral segura.

Para el trabajador que voluntariamente decide no usar el equipo que se le ha facilitado, o lo usa de forma incorrecta no sólo incurre en la infracción de la norma, sino que, además, incurre en negligencia pudiendo ser sancionado por la empresa, e incluso repercutir en lo que se respecta a la posible protección por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por cada uno de los beneficios en casos de siniestro. Igualmente, el trabajador se encuentra en la obligación de comunicar, de forma oportuna y veraz, toda condición insegura, acto inseguro, riesgo percibido en el lugar de trabajo; “obligación, la cual permite activar los protocolos preventivos que la empresa tenga establecidos y evitar que un problema menor pueda desembocar en un accidente mayor” (Muy, 2021, p. 29)

Igualmente, el trabajador tiene obligación de comunicar, de forma inmediata, cualquier lesión, enfermedad o síntoma relacionado con el medio ambiente de trabajo, para que la institución pueda realizar la investigación requerida y adoptar las medidas correctivas. En caso de incumplir con esta obligación, no sólo se obstaculiza la labor dentro del almanaque de gestión de seguridad y salud nacional, aparte de ello, podría tener consecuencias jurídicas y de salud de la persona que no denuncia, sobre todo si la lesión o enfermedad se agrava por la falta de denuncia, evitando que se trate de forma anticipada.

Es fundamental indicar que la obligación mencionada ha de ejecutarse conforme a cada uno de los principios de lealtad, buena fe y colaboración, que presiden toda relación laboral en la medida en que se encuentra regulada por la Ley General del Trabajo y la doctrina laboral. El trabajador debe ser consciente de que su postura ante el riesgo laboral

afecta no solo su propia integridad personal sino indirectamente la de sus otros compañeros, el clima organizacional de la empresa, y la correspondiente sostenibilidad del proceso productivo; “la prevención debe asumirla como una obligación ética, profesional y legal, en su sentido pleno, y no como una obligación cogida a la fuerza” (Paladines, 2022, p. 157).

Por eso, los deberes de los trabajadores no han de considerarse como limitaciones sino como un derecho concreto al acceso de un medio laboral seguro, saludable y libre de riesgos. Solo con el cumplimiento responsable y consciente de los deberes se podrá disminuir las estadísticas de la siniestralidad laboral, acometer la cultura de la prevención en el país, y hacer posible que la seguridad laboral no sea un privilegio, sino un derecho del que todos los trabajadores puedan gozar.

2.1.1.3.Relación jurídica entre empleador y trabajador respecto a la prevención de riesgos.

La relación jurídica entre el empleador y el trabajador en cuanto a la prevención de riesgos laborales dentro del Ecuador se basa en el efectivo principio de responsabilidad compartida. El artículo número 326, en su numeral 5 de la Constitución determina el derecho de cada uno de los trabajadores a un ambiente laboral seguro, que certifique su salud y bienestar respectivamente. Por su parte, el artículo 410 en el Código del Trabajo obliga al empleador a salvaguardar y asegurar cada una de las condiciones laborales libres de riesgos para la salud y seguridad de los diferentes los trabajadores; mientras que los diferentes empleados deben acatar las medidas de carácter preventivas dispuestas por el empleador de manera oportuna, siendo esta una obligación inexcusable mutua que certifica el cumplimiento tanto de los principios de seguridad e higiene en el trabajo respectivamente.

La relación laboral del empleador con el trabajador en temas relativos a la prevención de cada uno de los riesgos en el contexto laboral está basada en un marco normativo ecuatoriano que reconoce y garantiza el trabajo como un derecho que tiene que realizarse en condiciones de dignidad, seguridad y salud. Esta relación no puede ser considerada como una obligación unilateral del empleador, sino que se debe entender como un vínculo que se basa en el principio de corresponsabilidad, por lo que ambas partes del vínculo jurídico (empleador y trabajador) tienen y adquieren deberes jurídicos, “cuya finalidad es la de evitar accidentes, enfermedades profesionales y el riesgo para la integridad física y mental del personal en el trabajo” (Neusa, 2023, p. 8).

Desde la perspectiva del orden constitucional hay que señalar que el articulado 326, numeral 5, de la Constitución de la República, emana de forma expresa que a cada una de las personas trabajadoras se les garantizará la seguridad y salud en el ambiente laboral, así como que el efectivo cumplimiento de estas disposiciones estará a cargo del empleador aun cuando el trabajo haya sido contratado por cuenta de terceros. Esta norma constitucional da lugar a una relación jurídica asimétrica pero correcta, en la que el empresario asuma la obligación objetivo y directa de garantizar un entorno laboral seguro, sin que importe lo que

disponga la relación contractual de la persona trabajadora o el tipo de actividad que se realice.

En cada una de las normas generadas por el derecho ordinario, el Código del Trabajo ecuatoriano da cuenta con claridad y precisión de esta relación. Así, el artículo 42 impone obligaciones a la parte empleadora, entre las que se destacan las siguientes: mantener cada uno de los locales de trabajo en condiciones o parámetros apropiados de higiene y seguridad respectivamente; proporcionar de manera gratuita cada uno de los equipos de protección personal (EPP); prevenir los accidentes de trabajo; poner en práctica los sistemas de vigilancia médica y notificar con impulso a los siniestros al IESS. Ello viene a probar que la prevención de riesgos no es una práctica voluntaria, sino una obligación legal exigible a la que deben atenerse las partes, omisión que acarrea, por otra parte, “la actuación de las correspondientes condiciones administrativas, la responsabilidad civil e, incluso, la responsabilidad penal en ciertas concretas ocasiones” (Toro, 2021, p. 359).

El trabajador posee la obligación de respetar rigurosamente las normas de seguridad emanadas del empleador, como así también a hacer un uso correcto de los implementos de protección que le han sido entregados. Esta obligación no es un mero formalismo; el incumplimiento por parte del trabajador puede dar lugar a la consideración de una falta laboral e incluso puede ser causa de la imposición de sanciones disciplinarias o del despido justificado, siempre que se cumplan cada uno de los requisitos establecidos por el ordenamiento legal.

En la presente relación jurídica, el principio de buena fe tiene especial relevancia: ambas partes deben tener un comportamiento integro, franqueza y responsabilidad en la realización de las obligaciones preventivas. El empleador no puede intentar eludir su responsabilidad mediante simulaciones contractuales o incumplir los estándares mínimos de seguridad; bien el trabajador no puede incumplir las normas de seguridad, auto exponerse de forma temeraria o bien poner en riesgo a sus compañeros. “El respeto recíproco a estos deberes permite reforzar una relación laboral que permita la cobertura de la prestación laboral a la par que se encuentra ajustada a derecho” (Piñas, 2021, p. 15).

Cabe considerar que la relación jurídica va ligada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que está regido por normativa secundaria, como el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 que determina las normas generales para el control de cada una de las obligaciones laborales en temas de seguridad y salud laboral para el sector público como para el privado; incluyendo la gestión de cada uno de los riesgos laborales, junto a la capacitación y las sanciones correspondientes. Además del Decreto Ejecutivo N° 255 del 2024, que se considera como el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; buscando impulsar progresivamente la cultura de prevención, robusteciendo el marco regulatorio y definiendo cada una de las responsabilidades para empleadores y trabajadores en el contexto de seguridad laboral.

Dicha normativa obliga al trabajador a realizar tareas de seguridad, participar en procesos de formación continua y formar parte de la vigilancia colectiva de las propias condiciones laborales. Ambas normas suponen concretos mecanismos para hacer efectivo el mecanismo de corresponsabilidad y dan la oportunidad al trabajador de dejar de ser un simple receptor de las prescripciones normativas y convertirse en un agente de la prevención, consciente de su papel y empoderado en la defensa del derecho a la seguridad

2.2.2. Unidad II: Factores de riesgo laboral y corresponsabilidad del trabajador en su prevención

2.2.2.1. Identificación de los principales riesgos laborales en el entorno de trabajo

Conceptualización de riesgo laboral.

El riesgo laboral es una noción esencial en el contexto del Derecho del Trabajo y en la cuestión de seguridad y salud laboral; es considerada como la base inicial por la cual se articularán las medidas para prevenir y corregir, y así salvaguardar adecuadamente la vida, junto a la salud y/o la integridad respectivamente de cada una de las personas que realizan el trabajo. De manera general, el riesgo laboral se puede determinar, entender y calificar como la probabilidad de que un trabajador en cuestión sufra o enfrente algún daño o enfermedad debido a su exposición a unas determinadas condiciones peligrosas del medio de trabajo.

“Esta exposición puede ser física, química, biológica, ergonómica, psicosocial o mecánica, y si no se evita la generación de accidentes laborales o de enfermedades profesionales, la exposición desemboca en el accidente laboral” (Cubillos, 2019, p. 7). Considerando una perspectiva de derecho y técnica, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) considera que cada uno de los riesgos laborales son los acontecimientos que surgen de la actividad de trabajo que puede perjudicar progresivamente la salud, y/o la integridad del trabajador.

Clasificación de los principales riesgos laborales según la Organización Internacional del Trabajo.

La categorización de cada uno de los riesgos laborales es una herramienta o sistema esencial para detectar de manera sistemática los diferentes peligros a la seguridad de cada uno de los trabajadores dentro de la actividad laboral. En el contexto del Derecho del Trabajo ecuatoriano y conforme al marco internacional existente a través de la OIT, los riesgos laborales se agrupan en diferentes clases, en función de su génesis, su naturaleza y su eventual consecuencia. La clasificación permite definir de forma más eficiente las políticas preventivas y determinantes concretas para las organizaciones, así como cuales son las medidas que disminuyen las probabilidades de que la actividad laboral pueda provocar accidentes o enfermedades laborales.

Uno de los sistemas de clasificación más universalmente aceptados al categorizar los riesgos en seis grandes grupos: riesgos de carácter físico, junto a riesgos químicos, biológicos, de tipo ergonómico, psicosociales y mecánicos respectivamente. Cada uno de estos grupos supone un conjunto de factores potencialmente dañinos que pueden concurrir de forma individual o de forma combinada en los distintos ambientes de trabajo. Esta categorización también es incorporada dentro del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 2393 que regula la gestión de riesgos en el Ecuador.

Riesgos Físicos: Los riesgos físicos son aquellos que aparecen como consecuencia progresiva de la exposición a cada uno de los agentes del medio ambiente que pueden provocar diversa cantidad de daños inmediatos en la correspondiente salud de los trabajadores. Entre el tipo de riesgos de carácter físicos se encuentran el ruido excesivo, las elevadas temperaturas extremas (calor o frío), las radiaciones consideradas como ionizantes y no ionizantes, junto a las vibraciones, y la presión atmosférica. Un ejemplo de estos riesgos los podríamos encontrar en los trabajadores de la construcción expuestos continuamente a herramientas de gran ruido, o los operarios/a de las cámaras frigoríficas, “los cuales están en contacto con riesgos que podrían afectar la audición o provocar enfermedades derivadas del frío, respectivamente” (Clanchet, 2022. p. 18).

Riesgos Químicos: Cada uno de los riesgos químicos son los que se producen por el progresivo contacto o la exposición a cada una de las sustancias químicas peligrosas que pueden ser absorbidas por el organismo a través de la vía respiratoria, dérmica o digestiva. Estas sustancias químicas pueden incluir gases tóxicos, vapores, líquidos inflamables, disolventes, ácidos, pesticidas y metales pesados. Todos aquellos trabajadores/a que trabajen en laboratorios, industrias de alimentarias, textiles, farmacéuticas o agrícolas son muy propensos/as a estos riesgos, los cuales deben ser manejados mediante una normativa de seguridad muy estricta, el almacenamiento de las distintas sustancias químicas y el uso obligatorio de EPP.

Riesgos Biológicos: Cada uno de los riesgos biológicos son aquellos que se derivan de la exposición prolongada a una infinidad de microorganismos patógenos, es decir, a la presencia de bacterias, virus, hongos o parásitos. Este tipo de riesgo es habitual en hospitales, en laboratorios clínicos, en centros de salud y en los sanitaristas. Por ejemplo, el personal médico junto al correspondiente personal de enfermería se puede contagiar de enfermedades infecciosas como la hepatitis, la tuberculosis o el VIH. “La forma de prevenir este tipo de riesgo es a través de una serie de protocolos de bioseguridad, la vacunación del personal, la desinfección y el aislamiento de los materiales contaminantes” (Cobaleda, 2019, p. 110).

Riesgos Ergonómicos: Cada uno de los riesgos ergonómicos constituyen los que derivan de la mala y deficiente adaptación de cada una de las condiciones en el ambiente laboral a las diferentes características de tipo físicas y también psicológicas del trabajador. Comprende factores como la posición inadecuada del cuerpo respecto del entorno laboral,

los movimientos repetidos, la manipulación de cargas mediante la fuerza manual y el diseño inadecuado del puesto laboral y de trabajo en cuestión. Este tipo de riesgos ergonómicos afectan principalmente a los trabajadores de oficina, a los operarios de líneas de producción, a los conductores o, en definitiva, al personal de carga. Las consecuencias más frecuentes son las lesiones musculoesqueléticas, la fatiga crónica, el dolor de espalda y los trastornos osteomusculares. La ergonomía laboral busca precisamente adaptar el trabajo al trabajador y no al revés.

Riesgos Psicosociales. Los riesgos psicosociales son los que tienen su origen en cada una de las condiciones organizacionales y también sociales dentro del campo laboral que pueden ser perjudiciales para la salud mental y emocional del trabajador. En esta categoría se encuentran el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la monotonía, el acoso laboral (mobbing), el clima organizacional negativo, la falta de apoyo incondicional por parte de cada uno de los superiores y la inseguridad laboral. Los efectos de la aparición de estos riesgos pueden ser ansiedad, depresión, absentismo, bajas productivas, etc. En los casos más graves, pueden llegar a producir enfermedades psicosomáticas; “el control de los riesgos psicosociales requiere políticas empresariales de salud mental, programas de bienestar y espacios de comunicación de la organización” (Cuello, 2023, P. 7).

Riesgos Mecánicos. Los riesgos mecánicos, o riesgos de seguridad, son los que se relacionan con las máquinas, herramientas, equipos o instalaciones que, si no se usan de la manera debida, pueden dar lugar a accidentes con posibilidad de cortes, golpes, caídas, atrapamientos, descargas eléctricas o incendios. Generalmente son riesgos comunes de fábricas, obras de construcción, talleres o plantas industriales. Su control exige el mantenimiento de maquinaria, la formación del personal, la señalización adecuada y el empleo de toda clase de Equipos de Protección Personal (EPP).

2.2.2.2. Comportamiento preventivo del trabajador frente a los factores de riesgo

La conducta preventiva del trabajador es una de las características más relevantes dentro de la gestión de riesgos laborales y a su vez, representa una de las principales garantías para controlar los índices de siniestralidad dentro del ámbito de trabajo. Por lo general, esta conducta hace mención de todas aquellas actitudes, hábitos o conductas comportamentales que de forma voluntaria se da de modo circunstancial, para protegerse a sí mismo, a sus compañeros y al ámbito laboral, frente a la presencia de cualquier riesgo a la exposición al que se encuentra el trabajador. “En Ecuador, la prevención no es sólo una obligación del empleador, sino que es una carga sobre los agentes que intervienen dentro del ámbito laboral” (Sierra, 2021, p. 20)

El Código del Trabajo en su artículo 45 literal a), alude a la responsabilidad que deben asumir los trabajadores y a las obligaciones de los trabajadores de actuar con el debido cuidado y responsabilidad, colaborando activamente en las estrategias de prevención de riesgos. Adoptar una actitud preventiva supone, en primer lugar, la aceptación y el evidente

reconocimiento de cada uno de los factores de riesgo existentes en el medio en el cual se desarrolla la actividad laboral. Estos pueden ser de tipo físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial o mecánico y su existencia, según los tipos de trabajo existentes, puede dar lugar a situaciones de accidente o a enfermedades profesionales.

Un trabajador que adopta una actitud preventiva encuentra, de forma permanente, razones para estar alerta, reconocer situaciones o condiciones inseguras y llevar a cabo una acción para evitar que estas se conviertan en accidente. Por ejemplo, si un trabajador de una planta industrial localiza una fuga de gas o el mal estado de una máquina, debe comunicarlo y, al mismo tiempo, impedir el funcionamiento de la máquina hasta que sea reparada. “Este tipo de acción sugiere no solo un compromiso con su propia seguridad, sino también con la seguridad del conjunto del colectivo” (Ortega, 2024, p. 370).

Otro aspecto fundamental del comportamiento preventivo radica en el correcto y adecuado uso de los diferentes Equipos de Protección Individual (EPI). A pesar de que los EPI son proporcionados por parte del empleador, es responsabilidad del trabajador la utilización adecuada y continua. La norma ecuatoriana establece que cada uno de los trabajadores deben recibir adecuada formación sobre el eficiente uso, mantenimiento y almacenamiento de estos, aunque el adecuado uso diario de los EPI depende totalmente de la conducta personal. Son precisamente los accidentes laborales los que ponen de manifiesto que no se producen por el hecho de que no haya EPI. Los accidentes laborales se producen por mal empleo o porque el trabajador se niega a utilizarlos por motivos de comodidad, ignorancia o simple dejadez. “Esta realidad nos hace ver que la prevención, en gran parte, es cuestión de voluntad y de conciencia” (Llamuca, 2022, p. 180)

El trabajador preventivo debe involucrarse en el conjunto de actividades de enseñanza y formación en las áreas de seguridad ocupacional que la empresa promueva. Dichas capacitaciones, por su parte, cuentan con un diseño orientado al objetivo de actualizar los conocimientos, reforzar las buenas prácticas y promover las competencias a abordar emergencias, manipular sustancias peligrosas, utilizar maquinaria, entre otros aspectos. Un elemento fundamental del comportamiento preventivo es también la comunicación de condiciones inseguras mediante la incorporación de señalética.

Existen muchos trabajadores que, por miedo a represalias, por desconocimiento o por subestimar la gravedad de la situación no comunican cuáles son los riesgos que encuentran en su trabajo. Sin embargo, el trabajador que actúa preventivamente sabe, en su interior, que ese silencio puede tener consecuencias mortales. Lo que le lleva a involucrarse en los comités paritarios de seguridad, colaborar en la realización de auditorías internas, sugerir mejoras, etc., y, en general, asumir una postura activa en la construcción de un lugar de trabajo seguro. “Esa involucración le permite también al trabajador sentirse parte de la solución, desarrollando un sentido de pertenencia con la empresa y potenciando la cultura de la organización en torno a la prevención” (Guillén, 2024, p. 18).

Desde una perspectiva jurídica, esta conducta potencia la corresponsabilidad del trabajador en cuanto al acatamiento de la normativa y legislación en materia de la normativa laboral en el contexto y ámbito de la seguridad o en el de la salud respectivamente, pues el artículo 15 numeral 4 del Decreto Ejecutivo 255 dispone expresamente que el empleador tiene una obligación e inmediata responsabilidad de certificar cada una de las condiciones de seguridad para la ejecución de las diferentes actividades laborales, pero también que debe entenderse que los trabajadores tienen que cumplir con cada una de las normas de higiene y salvaguardar un buen uso de los medios de trabajo o de las instalaciones que les son confiadas. No respetar dicha obligación también comportaría sanciones disciplinarias, que pueden ir incluso hasta el despido justo en situaciones extremas y reiteradas.

La conducta preventiva también tiene efectos a nivel de la salud pública y de la correspondiente sostenibilidad del sistema de seguridad de carácter social en la nación; un trabajador que actúa preventivamente disminuye notablemente la probabilidad de generar un coste público con enfermedades laborales o accidentes que acarrearán visitas médicas, indemnizaciones o situaciones de incapacidad temporal o permanente. Si esto es positivo para el empresario (que evita paradas operativas y sanciones por incumplimientos) y para el estado (que hace un uso óptimo de los recursos del IESS al generarse menos gastos de la seguridad social y costes por incapacidad o defunciones), “también es benéfico para la conducta de otros trabajadores puesto que, por otra parte, se genera un medio de trabajo equilibrado, seguro, etc” (Panta, 2023, p. 35).

El trabajador debe mantener comportamiento preventivo frente a cada uno de los factores de riesgo, cumpliendo con cada una de las normas de seguridad e higiene establecidas y determinadas por el empleador y la ley respectivamente, donde es necesario y utilizar correctamente cada uno de los implementos de protección personal para prevenir todo tipo de accidentes y enfermedades laborales. Constituyendo una vertiente determinante para el éxito de cualquier política en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo que se desee implementar respectivamente.

Es una de las formas a través de las cuales el compromiso de una persona se pone en práctica, de modo que sumando las conductas del cumplimiento de cada una de las obligaciones que establece el empleador, se puede ir conformando un entorno relativamente seguro, eficiente y sostenible. En el caso ecuatoriano, donde aún existen retos importantes para implementar una cultura preventiva del trabajo, es necesario reforzar la conciencia del trabajador como agente activo de la prevención no exclusivamente bajo el aspecto del cumplimiento normativo sino desde la verdadera interiorización de la responsabilidad que a él le corresponde en la protección de la vida y la integridad en el contexto laboral.

Reglamento Interno del Trabajo y las obligaciones del Trabajador.

El Reglamento Interno de Trabajo es considerado como un instrumento jurídico-laboral que regulariza tanto la organización, la disciplina y la progresiva prevención de riesgos laborales. Es determinado como el conjunto de normas específicas que un empleador

elabora y crea para regular de manera eficiente la vida laboral en su empresa o establecimiento respectivo, estableciendo cada uno de los derechos, obligaciones, prohibiciones y respectivas sanciones aplicables al personal a su cargo. Conforme lo estipulado por el artículo 64 del Código del Trabajo, dicho reglamento debe ser creado y elaborado por el empleador, considerando que su validez está condicionada a la respectiva aprobación de la Dirección Regional del Trabajo y el Ministerio del trabajo dentro del ámbito de su jurisdicción; solo una vez aprobado y difundido entre cada uno de los trabajadores, puede imponerse y aplicarse inmediatamente.

Este reglamento forma una herramienta de corresponsabilidad en el contexto de materia de seguridad laboral, ya que recoge cada una de las normas específicas de prevención, así como de higiene y organización respectivamente, adaptadas a las diferentes condiciones propias de cada puesto laboral. El artículo 434 del Código del Trabajo robustece esta idea al obligar a cada uno de los empleadores con más de diez trabajadores a su cargo a contar con un reglamento tanto de higiene como de seguridad aprobado oficialmente por el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de garantizar y certificar entornos laborales adecuados y libres de riesgos potenciales.

En cuanto a las obligaciones que posee el trabajador, el artículo 45 del Código del Trabajo determina que éste debe cumplir cada una de las disposiciones contenidas y presentes en el reglamento interno, acatando todas las medidas preventivas e higiénicas interpuestas por el empleador o la autoridad competente en cuestión, con la finalidad de cooperar en la preservación continua de la seguridad dentro del lugar laboral; esta obligación se conecta con lo establecido previamente en el artículo 410, que compromete al trabajador acatar las cada una de medidas de prevención, seguridad e higiene respectivamente en los reglamentos y proporcionadas por el empleador en cuestión; advirtiendo que el progresivo incumplimiento de estas establece causa justa de terminación de toda relación laboral.

Ante ello, el Reglamento Interno no solo forma límites a las reglas de convivencia y disciplina dentro de una empresa, sino que se transforma en un instrumento de carácter preventivo frente a cada uno de los riesgos laborales, al exigir progresivamente al trabajador un compromiso de carácter activo en el análisis de normas de seguridad y en el uso efectivo de implementos de protección personal.

2.2.2.3. Impacto de la actitud del trabajador en la cultura de seguridad organizacional

La cultura de seguridad organizacional forma parte del proceso de gestión integral del trabajo y su eficiencia dependerá y se direccionará en gran medida de la capacidad del ejecutivo de determinar políticas que sean aceptadas, pero también del comportamiento y la actitud que el trabajador asuma ante los peligros laborales. En el contexto ecuatoriano, dicha actitud condiciona cada una de los accidentes laborales, las distintas enfermedades profesionales y, de forma positiva, los ambientes laborales saludables. El trabajador no es

únicamente un receptor pasivo de instrucciones, sino que es un sujeto activo en la configuración del entorno laboral.

Una actitud responsable, comprometida y consciente por parte de los trabajadores constituye uno de los pilares y elementos fundamentales para la correspondiente configuración de una cultura efectiva de seguridad en la organización. Un trabajador que actúa responsablemente no sólo cumple formalmente lo que debe, sino que lo hace desde la convicción de la necesidad de que su seguridad y la de sus compañeros/as, es lo primero que hay que cumplir. Esa actitud se traduce de forma concreta en hábitos de puntual utilización de cada una de los equipos de protección personal (EPP), “el cumplimiento estricto de los protocolos operativos, la ejecución de las actividades de formación en la seguridad, la voluntad de manifestar condiciones inseguras” (Herrera, 2021, p. 160)

A partir de la interiorización de la necesaria realización de esas prácticas, el trabajador se convierte en un agente de la prevención, que participa activamente en la mitigación de la accidentalidad y la disminución de cada una de las enfermedades profesionales. En el caso de que el trabajador se muestre comprometido en la efectiva prevención de cada uno de los riesgos laborales, su conducta personal no se convierte en acto aislado y adquiere el carácter de ejemplo para los demás. Lleva como consecuencia un efecto multiplicador en el entorno laboral, ya que las actitudes de sus compañeros serán imitadas, materializando en este sentido una cultura de cumplimiento y de prevención obligatoria.

En este sentido, la actitud positiva de un único trabajador influye particularmente en el comportamiento de un grupo de trabajo, ya que una multiplicidad de prácticas seguras propicia la gestión del riesgo de toda la estructura organizacional. Este efecto es especialmente significativo en los sectores menos seguros, donde la existencia de la coordinación y la disciplina del grupo se hacen esenciales para no caer en accidentes de trabajo graves.

Desde tal perspectiva, es evidente que la actitud individual del trabajador/a comporta una dimensión social y organizativa que la favorece o en su defecto, la debilita en el caso en que la cultura de seguridad institucional. Una empresa puede tener su contrato verbal, tener sus normas relativas a la seguridad en sus documentos, señales, carteles y recursos suficientes para ejecutar cualquier programa de seguridad, pero si el trabajador/a no se acerca conscientemente a las medidas de seguridad, entonces la técnica organizativa se dictaminará en vano. “Por tanto, debe ser un objetivo prioritario del empleador o de los responsables de salud y seguridad ocupacional el fomentar una actitud proactiva y participativa, a fin de alcanzar una cultura organizacional efectiva y, sobre todo, sostenible en el tiempo” (Sierra, 2021, p. 20).

Contrario a un enfoque proactivo y activo, una línea de actuación pasiva, irresponsable o indiferente frente a la seguridad laboral queda expuesta como una fuente de riesgo importante para el propio trabajador, pero también para toda la organización, dado

que este comportamiento se traduce en manifestaciones como "olvidar" la utilización de cada uno de los equipos y almanaques de protección personal (EPP), desatender cada una de las diferentes señales de advertencia o saltarse deliberadamente una serie de pasos en los protocolos de seguridad. También muestran esta indiferencia un desinterés por las capacitaciones o un rechazo a colaborar con los comités de seguridad interna, manifestaciones que hielan una notable desvalorización de la prevención progresiva y latente de diferentes riesgos laborales.

Estas actitudes de desinterés no solo incluyen riesgos de accidentes para el trabajador, sino que también ponen de manifiesto que la cultura de la organización se va perdiendo, dando lugar a un clima de trabajo inseguro, propenso a incidentes de trabajo. Las conductas de riesgo son, en consecuencia, uno de los más graves resultados de la indiferencia ya que se tienden a enfocar como situaciones del ambiente del trabajo que pueden ser toleradas. El no reportar circunstancias inseguras, la minimización explícita de los peligros del entorno y el indicarle el hecho de que no importa haber escuchado con atención las instrucciones de seguridad se convierten sencillamente en una justificación para que se produzcan los siniestros laborales que pondrán en peligro la vida y la salud de muchas personas implicadas.

Habitualmente son precisamente los que aprenden (personal operativo) de la cultura organizativa permisiva que forma parte, bien de la rutina o de la falta de control, etc. En Ecuador, el IESS ya ha informado de que un considerable porcentaje elevado de los accidentes de trabajo tienen como motivo la conducta insegura del trabajador, o bien, las situaciones del entorno se convierten en accidentadas. Lo que deja claro de esta manera que “por más instrumentación legal que haya, así como por más protocolos técnicos que se apliquen, de lo que se tiene que hablar es de tener una conducta nítida, consciente y responsable por parte del personal operativo” (Cubillos, 2019, p. 13).

Este fenómeno pone de manifiesto una realidad importante: la existencia formal de una política de seguridad, por sí sola, no asegura la aplicación ni los resultados esperados a su amparo. A pesar de que muchas empresas en el Ecuador cumplen con la normativa vigente incluyendo la efectiva implementación de cada uno de los sistemas de gestión de seguridad dentro del trabajo conforme según el Decreto Ejecutivo 2393 y demás leyes obligatorias, los siniestros de trabajo continúan produciéndose debido a la falta de apropiación por parte de los trabajadores, “en este sentido la actitud del trabajador se convierte en un factor decisivo en el ascenso o el declive de una política preventiva, dado que la predisposición individual a actuar como es debido es un aspecto fundamental del propio éxito de la misma” (Cuello, 2023, p. 5).

Por ello, resulta ineludible hacer un planteamiento frente a la concienciación y la motivación del personal que vaya más allá de una cultura que castigue la negligencia, y que apueste por una que promueve y refuerza buenas prácticas relacionadas con la seguridad laboral. Por otro lado, la actitud del trabajador se relaciona y conecta con el clima

organizacional y el correspondiente liderazgo de carácter institucional. Esto es, si la empresa muestra interés legítimo por la seguridad, da capacitación continua, escucha las opiniones del personal, sanciona los incumplimientos de manera razonable tendrán muchas más probabilidades de desarrollar una actitud positiva frente a los riesgos laborales. Si, en cambio, perciben que la seguridad es un simple formalismo, o bien que la productividad parece superponerse a la prevención, naturalmente tenderán a relativizar su propia participación en este ámbito.

La referencia entre la empresa y el trabajador es, en consecuencia, fundamental a la hora de modificar actitudes favorables hacia una cultura de seguridad. Por lo tanto, hay que aceptar también que una auténtica cultura de seguridad no se debe imponer, que debe ser construida por el compromiso de todos los actores que conforman el entorno laboral, en el que por otra parte la actitud del trabajador representa una de las bases, ya que contribuye a convertir las normas en prácticas diarias y los valores de prevención en estilo de vida en la organización. En consecuencia, movilizar la actitud positiva del trabajador para con la seguridad laboral, constituye una necesidad una inversión estratégica para las empresas y una obligación correspondiente entre los trabajadores; “de forma que garantice su salud, la de sus compañeros y la sostenibilidad del medio productivo” (Neusa, 2023, p. 7).

Comisión de Riesgos Laborales

La Comisión de Riesgos Laborales es de importancia dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo respectivamente, encargado de velar por la correcta identificación, evaluación y correspondiente control de cada uno de los riesgos laborales que puedan afectar a los trabajadores en sus labores diarias. Su principal función es el asesoramiento al empleador en la correspondiente implementación de diferentes medidas preventivas y correctivas frente a los distintos riesgos identificados dentro del ambiente de trabajo.

La comisión debe certificar de que se cumpla con toda la normativa de seguridad, promoviendo e impulsando la cultura preventiva entre cada uno de los empleados y evaluando constantemente las distintas condiciones laborales. Es importante que dicha Comisión de Riesgos Laborales sea compuesta por representantes del empleador y los trabajadores respectivamente, con la imperiosa responsabilidad de colaborar estrechamente con cada uno de los servicios médicos y de seguridad industrial en cuestión, reportando cada incidente o accidente ocurrido en el espacio laboral. Dicha comisión, al ser un ente de colaboración y prevención respectiva, juega un papel importante en la mitigación de accidentes laborales y en la promoción de un entorno laboral saludable y seguro respectivamente.

Capacitar al trabajador para mejorar la cultura de seguridad Organizacional.

Para mejorar la cultura de seguridad organizacional es importante implementar un programa continuo de diversa capacitación dirigida a todos los trabajadores, este debe iniciar

con la respectiva una inducción obligatoria en la que se debe a conocer sobre cada uno de los riesgos del puesto, el uso de diferentes equipos de protección de carácter personal y los respectivos protocolos de emergencia. Posteriormente, deben realizarse diferentes talleres periódicos y simulacros de carácter práctico que refuercen cada uno de los conocimientos en prevención de accidentes, se asesore sobre ergonomía, primeros auxilios y manejo de diferentes materiales peligrosos. Además, es sustancial difundir el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad respectivamente, concienciando al trabajador sobre su obligación y responsabilidad de cumplir cada una de estas normas y acatar las diferentes medidas preventivas que el empleador dispone para los diferentes casos

La capacitación debe poseer capacidad participativa, fomentando y robusteciendo la creación de diferentes comités de seguridad donde cada uno de los trabajadores identifiquen diversos riesgos y propongan varias soluciones, ocasionando corresponsabilidad. Complementariamente, es recomendable implementar diversas campañas internas de comunicación con la implementación de señalética clara, junto a mensajes preventivos y recordatorios de carácter digital, además de un sistema de reconocimientos o aplicación de incentivos para quienes se destaquen en el cumplimiento de cada una de las normas de seguridad. De este modo, la capacitación no solo certifica el cumplimiento legal, sino que consolida fuertemente una auténtica cultura de carácter preventiva, en la que proteger y salvaguardar la salud y la vida laboral se convierte y transforma en una práctica cotidiana dentro del sector laboral.

El Ministerio del Trabajo del Ecuador, mediante de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga de supervisar y garantiza que cada uno de los trabajadores cumplan con sus respectivas obligaciones frente a los diferentes riesgos laborales, entre las que se incluyen asistir a las diversas capacitaciones, usar adecuadamente los equipos de protección personal, es importante reportar condiciones inseguras y colaborar efectivamente con inspecciones y comités de seguridad en cuestión; además, controla que cada uno de los empleadores registren y apliquen de manera correcta sus reglamentos internos de prevención en plataformas como “SUT”, es necesario ejecutar inspecciones periódicas, donde se puede imponer sanciones al comprobar incumplimiento, con la finalidad de proteger la integridad física y mental de cada uno de los trabajadores y promover una verdadera cultura de prevención en los espacios laborales del Ecuador.

2.2.3. Unidad III: Evaluación del cumplimiento de las obligaciones del trabajador y estrategias de mejora

2.2.3.1. Análisis del cumplimiento de las obligaciones en seguridad laboral por parte de los trabajadores ecuatorianos

El cumplimiento de cada una de las responsabilidades laborales de prevención de accidentes dentro del contexto laboral, junto a la integración de diferentes enfermedades profesionales es considerado como primordial dentro del sistema y almanaque de prevención de cada uno de los riesgos laborales. En Ecuador, la norma hace explícito que la

correspondencia obrero-empresarial es recíproca en lo que respecta a la seguridad y correspondiente salud laboral respectivamente. En efecto, el artículo 45 del Código del Trabajo reitera que cada uno de los trabajadores deben cumplir exhaustivamente con las distintas obligaciones de higiene y seguridad que fije el empleador; “utilizar convenientemente los Equipos de Protección Individual (EPI) y colaborar en las acciones de prevención exigidas en el centro de trabajo” (Jiménez, 2021, p. 725).

La evaluación del cumplimiento de cada una de las obligaciones del trabajador en materia de riesgos laborales puede incorporarse mediante la aplicación de mecanismos de control tanto internos como externos, como inspecciones periódicas en los diferentes puestos de trabajo, junto a revisiones de registros de asistencia a dichas capacitaciones, controles sobre el uso y aplicación adecuada de equipos de protección personal y la incorporación de análisis de reportes o condiciones inseguras dentro del área laboral. Cada uno de estos métodos permiten identificar efectivamente si el trabajador aplica las diversas medidas de seguridad exigidas actualmente por la normativa ecuatoriana (Decreto Ejecutivo 295 y Acuerdo Ministerial MDT-2024-196). Como estrategias adicionales de mejora, se recomienda la implementación de programas de capacitación de carácter práctica y continua, establecer diversos incentivos para quienes cumplen correctamente las disposiciones, aplicar sanciones y fomentar progresivamente una cultura preventiva mediante la expansión de canales de comunicación efectivos y posterior participación activa en cada uno de los comités de seguridad y salud laboral en cuestión.

El Código del Trabajo establece expresamente en su artículo 172 numeral 7 como causa de visto bueno la ausencia de acatamiento a cada una de las medidas de seguridad, prevención e higiene y exigidas por la normativa, por sus diferentes reglamentos o por la autoridad respectiva. Esto determina que un trabajador que no emplee el equipo de protección de carácter personal, desobedezca los diferentes protocolos de seguridad o incumpla progresivamente prescripciones médicas puede enfrentar justificadamente la terminación de su relación laboral con respaldo legal.

Por su parte, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 detalla las diferentes obligaciones de los trabajadores y empleadores en seguridad y salud respectivamente (como por ejemplo el usar adecuadamente diferentes equipos, asistir a varias capacitaciones, informar diversos riesgos, etc.). Las sanciones para el trabajador van desde los respectivos llamados de atención de carácter interno hasta el visto bueno o despido justificado, mientras que las sanciones de carácter administrativas del Ministerio del Trabajo recaen con principal énfasis en el empleador, pero siempre tomando en consideración la conducta de los trabajadores.

Su actuación responsable y comprometida es clave para el correspondiente éxito de cada una de las políticas de prevención de riesgos laborales. Más allá de la teoría, sin embargo, la progresiva observancia de estas obligaciones presenta numerosas limitaciones y dificultades. En efecto, aunque muchos trabajadores comprenden la gran importancia de

participar en la prevención de riesgos, se manifiestan sectores que presentan una cultura de tipo reactiva o indiferente hacia la seguridad. Hay trabajadores, sobre todo en áreas como la construcción o la agricultura, la minería artesanal o determinados sectores del transporte que no desarrollan correctamente el uso de EPP, no denuncian las condiciones peligrosas que detectan, no participan en las capacitaciones que organiza el empleador.

En muchas ocasiones, estos incumplimientos responden a factores cultural, económico o educativo, en la medida que trabajan en condiciones de informalidad o precariedad. Esta realidad ha sido manifestada en varios informes del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), dichos informes comprueban cómo un porcentaje muy alto de los accidentes laborales que han sido registrados se debe a las conductas inseguras que son llevadas a cabo por los mismos trabajadores. “Un segundo aspecto que se debe considerar en el análisis del cumplimiento viene relacionado estrechamente con la diferenciación existente entre el sector formal y el sector informal” (Toro, 2020, p. 500).

En el ámbito laboral ecuatoriano, una parte importante de la población económicamente activa está trabajando en condiciones informales donde, en general, las normas de seguridad ocupacional son directamente inexistentes o en su defecto no son implementadas del modo adecuado. En tales condiciones se da la circunstancia de que el trabajador no posee conocimientos previos ni tiene acceso a los EPP correspondientes ni tampoco cuenta con vías para presentar denuncias. De manera que el cumplimiento de las obligaciones establecidas no solo es difícil de conseguir, sino que también queda invisibilizado. “Incluso en el sector formal se han conocido situaciones donde las empresas no han formado adecuadamente al trabajador o no lo han querido incluir en los procesos tendientes a la prevención” (Barreto, 2022, p. 22).

Hay que precisar que en el marco de las obligaciones en relación con la seguridad de los trabajadores el control y la fiscalización son el eje que permite asegurar el cumplimiento de cada una de las obligaciones tanto de los ciudadanos trabajadores como de la empresa respectivamente. La fiscalización en Ecuador está dada principalmente por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo (MT); cada uno de estos organismos aseguran y certifican que las empresas tengan almanaques de prevención de los diferentes riesgos y que todos los trabajadores participen en él. La función de la inspección procura la vigilancia efectiva del cumplimiento de cada una de las normas contemporáneas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo, el fomento de un espacio seguro mediante la mejora de las diversas condiciones del mismo o la elevada probabilidad de accidentes laborales, junto a distintas observaciones técnicas, requerimientos correctivos y sanciones.

Pese a ello, en la realidad de las cosas, la mayor parte de estas fiscalizaciones tienden a circunscribirse de forma exclusiva a la actuación del empresario, analizando si la organización ha proporcionado dispositivos de protección personal, si ha efectuado formaciones o si tiene planes de emergencia, entre otros aspectos, pero el impacto que tiene el comportamiento individual por parte del trabajador es muy escaso el que se puede

constatar. De la misma manera, no se valoran comportamientos como el correspondiente uso del equipo de protección de carácter personal, la participación en la progresiva realización de simulacros o las denuncias de situaciones de inseguridad.

Lo que limita la delimitación clara del verdadero cumplimiento de cada una de las distintas obligaciones laborales y el cumplimiento por parte de todos los actores intervinientes. “Esta omisión institucional también incapacitaba a poder detectar las conductas de riesgo que son producto del propio trabajador y éstas también son motivo de siniestralidad” (Dopico, 2020, p. 370). Esta limitación del sistema de control sostiene aún más la visión que identifica la seguridad laboral como una mera obligación del “patrón” cuando, en verdad, la norma ecuatoriana establece una corresponsabilidad que debe desarrollarse entre ambas partes.

La insuficiencia de evaluación individualizada del trabajador disminuye su implicación y compromiso con la cultura contemporánea de prevención de riesgos y, por ende, la real eficiencia de las políticas internas de seguridad. Por tanto, se reclama replantear los mecanismos de inspección para que incluyan también indicadores del cumplimiento que le toca realizar al trabajador y así construir una gestión transaccional de los riesgos laborales en una dimensión más justa y colaborativa con la intervención responsable y activa de cada parte.

No obstante, también es necesario señalar lo positivo que se da en este campo. En aquellas empresas que han trabajado para construir una cultura de prevención, los trabajadores se hacen más conscientes de la necesidad de cumplir con sus obligaciones. Y, además, sabemos que en dichos entornos se fomenta la participación de cada uno de los trabajadores en los diferentes comités de seguridad, se incentiva la progresiva formación continua, se alienta la denuncia de condiciones inseguras y el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales se considera un valor organizacional; “el resultado de estas prácticas sería la reducción de los accidentes, mejor clima laboral y una mayor eficiencia operativa” (Barreto, 2022, p. 15).

Por otra parte, en caso de accidente en la que exista un nexo de causalidad inverso entre el accidente y la falta del EPP o la violación de normas de seguridad, el IESS podría establecer limitaciones en la cobertura, establecer una posible limitación en la calificación del siniestro como accidente de trabajo. Estas consecuencias legales refuerzan, una vez más, la importancia de cumplir con dichas obligaciones, no sólo desde la visión moral que tenemos con el trabajador (o de la responsabilidad que podamos llegar a tener como empleador), “sino también como una exigencia de la legalidad, donde existen consecuencias claras sobre el incumplimiento con las anteriormente mencionadas” (Dopico, 2020, p. 375).

2.2.3.2. Herramientas para el seguimiento del desempeño del trabajador en prevención de riesgos

Entre las herramientas aplicadas con mayor frecuencia se encuentran: registros y control del uso de equipo de protección personal, auditorías internas y supervisiones directas, capacitaciones y simulacros, sistemas tecnológicos, evaluaciones psicológicas y conductuales.

Registro y control del uso de Equipos de Protección Personal (EPP).

La correcta incorporación y uso sistemático de los Equipos de Protección Personal (EPP) es una obligación de carácter doble, tanto a nivel del empresario como del trabajador, con un papel fundamental dentro de la lucha contra cada uno de los accidentes y enfermedades laborales. Para poder certificar el cumplimiento por parte del trabajador, las empresas suelen poner en marcha un riguroso sistema de registro y control que implica que, desde la entrega del EPP correspondiente, queden anotadas las fechas, las condiciones y las firmas que reflejen que el equipo ha sido entregado y recibido con las condiciones óptimas de conservación.

Se llevan a cabo inspecciones periódicas para asegurar que los equipos están siendo usados en la actividad laboral y que se mantienen en unas adecuadas condiciones. Este control no solo sirve para evitar accidentes derivados del uso incorrecto o de la no utilización del EPP, sino que, además, fomenta un grado de responsabilidad entre el trabajador consciente de la importancia y cuidado de su equipo y defender sus condiciones físicas. “De esta forma, el registro y control del uso de EPP permite la monitorización del rendimiento de cada una de las personas trabajadoras en clave preventiva” (Gavilanes, 2024, p. 115).

Auditorías internas y supervisiones directas.

Una pieza más a sumar al engranaje que asegura el seguimiento del desempeño en prevención de riesgos son las auditorías internas y supervisiones directas que llevan a cabo cada uno de los equipos de seguridad y salud dentro del trabajo y en la respectiva empresa, organizado y previsto, o sorpresivo totalmente. El objetivo de esas visitas, conducentes a una evaluación sobre el terreno del cumplimiento de la normativa de seguridad, de la aplicación correcta de los procedimientos y del uso de los equipos de protección, “es ver el comportamiento del trabajador, su forma de adherirse a los protocolos desarrollados e implantados y el nivel de conocimiento que tiene a cerca de las medidas preventivas” (Clanchet, 2022, p. 16).

Durante las inspecciones realizadas se revisa el comportamiento del trabajador, su forma de adherirse a los protocolos desarrollados y su nivel de conocimiento a cerca de las medidas preventivas. Una vez realizada la inspección, se elaboran informes detallados que contienen las observaciones, hallazgos e incluso las recomendaciones que hay que poner en marcha para corregir deficiencias, o bien, reforzar buenas prácticas. Este mecanismo permite detectar oportunamente comportamientos inseguros e implementar

acciones directas de intervención sobre los mismos para conllevar la disminución o eliminación de los riesgos. Generando a su vez un clima de control y vigilancia que induce a los trabajadores a realizar un esfuerzo en mantener un nivel de desempeño preventivo elevado, conscientes de que su comportamiento es objeto de seguimiento y de valoración.

Capacitaciones y simulacros como mecanismos de evaluación continua.

La capacitación continua es clave para que el/ la trabajador/a asimile la importancia que la prevención de riesgos tiene y aplique correctamente lo aprendido. Las formaciones continuadas, sean presenciales o virtuales, constituyen un instrumento no solo para transmitir una información sino también para evaluar el compromiso y el entendimiento del/ de la trabajador/a frente los riesgos laborales. “En la formación se observa la participación activa, se hacen evaluaciones que permiten medir el aprendizaje y se fijan los conceptos cruciales que permiten asegurar el desempeño preventivo” (López, 2018, p. 18).

Por otro lado, los simulacros de emergencia permiten poner a prueba la capacidad de reacción en situaciones extremas como por ejemplo incendios, derrames o evacuaciones y los procedimientos de seguridad frente a este tipo de situaciones. Esto permite identificar debilidades y fortalezas en la respuesta de los/las trabajadores/as, facilitando implementar mejoras y reforzar conductas seguras. De este modo las formaciones y los simulacros de emergencia no solo fomentan una cultura de la prevención sino que también constituyen un recurso para el seguimiento y evaluación del desempeño en prevención de riesgos laborales.

Sistemas tecnológicos y plataformas digitales.

En la coyuntura actual, la utilización de tecnologías digitales ha revolucionado el seguimiento del desempeño en lo que se relaciona a la prevención de cada uno de los riesgos laborales; las diferentes empresas ecuatorianas están utilizando softwares especializados en la gestión de la seguridad laboral respectivamente, los cuales posibilitan el evidente registro de la correspondiente participación de cada uno de los trabajadores en formaciones, reportes de incidentes, uso de EPP, cumplimiento de protocolos preventivos, etc. Cada una de estas plataformas permiten la efectiva recopilación y el correspondiente análisis de datos en tiempo real, lo cual agita el efectivo proceso de toma de decisiones y la correspondiente identificación de áreas críticas fértiles a la atención. “Por otro lado, las aplicaciones incluso cuentan con la posibilidad de que los trabajadores puedan compartir condiciones de trabajo inseguras desde sus teléfonos móviles, lo cual incide en que se genere una comunicación inmediata, ágil y efectiva” (Sánchez, 2018, p. 35).

Otra herramienta tecnológica consiste en el monitoreo remoto mediante cámaras o sensores, que permite supervisar la realización de actividades riesgosas sin la necesidad de estar de manera física presente. Todas estas tecnologías favorecen no solamente a hacer más eficiente la gestión preventiva sino que también incitan a los trabajadores a que mantengan un comportamiento responsable, al poder llegar a saber que sus acciones son sistemáticamente monitorizadas y registradas digitalmente.

Evaluaciones psicológicas y conductuales.

Existen organizaciones que mediante el apoyo de trabajadores sociales incorporan la práctica de evaluaciones psicológicas y de conductas para poder estudiar actitudes, niveles de estrés o hábitos que puedan afectar a la seguridad, puesto que también se reconoce que la conducta del trabajador juega un papel esencial y fundamental en la prevención de cada uno de los riesgos. Mediante estas evaluaciones, se puede hacer el análisis correspondiente para detectar tanto conductas de riesgo como la falta de conciencia preventiva o problemas cualitativos que pongan en evidencia el desempeño seguro.

De los resultados de estas evaluaciones dependen planes específicos de intervención, donde pueden encontrarse asesorías, talleres de habilidades para el manejo de estrés o programas que desarrollen la práctica de intervenciones específicas para favorecer las conductas seguras. Este modelo integral, que no sólo tiene en cuenta la formación técnica sino también la psicológica del trabajador, a medio plazo “contribuye a una mejor gestión del riesgo, a un descenso de los accidentes de trabajo, a la generación de un entorno de trabajo saludable y a favorecer la motivación y el compromiso del trabajador por la prevención” (García, 2021, p. 10).

2.3.3.3. Propuestas de mejora para fortalecer el rol preventivo del trabajador.

Pequeñas empresas o talleres artesanales

Para fortalecer el rol preventivo del trabajador en cada una de las pequeñas empresas o talleres artesanales, es importante implementar capacitación continua sobre los diferentes riesgos específicos de cada actividad que realicen y las medidas preventivas a seguir para evitar accidentes. A pesar de ser pequeñas, cada una de estas empresas pueden beneficiarse inmensamente de la creación de diferentes comités informales de seguridad, donde tanto los empleadores como trabajadores participen de manera activa de la identificación y gestión de riesgos en cuestión. Mejorar cada una de las condiciones físicas del entorno de trabajo, como por ejemplo la ventilación, junto a la iluminación adecuada y señalización de cada uno de los riesgos, también es importante y clave.

Fomentar de manera progresiva la participación activa de los trabajadores en relación a la identificación de diferentes peligros y en la adopción de cada una de las prácticas de seguridad fortalecerá y robustecerá la cultura preventiva; es necesario sensibilizar sobre cada uno de los derechos laborales relacionados con la seguridad y salud para certificar que los trabajadores conozcan todos sus derechos y las medidas de protección que les corresponden, aportando o a un entorno de trabajo más seguro, eficiente y saludable.

Fortalecimiento de la capacitación continua y práctica.

Una de las más relevantes propuestas consiste en reforzar los programas de capacitación continua bajo un carácter más práctico, participativo y contextualizado a las actividades laborales específicas. Las capacitaciones actuales muchas veces se limitan a una simple transmisión teórica de contenido sin que se produzca un aprendizaje significativo en

los trabajadores. Por lo tanto, son necesarias metodologías activas como talleres vivenciales, simulacros frecuentes, análisis de casos reales y participación directa del trabajador en la detección de riesgos de su entorno. “También se tiene que fomentar una formación por competencias para desarrollar, no solo conocimientos, sino también habilidades y actitudes preventivas” (Guevara, 2019, p. 35).

Inclusión del rol preventivo del trabajador en los sistemas de evaluación del desempeño.

Otra alternativa muy importante consiste en incluir la regulación del cumplimiento de las obligaciones de carácter preventivo ya dentro del propio sistema de evaluación del desempeño laboral. En muchos casos, los trabajadores no reciben ningún tipo de feedback formal sobre el comportamiento en materia de seguridad, de modo que se elimina la posibilidad de reconocer o corregir su comportamiento. La introducción de indicadores del tipo correspondiente al uso correcto de los EPIs, a la asistencia a la formación, a las comunicaciones de condiciones inseguras o de la conducta preventiva en general, permite evaluar y poner de relieve este ámbito. “Este avance puede servir para plantear incentivos, reconocimientos o sanciones donde sea necesario, intensificando así la responsabilidad personal en la gestión de los riesgos” (Macías, 2021, p. 20).

Promoción de la cultura de corresponsabilidad.

Uno de los mayores retos consiste en superar la percepción equivocada cuya idea errónea sería que la seguridad en el trabajo se entiende solo como responsabilidad de la empresa. En este sentido, puede optarse por realizar campañas internas de comunicación que ayuden a divulgar la corresponsabilidad, esto es que el trabajador en su función se preocupe de tal forma que esa misma forma implique que es protagonista en la prevención de accidentes. Las campañas pueden ser diversas e incluir charlas motivacionales, testimonios de trabajadores, material visual atractivo (infografías, vídeos) y espacios de diálogo satisfactorios. “Fortalecer los comités bipartitos de seguridad y salud como espacios de trabajo donde el trabajador no sirva para ser observado, sino que intervenga de manera proactiva en la toma de decisiones de tipo preventivo” (Sierra, 2021, p. 21).

Incentivos y reconocimiento al comportamiento preventivo.

Una manera de promover el papel del trabajo del trabajador prevenido consiste en constituir sistemas de incentivos y/o de reconocimiento de la conducta segura, lo que puede suponer premiar al trabajador que destaque como “trabajador preventivo del mes”, premiar a las sugerencias de mejora sobre la seguridad, dar certificaciones internas de buen rendimiento en simulacros, etc. Estas acciones refuerzan positivamente la conducta deseada, provocan a su vez el resto de la plantilla de manera intermitente y contribuyen a generar el orgullo profesional relacionado con el tema de la seguridad. “De esta forma, el reconocimiento obtenido se puede traducir en un beneficio real (un día libre, una pequeña bonificación o una mejora de la evaluación anual del rendimiento)” (Muy, 2021, p. 40).

Gamificación.

La gamificación, que se entiende como la utilización dentro de un contexto no lúdico de los elementos propios del diseño de juegos, ha ido transformándose en una estrategia eficaz y didáctica para promover conductas adecuadas en diversas realidades, incluso en la laboral. En el ámbito de la seguridad y salud dentro del ambiente de trabajo, la gamificación se puede aplicar como un sistema y herramienta para motivar a los trabajadores en la práctica de la prevención, incentivar el acatamiento de cada una de las normas y consolidar una cultura organizacional orientada a la seguridad.

La introducción a la gamificación es esencial para prevenir riesgos laborales, incorpora el diseño de sistemas de puntos, insignias, rankings o niveles a fin de recompensar buenas prácticas del trabajador. Por ejemplo se pueden conseguir puntos por llegar puntualmente para los cursos de formación, por la progresiva utilización de cada uno de los equipos de protección personal (EPP) de manera eficiente, por avisar de condiciones inseguras o por participar en simulacros. Estos puntos se pueden materializar en reconocimientos simbólicos (por ejemplo: diplomas, medallas digitales, menciones públicas) o en incentivos tangibles como lo son bonificaciones, permisos, canjes de productos. “Es esencial que el sistema de recompensas esté claramente definido, sea justo y que motive la participación reduciendo la competencia tóxica” (Cuello, 2023, p. 8).

El empleo de la gamificación también beneficia el trabajo en equipo y el correspondiente sentimiento de pertenencia. Al usar dinámicas colectivas, como son los retos en grupo o la competición entre áreas de trabajo, se potencia la corresponsabilidad entre compañeros y el aprendizaje en común. Además, al uso de plataformas digitales o aplicaciones móviles, es posible hacer un seguimiento en tiempo real del rendimiento preventivo, generando estadísticas que retroalimenten tanto al patrón a la hora de tomar decisiones, como a la hora de identificar a los trabajadores que están más comprometidos con la práctica preventiva.

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA

Con la finalidad de desarrollar el estudio denominado “Obligaciones frente a riesgos laborales del trabajador en el Ecuador”, se emplearon diversos métodos, sistemas, técnicas que permitieron cumplir cada uno de los objetivos planteados y generar una comprensión completa e integral del fenómeno jurídico objeto de análisis.

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada integralmente por 15 trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, considerándola como una de las empresas más grandes de la Provincia de Chimborazo, de etnia mestiza, cuyas edades oscilan entre los 30 y 45 años.

3.2. Métodos

Para el adecuado desarrollo de la investigación actual se emplearán cada uno de los métodos siguientes: inductivo, deductivo y jurídico-analítico respectivamente, los cuales permitirán abordar el presente estudio desde una perspectiva amplia hasta una específica respectivamente, considerando tanto la normativa como su aplicación de carácter práctica y doctrinal.

3.2.1. Método deductivo

El método deductivo se direcciona por el análisis de cada uno de los diferentes principios generales del Derecho Laboral ecuatoriano, particularmente en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo; aplicándolos al contexto específico de los trabajadores en Riobamba, provincia de Chimborazo. Como lo señala Sierra (2021), este método “se efectúa al considerar cada principio o preceptos en el contexto general, aplicables para determinar diversas conclusiones de características particulares en la rama de estudio” (p. 20).

3.2.2. Método jurídico-analítico

El método de carácter jurídico-analítico permitirá descomponer e interpretar cada una de las normas que regulan las diferentes obligaciones patronales frente a los distintos riesgos laborales, considerando su contexto de carácter económico, social y político actual. Según Cuello (2023), este método “aportará verdadera comprensión a cada una de las normas jurídicas en el estrato social, político y económico de la realidad contemporánea y actual, otorgando una interpretación de tipo integral a la norma en cuestión” (p. 9).

3.3. Enfoque de la investigación

3.3.1. Enfoque cualitativo

La presente investigación se efectivizó por medio del enfoque cualitativo, con la finalidad de comprender, interpretar y analizar respectivamente cada uno de los aspectos normativos y doctrinarios que rigen las diferentes obligaciones en materia de riesgos laborales en el Ecuador. Mediante la efectiva aplicación del presente enfoque se examinan cada una de las normas jurídicas, jurisprudencia y doctrinas, considerando los diferentes factores de carácter social, político y económico respectivamente que inciden en la progresiva protección de los trabajadores. El presente enfoque permite incorporar distintos hallazgos emergentes y ofrecer una visión de carácter crítica y contextualizada del problema jurídico tratado.

3.4. Tipo de investigación

El presente articulado investigativo es de carácter jurídico dogmático y exploratorio respectivamente, lo que permite abordar el estudio tanto desde la sistematización de carácter normativa como desde la identificación de cada uno de sus vacíos, contradicciones o escasa información sobre la efectiva aplicación de la ley en la práctica.

3.4.1. Dogmática

El enfoque dogmático se dirige al análisis e interpretación de cada una de las normas jurídicas vigentes en Ecuador sobre los diferentes riesgos laborales, con la finalidad de sistematizarlas y comprender su alcance, junto a su aplicación y coherencia interna. Como indica Guevara (2019), se trata de “explicar y clasificar cada una de las normas y diferentes principios legales, según su establecimiento y determinado en códigos, leyes y jurisprudencia respectivamente” (p. 30).

3.4.2. Jurídica exploratoria

La investigación del mismo modo es de carácter exploratorio, pues aborda un tema con poca profundización práctica en el adecuado contexto jurídico ecuatoriano: cada una de las obligaciones concretas del empleador y del Estado frente a los diferentes riesgos laborales, especialmente ante nuevas modalidades de tipo laboral y contextos precarios. Como indica Dopico (2020), este tipo de investigación “se utiliza principalmente al abordar una tematica poca explorada o novedosa en el campo del derecho” (p. 25).

3.5. Diseño de investigación

El presente diseño incorporado a la actual investigación es de tipo no experimental, ya que no se manipulan ninguna de las variables en cuestion, se observa y posteriormente se analiza la realidad jurídica y fáctica tal como ocurre y se efectiviza en el entorno laboral. El presente estudio se centrará principalmente en el correspondiente análisis de carácter

normativo y la efectiva percepción de actores relevantes, sin alterar cada una de las condiciones del fenómeno jurídico objeto de estudio.

3.6. Población y muestra

La población de la presente indagación está integrada y conformada por trabajadores del comité de empresa de la industria “Cemento Chimborazo” en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo; la muestra fue intencional no probabilística por conveniencia, seleccionando cada uno de los sujetos que por su experiencia o situación laboral, puedan aportar información valiosa, relevante sobre el cumplimiento de cada una de las obligaciones frente a los riesgos laborales. Para los trabajadores, se priorizaron aquellos expuestos a diversos riesgos físicos, ergonómicos o psicosociales respectivamente.

3.6.1. Selección de la muestra

Se seleccionaron 15 trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, considerándola como una de las empresas más grandes de la Provincia de Chimborazo, de etnia mestiza, cuyas edades oscilan entre los 30 y 45 años. Todos cuentan con experiencia profesional entre 5 y 10 años dentro del sector. Se encargan de la operación de planta industrial dedicada a la producción de cemento, con diferentes procesos que implican riesgos de ruido excesivo, vibraciones, incluido el contacto con polvo y químicos, temperaturas elevadas y manejo de maquinaria industrial pesada.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnica: Encuesta

Se empleó la técnica de encuesta, dirigida a cada uno de los trabajadores seleccionados, con el fin de identificar la forma en que perciben y aplican cada una de las obligaciones en relación a la prevención de riesgos laborales en su entorno laboral diario.

3.7.2. Instrumento: Cuestionario

El **cuestionario** será el instrumento principal, compuesto por 10 preguntas cerradas que permitirán obtener información específica, detallada y medible sobre las diferentes condiciones laborales, cumplimiento de normativa de riesgos y la percepción adecuada sobre la responsabilidad del empleador.

3.8. Técnicas para el tratamiento de la información

La información obtenida se procesó mediante análisis de datos, organizando cada uno de los resultados en tablas y gráficos mediante el software Microsoft Excel. El presente análisis se enfocó en responder cada uno de los objetivos planteados, interpretar tendencias y establecer diferentes relaciones entre la normativa vigente y la correspondiente experiencia práctica de los sujetos investigados.

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Encuesta emitida a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo” en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo

Pregunta 1: ¿Ud. conoce que el empleador tiene la obligación legal de protegerlo frente a los riesgos laborales?

Tabla 1:

Obligaciones del Empleador

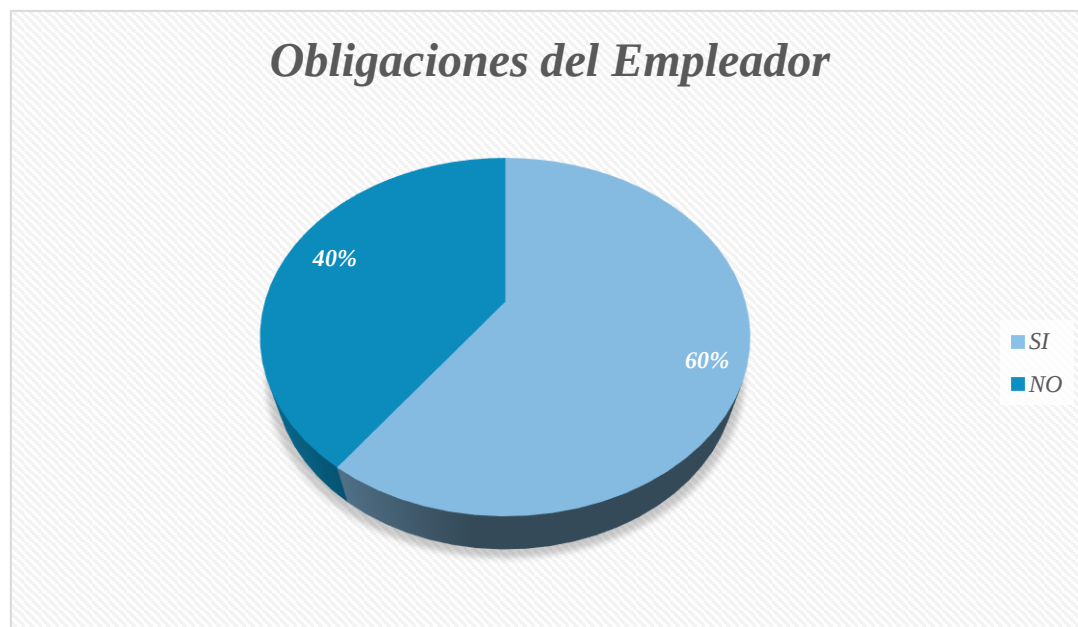
<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	9	60%
<i>NO</i>	6	40%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 1:

Obligaciones del Empleador



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

El 60% del total de los encuestados confirma poseer conocimiento de la obligación legal del empleador respecto a la protección frente a cada uno de los riesgos laborales, mientras que el 40% lo desconoce. La presente diferencia revela que, si bien existe una gran mayoría informada, aún persiste un porcentaje a considerar que ignora cada uno de sus derechos fundamentales en materia de seguridad y salud laboral respectivamente. La presente situación evidencia una deficiencia tanto en la comunicación como en la formación sobre los derechos laborales básicos por parte del actual empleador y del propio sistema legal. En el contexto de los trabajadores dentro de la empresa “Cemento Chimborazo”, la evidente falta de información puede repercutir de manera directa en su bienestar físico y emocional, ya que se exponen a diversos riesgos sin tener claridad sobre cada una de las responsabilidades legales que les amparan.

Pregunta 2: ¿Ud. ha recibido capacitación sobre las distintas normas de seguridad y salud laboral?

Tabla 2:

Capacitación de Normas de Seguridad

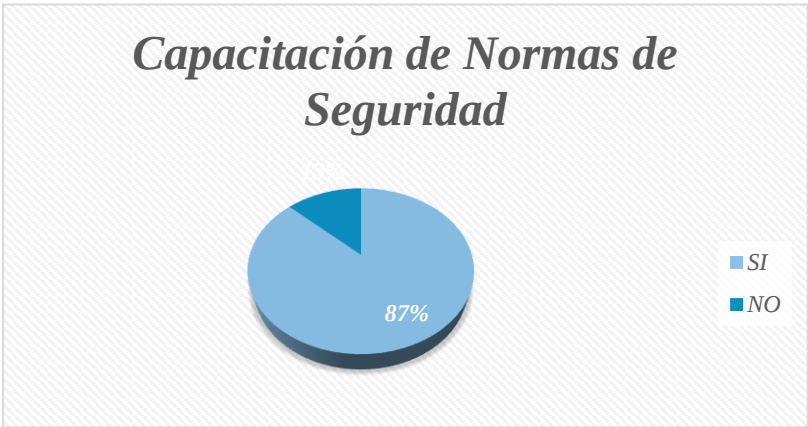
<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	13	87 %
<i>NO</i>	2	13 %
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 2:

Obligaciones del Empleador



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

El 87% del total de los encuestados indica haber recibido capacitación sobre cada una de las normas de seguridad y salud laboral, frente a un 13% que no ha tenido acceso directo a dicha instrucción. Esta alta cifra es alentadora respecto a cada uno de los términos de cumplimiento preventivo; sin embargo, también es necesario y menester analizar si la capacitación ha sido efectiva y también pertinente para su entorno laboral. En la industria laboral, una adecuada formación sobre cada uno de los derechos y obligaciones en materia de seguridad puede marcar la diferencia entre un entorno y contexto de trabajo seguro y uno precario. El hecho de que aún exista un grupo que no posee capacitación sugiere la necesidad de robustecer cada una de las presentes políticas de formación a nivel estatal y gremial.

Pregunta 3: ¿Su lugar de trabajo cumple con cada una de las normativas de prevención de riesgos laborales?

Tabla 3:

Normativa de Prevención de Riesgo Laboral

<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	13	87%
<i>NO</i>	2	13%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 3:

Normativa de Prevención de Riesgo Laboral



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

Un 87% de todos los encuestados manifiesta que su entorno laboral cumple con la respectiva normativa de prevención de riesgos, en contraposición a un 13% que lo niega rotundamente. Dicho dato refuerza la idea de que, en ciertos sectores considerados como formales o regulados, existe conciencia sobre la evidente importancia del cumplimiento legal en materia de seguridad. No obstante, se debe considerar que gran cantidad de espacios laborales pueden ser temporales, ser considerados como informales o carecer de una supervisión adecuada, lo que podría implicar que la presente percepción positiva no se refleje completamente en la realidad operativa en cuestión; el cumplimiento normativo debe evaluarse de forma y manera objetiva y no solo en función de la percepción de carácter subjetiva de cada uno de los trabajadores.

Pregunta 4: ¿Ud. identifica la presencia de riesgos laborales en su lugar de trabajo respectivamente?

Tabla 4

Presencia de Riesgos Laborales

<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	8	53%
<i>NO</i>	7	47%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 4:

Presencia de Riesgos Laborales



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

Con un resultado casi equilibrado y equitativo, el 53% identifica cada uno de los riesgos laborales en su entorno, mientras que el 47% no los percibe de manera directa. Esta paridad evidencia una disparidad en la correspondiente percepción del peligro que puede estar influenciada por la normalización de cada una de las prácticas inseguras o la falta de cultura preventiva. En el campo industrial, donde la exposición a materiales de tipo químicos, el manejo de equipos y maquinaria pesada junto a la evidente exposición prolongada a sonidos elevados son comunes; cada uno de los riesgos laborales pueden estar presentes sin ser identificados como tales. Por ello, se vuelve importante e indispensable desarrollar una cultura de identificación y prevención de cada uno de los riesgos que permita visibilizar las diferentes amenazas del entorno laboral.

Pregunta 5: ¿Ud. ha sufrido o un compañero algún accidente o enfermedad por las condiciones laborales actuales?

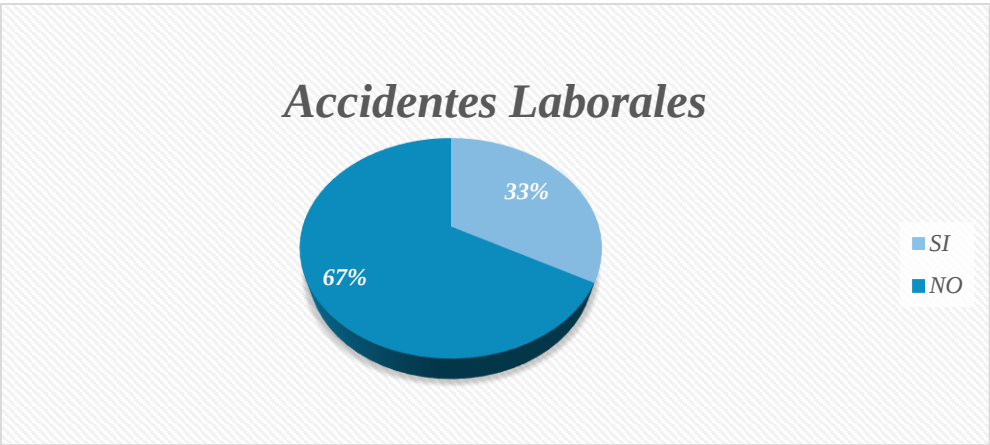
Tabla 5
Accidentes Laborales

<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	5	33%
<i>NO</i>	10	67%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 5:
Accidentes Laborales



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

El 33% del total de los encuestados ha experimentado, directa o indirectamente, accidentes o enfermedades laborales, mientras que el 67% no reporta esta realidad. Aunque la mayoría no ha sido víctima de esta clase de eventos, un tercio de los trabajadores afectados representa una cifra preocupante y a considerar que debe ser abordada. La presencia de distintas enfermedades o accidentes laborales puede estar relacionada con la ausencia de equipos de protección personal, diversas condiciones inadecuadas o excesiva carga de trabajo. Es crucial que se implementen diferentes medidas de seguimiento, control y mejora continua para reducir y mitigar estos incidentes a cero, especialmente en cada uno de los sectores creativos donde la salud del trabajador impacta directamente en su correspondiente capacidad productiva.

Pregunta 6: ¿Su empleador le suministra cada uno de los equipos de protección personal (EPP) para su actividad laboral segura?

Tabla 6:

Equipos de Protección Laboral

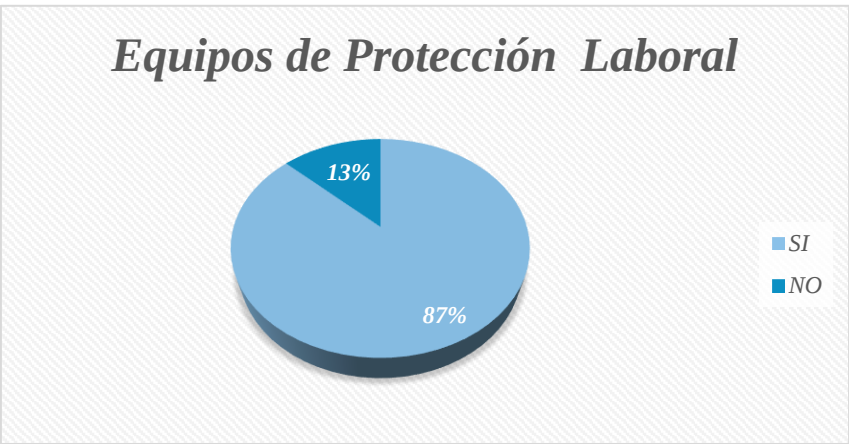
<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	13	87%
<i>NO</i>	2	13%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 6:

Equipos de Protección Laboral



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

Una mayoría significativa del 87% confirma recibir los EPP necesarios, lo que demuestra un cumplimiento generalizado con la presente obligación patronal. Sin embargo, el 13% que no recibe cada uno de estos insumos revela un incumplimiento que puede tener consecuencias de carácter legal y de salud. En actividades industriales, los EPP no siempre se limitan a cascos o guantes simplemente, sino que incluyen también protección de carácter auditiva, calzado especial y mascarillas para exposición a ambientes con sustancias químicas; garantizar la eficaz entrega y el uso correcto de cada uno de estos equipos es una obligación moral y legal del empleador en cuestión.

Pregunta 7: ¿Su empleador cumple con su obligación de registrar todos los accidentes laborales ante el Ministerio de Trabajo?

Tabla 7

Registro de Accidentes Laborales

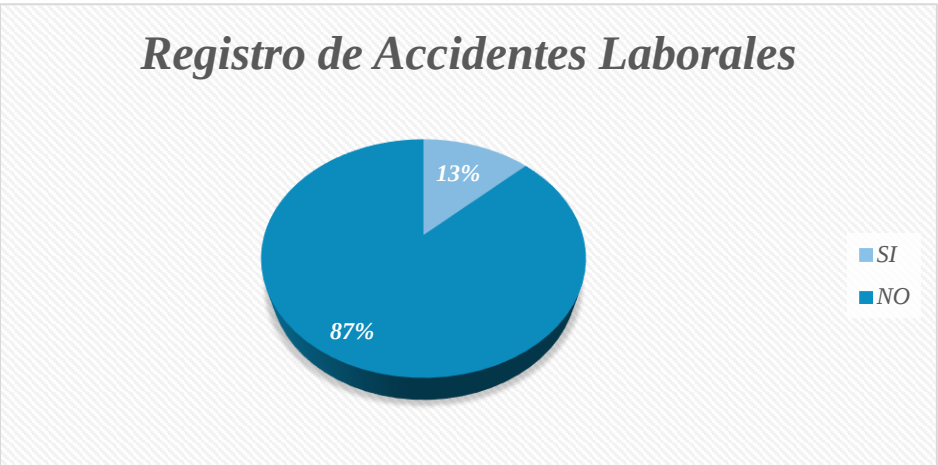
<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	2	13%
<i>NO</i>	13	87%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 7:

Registro de Accidentes Laborales



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

El presente ítem revela una seria deficiencia en el integral cumplimiento legal; solo el 13% señala que se registran cada uno de los accidentes laborales, mientras que el 87% afirma lo contrario. Este dato es preocupante y alarmante, ya que la omisión de registro impide y limita que el Estado pueda monitorear y aplicar correctivos, mejoras adecuadas en materia de prevención, en la práctica, esto implica una invisibilización de cada uno de los riesgos laborales y una negación del derecho a una compensación considerada como justa.

Pregunta 8: ¿ Ud. cree que su empleador asumiría la responsabilidad en caso de un accidente de trabajo por los antecedentes previos?

Tabla 8

Responsabilidad del Empleador

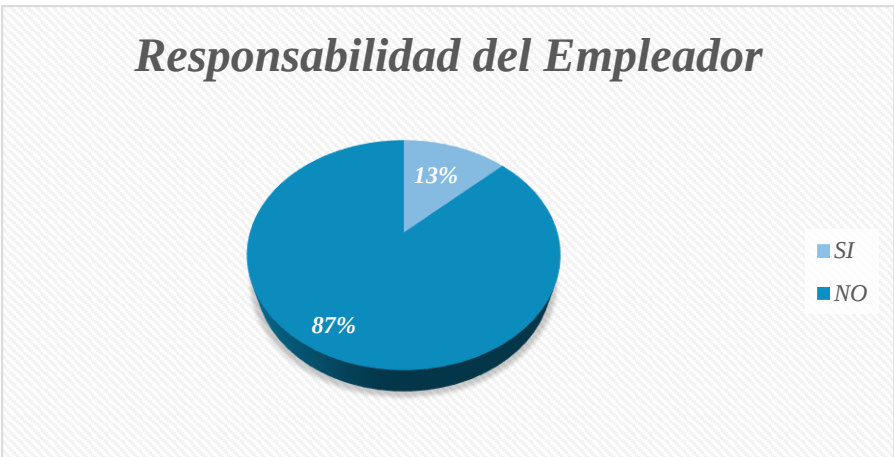
<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	7	47%
<i>NO</i>	8	53%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 8:

Responsabilidad del Empleador



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

El 53% de los encuestados no confía en que el empleador asumiría la completa responsabilidad en caso de accidente, frente a un 47% que sí lo cree que lo haría. Esta percepción revela una falta y ausencia de confianza institucional y legal, que puede deberse a distintas experiencias previas o a la cultura empresarial dominante en el sector. El incumplimiento de cada una de las obligaciones patronales genera desprotección y temor entre los distintos trabajadores. En el ámbito industrial, esto se traduce en reticencia a participar en cada uno de los eventos o condiciones laborales precarias, especialmente si los empleadores no ofrecen cada una de las garantías mínimas de respaldo frente a posibles contingencias presentadas.

Pregunta 9: ¿ El contrato de trabajo debe contener cláusulas conexas a las obligaciones del empleador frente a los riesgos laborales?

Tabla 9

Contrato Laboral

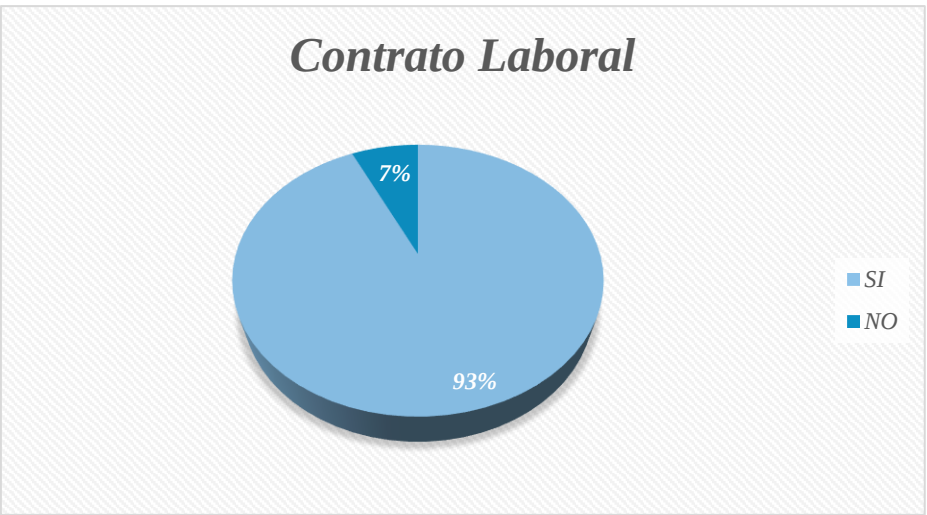
<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	14	93%
<i>NO</i>	1	7%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 9:

Contrato Laboral



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

Una amplia mayoría del 93% está de acuerdo con que cada uno de los contratos laborales deben incluir cláusulas específicas sobre riesgos laborales, lo cual evidencia una conciencia creciente sobre las verdaderas necesidades de formalizar estos compromisos, solo un 7% no lo considera necesario. La inclusión de dichas cláusulas no solo protege y salvaguarda al trabajador, sino que también delimita claramente cada una de las responsabilidades del empleador, ayudando a prevenir y mitigar futuros conflictos legales. Para cada uno de los trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo” este punto es clave e importante en la profesionalización de su actividad y en el robustecimiento de sus derechos laborales.

Pregunta 10: ¿Las direcciones del trabajo son efectivas para salvaguardar el cumplimiento de cada una de las obligaciones legales en seguridad y salud laboral?

Tabla 10

Inspecciones Laborales

<i>RESPUESTA</i>	<i>PARTICIPANTE</i>	<i>RESULTADO</i>
<i>SI</i>	10	67%
<i>NO</i>	5	33%
<i>TOTAL</i>	15	100%

Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Gráfico 10:

Inspecciones Laborales



Fuente: Encuesta efectuada a trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo”, en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

Realizado por: Jairo Antonio Mera Taipe (2025)

Análisis e Interpretación

El 67% considera que cada una de las inspecciones son efectivas, mientras que el 33% no confía en su impacto, esto muestra que existe una percepción general y especial de utilidad en estas acciones estatales; aunque también se salvaguarda un margen de mejora. Las inspecciones laborales son herramientas y sistemas fundamentales para verificar el cumplimiento de todas las normativas en seguridad y salud, pero su frecuencia, profundidad y consecuencias de carácter legal deben robustecerse. En sectores con alta informalidad,

dichas inspecciones pueden convertirse en la única vía o sistema de presión para exigir condiciones dignas y seguras en el ambiente de trabajo.

Es importante resaltar que si bien las inspecciones laborales son consideradas como un mecanismo de control, su verdadera efectividad depende especialmente del seguimiento posterior a las diferentes observaciones realizadas. En muchos casos, se identifica que, aunque se levantan varias actas o se notifican incumplimientos, no existen sanciones ejemplificadoras concretas ni revisiones periódicas contundentes para verificar el cumplimiento de las recomendaciones.

Esto genera una sensación de impunidad en cada uno de los trabajadores que puede debilitar la función preventiva de dichas inspecciones. En el sector industrial, donde las diferentes condiciones laborales pueden ser cambiantes y dependientes de diversos eventos específicos, la falta de un control continuo agrava y empeora la situación, dejando a cada uno de los trabajadores expuestos a prácticas laborales negligentes sin posibilidad de amparo inmediato y urgente.

4.2. Discusión de Resultados

Cada uno de los resultados obtenidos y alcanzados a través de la encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa “Cemento Chimborazo” evidencia y concluye una realidad compleja respecto a las distintas condiciones de seguridad y salud laboral, así como al cumplimiento de las obligaciones legales por parte del empleador. Si bien la mayoría de los encuestados (60%) manifiesta reconocer que el empleador tiene la inmediata obligación legal de protegerlos frente a los riesgos laborales, un preocupante 40% aún desconoce este derecho fundamental innato. Esta situación revela diferentes vacíos en la difusión de información y formación legal sobre seguridad laboral en nuestro país, lo que podría exponer a cada uno de los trabajadores a situaciones de vulnerabilidad sin el debido respaldo normativo, jurídico o institucional.

Por otra parte, se constata un esfuerzo considerable por parte de la empresa en ofrecer capacitación continua sobre normas de seguridad y salud, como lo demuestra el 87% de respuestas afirmativas en la segunda interrogante. El presente resultado es coherente con la percepción de cumplimiento legal y normativo expresada también por el 87% de cada uno de los encuestados que aseguran y garantizan que su lugar de trabajo cumple con las disposiciones legales. Sin embargo, tales cifras deben ser interpretadas con precaución y cautela, ya que la percepción de dicho cumplimiento no siempre se alinea o direcciona con una evaluación de carácter técnica o regulatoria y puede estar sesgada por la ausencia de fiscalización externa o por la correcta normalización de ciertas prácticas peligrosas.

En ese sentido, resulta particularmente relevante mencionar que el 53% de los encuestados identifique la presencia de cada uno de los riesgos laborales en su entorno, lo que sugiere que pese a la aparente capacitación del personal y cumplimiento formal, persisten amenazas latentes para la seguridad, junto a la integridad física y psicológica de

los trabajadores. Además, el 33% ha sufrido o conoce de distintos compañeros que han experimentado accidentes o diferentes enfermedades derivadas de las condiciones laborales, un indicador que no puede ser distanciado o ignorado. Esta cifra, aunque menor en comparación con quienes no reportan dichos incidentes, representa una llamada de atención sobre la efectividad real y práctica de las medidas preventivas implementadas e incorporadas y la necesidad de mecanismos de control y mejora continua actualmente.

Una de las variables más preocupantes del estudio se refiere al registro de accidentes laborales ante el Ministerio de Trabajo respectivamente, el 87% afirma que cada uno de estos incidentes no son formalmente documentados, constituyendo una grave omisión legal por parte del empleador en cuestión; la ausencia del presente registro no solo impide generar diferentes políticas públicas efectivas, sino que deja a cada uno de los trabajadores sin posibilidad de exigir reparaciones o compensaciones equitativas y justas. Esta falta de institucionalidad es considerada como coherente con la desconfianza expresada y manifestada por el 53% de los encuestados, quienes no creen que el empleador asumiría la responsabilidad total en caso de un accidente laboral inmediato; la falta de confianza en la figura empleadora representa un evidente obstáculo serio para el desarrollo de relaciones laborales justas y seguras en la empresa.

A pesar de ello, otros datos reflejan una elevada conciencia sobre la importancia de proteger cada uno de los derechos laborales. El 93% de los encuestados considera que los contratos deben anexar e incluir cláusulas específicas sobre riesgos laborales, lo cual evidencia y denota una clara disposición hacia la formalización de todas las responsabilidades y un deseo de mayor claridad legal; el presente dato es alentador, ya que sugiere que cada uno de los trabajadores están más interesados en garantizar y certificar la protección de sus derechos mediante sistemas e instrumentos jurídicos concretos, como el contrato individual de trabajo en Ecuador.

En relación con el papel del Estado, un 67% considera que todas las inspecciones laborales sí son efectivas para garantizar y certificar el adecuado cumplimiento de la legislación en seguridad ocupacional. No obstante, el 33% se encuentra en desacuerdo y pone de manifiesto que la efectividad de dichas inspecciones podría estar limitada por su falta o ausencia de frecuencia, superficialidad o por la mitigación de consecuencias legales contundentes; la percepción de impunidad o ineficacia institucional debilita y merma el rol preventivo del sistema laboral y perpetúa prolongadamente una cultura de negligencia en el cumplimiento de la ley y normativa.

Según el análisis de los datos obtenidos se revela una dualidad entre el cumplimiento formal y la realidad operativa del tema; aunque existen avances en materia de formación, dotación de diferentes equipos de protección y percepción del cumplimiento legal, también subsisten diversas deficiencias estructurales como la falta o ausencia de registro oficial de accidentes, junto a la percepción de inseguridad y la desconfianza hacia el empleador. Estos hallazgos ponen en evidencia la inmediata e imperiosa necesidad urgente de robustecer y

robustecer tanto la normativa como cada uno de los mecanismos de control, así como promover e impulsar una cultura laboral más transparente, de carácter preventiva y centrada en la protección integral del trabajador respectivamente.

En Ecuador, las inspecciones laborales son íntegramente realizadas por los inspectores del Ministerio de Trabajo, quienes ostentan la responsabilidad de verificar adecuadamente el cumplimiento de cada una de las normativas laborales, incluidas las conexas con la seguridad y salud en el trabajo. Los inspectores pueden realizar diferentes auditorías en los lugares de trabajo, revisar toda la documentación y entrevistar a cada uno de los trabajadores para certificar que se respeten adecuadamente sus derechos y se implementen cada una de las medidas preventivas.

En Ecuador, la conformación de los diferentes comités de seguridad y salud en el trabajo está regulada legalmente por normativa específica. Siendo la primera que se hizo alusión al tema en el Decreto Ejecutivo 2393, en su artículo 14 se manifiesta que “en todo centro laboral en que laboren continuamente más de quince trabajadores se debe organizar un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo incorporado de forma paritaria por tres representantes de los trabajadores junto a tres representantes de los empleadores respectivamente.

Recientemente el Decreto Ejecutivo 255 del año 2024 en su artículo 30 también regula a los diferentes organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo, establece cada uno de los requisitos para su constitución; estos artículos permiten fundamentar de manera eficiente la obligación legal de formar dichos tales comités y su correspondiente organización en función de la correcta prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluye que la obligación jurídica del empleador frente a los riesgos laborales constituye un deber irrefutable dentro del marco constitucional y legal de nuestro país. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326 numeral 5, garantiza a cada uno de los trabajadores el derecho a un ambiente de trabajo que certifique su salud, integridad, seguridad e higiene respectivamente; lo cual implica la obligación del empleador de crear y preservar dichas condiciones junto a la adopción de diferentes protocolos que salvaguarden la integridad de carácter física, mental del trabajador. La investigación evidencia que en el desarrollo práctico, muchos empleadores desconocen o mitigan estas obligaciones, generando entornos laborales inseguros y desprotección jurídica prolongada.

Se concluye que el marco normativo ecuatoriano determina con claridad las obligaciones del empleador en materia de riesgos laborales, siendo la Ley Orgánica de Prevención, Riesgos Laborales y Seguridad Social junto al Código del Trabajo y el Decreto Ejecutivo 255 los principales cuerpos legales que salvaguardan esta protección. Sin embargo, se evidencia que pese a cada uno de los avances normativos, la falta y ausencia de anexión de cláusulas específicas en los contratos de trabajo y la debilitada cultura preventiva en algunas empresas delimitan la efectividad de las presente garantías.

Se concluye que la exposición a cada una de las condiciones inseguras como la omisión de protocolos de seguridad, junto a la ausencia de dotación de cada uno de los equipos de protección, y la desinformación sobre derechos laborales de los trabajadores, generan un ambiente laboral tenso, con elevados niveles de incertidumbre y desmotivación progresiva. Esto repercute directamente en el efectivo rendimiento de los trabajadores, su salud mental, y en las relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo o empresa. Cada uno de los resultados obtenidos revelan que incluso cuando los trabajadores perciben capacitación o cumplimiento normativo, se mantienen brechas significativas en la identificación de dichos riesgos y en la percepción de respaldo por parte del empleador al momento de existir accidentes.

Se concluye que existe una contradicción entre lo que establece la normativa legal ecuatoriana y la realidad práctica vivida por cada uno de los trabajadores; aunque la mayoría de los encuestados reconoce haber recibido directamente la capacitación y contar con equipos de protección personal, también se identificaron grandes falencias, como por ejemplo la no inscripción de accidentes ante el Ministerio de Trabajo o la baja percepción de que el empleador asumiría responsabilidades en caso de accidentes. Dicha contradicción demuestra que el efectivo cumplimiento formal no siempre implica un cumplimiento sustancial, asimismo, se constató una ausencia de confianza en la efectividad práctica del sistema de control estatal en el caso de las inspecciones laborales, que a pesar de ser valoradas por un grupo de trabajadores, aún son vistas por muchos como ineficientes o simbólicas.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que el Estado mediante la dirección del Ministerio de Trabajo y demás entidades de control, implemente distintas campañas de difusión y sensibilización sobre cada una de las diferentes obligaciones legales del empleador frente a cada uno de los evidentes riesgos laborales. Asimismo, se recomienda que cada uno de los empleadores reciban formación obligatoria y certificada sobre la adecuada prevención de riesgos y derecho laboral, con el objetivo de reducir y mitigar el desconocimiento normativo y certificar entornos laborales seguros y humanizados que promuevan e impulsen el bienestar integral del trabajador.

Se recomienda reformar cada uno de los modelos contractuales estandarizados, tanto en el sector de carácter público como privado respectivamente, para que incluyan de forma directa y obligatoria cláusulas específicas sobre seguridad y salud ocupacional, según lo amando por el marco normativo vigente. Además, debe promoverse e impulsarse una cultura de prevención mediante la integración de auditorías periódicas que evalúen no solo el cumplimiento documental y formal, sino también la implementación efectiva de cada una de las obligaciones legales dentro del ambiente laboral.

Se recomienda que las empresas a nivel local, en coordinación con organismos especializados en salud ocupacional, realicen distintos diagnósticos internos de riesgos psicosociales y físicos en cada uno de sus centros de trabajo, e implementen diferentes planes de acción que incluyan mejoras tanto en la entrega y uso de equipos de protección junto a protocolos de seguridad actualizados y espacios de diálogo de carácter institucional. Se recomienda también fortalecer y robustecer la capacitación continua con énfasis en la identificación y respectiva comunicación de riesgos, promoviendo e impulsando así un clima organizacional saludable y productivo.

Se recomienda fortalecer el sistema y almanaque de inspecciones laborales mediante la asignación del incremento de recursos de carácter técnico y humano al Ministerio de Trabajo, estableciendo sistemas y mecanismos de seguimiento, además de sanción efectiva frente al incumplimiento de registros, de reportes y obligaciones patronales. Es clave la difusión constante de cada parte de la información sobre seguridad y salud laboral respectiva, a través de la incorporación de campañas educativas y diferentes talleres dirigidos tanto a empleadores como trabajadores de la empresa; es necesario que todos conozcan las diferentes normativas, riesgos laborales junto a las medidas preventivas para crear un entorno seguro y de calidad. Además del desarrollo de diferentes plataformas digitales accesibles donde cada uno de los trabajadores puedan denunciar irregularidades de forma anónima y segura en su trabajo, incentivando así la progresiva participación activa en la correspondiente vigilancia del cumplimiento formal de sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Ampuero, M. (2018). Administración de riesgo laboral en el Ecuador. *Digital Publisher*, 31-40.
- Barreto, D. (2022). Análisis del estado de la legislación en seguridad y salud ocupacional en la construcción y su impacto en la disminución de accidentes laborales: caso Ecuador. *Climax Juridico*, 10-23.
- Clanchet, G. (2022). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Elsevier Health Sciences*, 10-21.
- Cobaleda, E. (2019). Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 85-112.
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- CT. (2020). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Cubillos, E. (2019). El uso de las herramientas tic como estrategia para la identificación de factores de riesgos laborales en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Grecos*, 5-15.
- Cuello, Y. (2023). Estudio de los tipos de riesgos laborales y las normas que los amparan. *Clacxo*, 1-10.
- Dopico, S. (2020). El desgaste de la salud laboral como estrategia de rentabilidad en Ecuador. Un análisis de la legislación de seguridad y salud bajo el neodesarrollismo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 365-375.
- García, B. (2021). Análisis del Principio de la primacía de la realidad en la relación laboral bajo la legislación ecuatoriana. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 5-15.
- Gavilanes, M. (2024). Protección Laboral y Bienestar en el Trabajo: Un Análisis Exhaustivo Basado en Regulaciones, Procedimientos y la Sostenibilidad en Ecuador. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 111-130.
- Guevara, I. (2019). Análisis jurídico comparativo de la estabilidad laboral de los trabajadores de tres países bolivarianos (Ecuador, Bolivia, Perú). *Infobae*, 20-45.
- Guillén, M. (2024). Análisis de los posibles riesgos laborales en la construcción y mantenimiento de obras públicas en el Ecuador. *MQRInvestigar*, 1-20.
- Herrera, S. (2021). Cultura organizacional para manejo y prevención de riesgos laborales en una institución educativa, Quito-Ecuador. *Revista Ñeque*, 157-169.
- Jiménez, F. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio de las ciencias*, 724-744.

- Llamuca, N. (2022). La seguridad y salud ocupacional y su incidencia en los riesgos laborales en el sector cooperativista de Portoviejo. *Revista Uniandes Episteme*, 177-190.
- López, N. (2018). La normativa vigente sobre seguridad ocupacional y su in. *Clacxo Jurídico*, 10-22.
- LOSEP. (2016). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.
- Macías, S. (2021). Análisis de la gestión organizacional de la Coordinación Provincial de Prestaciones de Salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 3-25.
- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*, 27-46.
- Neusa, G. (2023). Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 1-10.
- Ortega, J. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana. *Polo del conocimiento*, 360-408.
- Paladines, S. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 150-158.
- Panta, K. (2023). Sostenibilidad empresarial con la contribución de la seguridad y salud en el trabajo. *Espergesia* , 29-41.
- Piñas, L. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores* , 1-17.
- Sánchez, M. (2018). El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad: un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar. *Foro*, 30-45.
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 7-26.
- Toro, J. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 497-503.
- Torres, M. (2017). Modelo cuantitativo de riesgos laborales para el sector de la construcción en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 890-920.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

**ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA
DE DISTINTOS SECTORES ECONÓMICOS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA,
PROVINCIA DE CHIMBORAZO**

TEMA: Obligaciones frente a riesgos laborales del trabajador en el Ecuador

OBJETIVO: Analizar la obligación jurídica del empleador frente a los riesgos laborales que afectan el desempeño del trabajador en Ecuador.

Pregunta 1: ¿Conoce que el empleador tiene la obligación legal de protegerlo frente a los riesgos laborales?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 2: ¿Ha recibido capacitación sobre las distintas normas de seguridad y salud laboral?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 3: ¿Su lugar de trabajo cumple con cada una de las normativas de prevención de riesgos laborales?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 4: ¿Identifica la presencia de riesgos laborales en su lugar de trabajo respectivamente?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 5: ¿Ha sufrido o un compañero algún accidente o enfermedad por las condiciones laborales actuales?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 6: ¿¿Su empleador le suministra cada uno de los equipos de protección personal (EPP) para su actividad laboral segura?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 7: ¿ Su empleador cumple con su obligación de registrar todos los accidentes laborales ante el Ministerio de Trabajo?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente

- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 8: ¿ Cree usted que su empleador asumiría la responsabilidad en caso de un accidente de trabajo por los antecedentes previos?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 9: ¿ El contrato de trabajo debe contener cláusulas conexas a las obligaciones del empleador frente a los riesgos laborales?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Pregunta 10: ¿ Las inspecciones del trabajo son efectivas para salvaguardar el cumplimiento de cada una de las obligaciones legales en seguridad y salud laboral?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Me es indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo