



Reglamento de Higiene y Seguridad

Caterworkservice Cia. Ltda.



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

RUC:	1792987504001
Razón Social:	Caterworkservice Cia. Ltda.
Actividad económica:	Caterworkservice Cia. Ltda. se dedica a las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none">• Prestación de servicios de alimentación• Servicios de catering• Servicios de limpieza• Servicios de lavandería• Mantenimiento de instalaciones industriales
Tamaño de la empresa:	Pequeña empresa
Centros de trabajo:	Oficina administrativa Quito
Dirección:	José Herboso Oe6-24 y Machala

OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Objetivo:

El presente Reglamento de Higiene y Seguridad tendrá los siguientes objetivos:

- a. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo a todos sus trabajadores.
- b. Definir programas y acciones en temas generales y específicos que tengan como finalidad la promoción de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos del trabajo.
- c. Integrar la gestión de la Higiene y Seguridad en el trabajo, a la gestión integral de la Empresa.
- d. Prevenir los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- e. Proporcionar condiciones seguras a los trabajadores en todos los lugares que estén desarrollando actividades.
- f. Capacitar permanentemente a trabajadores sobre los mejores métodos para prevenir los riesgos laborales.

2. Ámbito de aplicación:

Todas las disposiciones expresadas en el presente Reglamento se aplicarán en todas las actividades laborales que mantiene Caterworkservice Cia. Ltda.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Caterworkservice Cia. Ltda., es una empresa que trabaja bajo altos estándares de calidad y de acuerdo a las exigencias de los clientes y entidades de control. Consciente de los riesgos laborales que se generan a consecuencia de sus actividades administrativas y operativas está preocupada en forma permanente por la seguridad y la salud de sus trabajadores, por tal razón, se compromete a:



- a) Cumplir con la legislación vigente aplicable tanto en el código de trabajo como en lo que se refiere a Higiene y Seguridad, así como con los compromisos adquiridos con las partes interesadas.
- b) Gestionar y prevenir los riesgos, laborales, de salud, ambientales y de calidad que se generan como parte de las actividades del trabajo ejecutado, tomando en cuenta considerados como significativos, Riesgos Ergonómicos, Psicosociales, Físicos, Químicos y Mecánicos.
- c) Promover, la creación de una cultura basada en el compromiso con la seguridad, la salud y el ambiente, mediante la continua información y supervisión de las tareas propias de la ejecución de los trabajadores solicitados.
- d) Comunicar y promover la adopción de estos compromisos a sus colaboradores.
- e) Compromiso de optimizar los recursos económicos, técnicos, y humanos
- f) Mejora continua en seguridad, salud de los trabajadores
- g) Brindar un ambiente en calidad de Higiene y Seguridad, orientados a mejorar el bienestar de sus empleados.
- h) Propiciar y apoyar un mejoramiento continuo de sus procesos y del personal de la empresa en materia de Higiene y Seguridad a través de capacitaciones.
- i) Asignar los recursos necesarios, humanos, financieros o de otra índole, para fortificar la gestión en Higiene y Seguridad de la empresa.

Atentamente,



Diego Delgado Valdivieso
Gerente General
Caterworkservice Cia. Ltda.



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

Art. 1.- Obligaciones generales del empleador.- De conformidad a lo establecido en art. 410 del Código de Trabajo, art. 11 del Reglamento de Higiene y Seguridad de los Trabajadores y art. 11 del Instrumento Andino de Higiene y Seguridad en el Trabajo Decisión 584, son obligaciones del empleador las siguientes:

- a. En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.
- b. Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la Empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo;
- c. Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- d. Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- e. Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;
- f. Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la Higiene y Seguridad de los trabajadores;
- g. Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;
- h. Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;
- i. Informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;
- j. Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;



- k. Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de Higiene y Seguridad y/o establecer un servicio de salud en el trabajo; y
- l. Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.
- m. El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen.
- n. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos
- o. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
- p. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
- q. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
- r. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado una vez por año para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
- s. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- t. Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Relaciones Laborales, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la Empresa sin mengua a su remuneración.
- u. Especificar en el Reglamento interno de Higiene y Seguridad, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.
- v. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la Empresa.
- w. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la Empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos internos o externos; regulares y periódicos.
- x. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la Empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la Empresa, dejando constancia de dicha entrega.
- y. Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la Empresa.
- z. Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa.



- aa. Comunicar al Comité de Higiene y Seguridad, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Art. 2.- Obligaciones generales del trabajador.- Será obligación de los trabajadores del Empresa el cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 del Reglamento de Higiene y Seguridad de los Trabajadores, art. 18 del Acuerdo Ministerial 1404 y el art. 18 al 24 del Instrumento Andino de Higiene y Seguridad en el Trabajo Decisión 584 además de:

- a. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene de los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
- b. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la Empresa u organismos especializados del sector público.
- c. Usar y conservar los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la Empresa.
- d. Informar a sus superiores de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo.
- e. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la Empresa.
- f. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
- g. Colaborar en la investigación de accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.

Art. 3.- Derechos de los trabajadores.- Son derechos de los trabajadores los contemplados en los siguientes literales:

- a. Los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente laboral adecuado, propicio para el desarrollo de sus facultades físicas y mentales que garanticen su salud, seguridad y bienestar.
- b. Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos a los que están expuestos por las actividades que realizan y cuáles son las medidas preventivas a adoptar.
- c. Los trabajadores o el Comité central de Higiene y Seguridad Ocupacional tienen derecho a solicitar a la autoridad competente una inspección del centro de trabajo cuando consideren que no existe condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional. Incluye estar presente en la diligencia y dejar constancia sus observaciones en el acta de inspección.
- d. Los trabajadores tienen derecho a conocer el resultado de los exámenes médicos, de laboratorio, de estudios especiales y la confidencialidad de los mismos que se hayan realizado con ocasión de la relación laboral.

Art. 4.- Prohibiciones para el empleador.- Queda prohibido al empleador lo contemplado en los siguientes literales:

- a. Exigir realizar a los trabajadores que no tengan la capacitación y el entrenamiento adecuado, trabajos que pongan en riesgo su Higiene y Seguridad Ocupacional.



- b. Entregar equipos logísticos que no cumplan con las condiciones estándar de optimización mediante registros normalizados, que detallen de la funcionalidad de herramientas, componentes, indumentaria de protección personal y demás instrumentación requerida por el personal.
- c. Ordenar o autorizar trabajos que pongan en peligro la integridad del trabajador o de los bienes de la Empresa. Salvo que por imperiosa necesidad del trabajo se hubiesen tomado anticipadamente todas las medidas de precaución necesarias.
- d. Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico.
- e. Facultar a los trabajadores el desempeño de sus labores sin el uso de la ropa y equipos de protección personal.
- f. Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales que no cuenten con las defensas o guardas de protección u otras seguridades que garantice la integridad física de los trabajadores.
- g. Transportar a trabajadores en vehículos inadecuados para este efecto.
- h. Dejar de cumplir las disposiciones que sobre prevención de riesgos emanen de la ley, reglamentos y las disposiciones del Seguro General Riesgos del Trabajo del IESS.
- i. Incumplir con el presente Reglamento, así como las demás disposiciones Legales y Reglamentarias que existan para el efecto y el desarrollo de las políticas de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- j. Dejar de acatar las disposiciones o recomendaciones contenidas en los Certificados Médicos, debidamente abalizados por el IESS o de los certificados emitidos por la Comisión de Evaluación de las incapacidades del IESS, sobre cambio definitivo o temporal de los trabajadores en actividades que puedan agravar sus lesiones o enfermedades.

Art. 5.- Prohibiciones para los trabajadores.- El incumplimiento de normas y procedimientos de Higiene y Seguridad Ocupacional, puede ser sancionado con la terminación del contrato de trabajo previo a la solicitud de visto bueno ante la autoridad laboral. Por esta razón es necesario que los trabajadores conozcan las prohibiciones a las que están sometidos y que se presentan a continuación:

- a. Introducir o consumir bebidas alcohólicas y otras sustancias psicotrópicas en los centros de trabajo.
- b. Presentarse o permanecer en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias tóxicas o estupefacientes.
- c. Comer, beber o fumar en las áreas aledañas de la Empresa.
- d. No usan equipos electrónicos, no autorizados dentro de la Empresa.
- e. Prender fuego en sitios en que ellos constituya peligro.
- f. Maniobrar equipos o instalaciones eléctricas, sin estar autorizados para ello.
- g. Realizar trabajos sin haber recibido las instrucciones sobre prevención de riesgos y sin tener el entrenamiento suficiente.
- h. Modificar, destruir o remover sistemas o accesorios de protección a maquinas, implementos o instalaciones, así como también instalaciones de seguridad en el trabajo.
- i. Manipular alambres eléctricos sueltos.
- j. Prestar los equipos de protección personal, estos serán responsabilidad de cada trabajador.



Art. 6.- Responsabilidad de los gerentes.- La gerencia y los niveles de mando de la Empresa deberán entre otras cosas:

- a. Formular la política Empresarial en materia de seguridad y salud ocupacional y hacerla conocer a todo el personal de la Empresa.
- b. Destinar los recursos económicos necesarios para el correcto desenvolvimiento de la prevención de los riesgos laborales.
- c. Solicitar reportes al Jefe de Higiene y Seguridad Ocupacional en el Trabajo o al Comité con el fin de mantenerse plenamente informado acerca de la Prevención de Riesgos que se está realizando.
- d. Velar por el cumplimiento de todas y cada una de las Normas, Reglamentos e Instructivos de la Empresa a través de la Unidad y el Comité central de seguridad y salud ocupacional.

Art. 7.- Responsabilidad de los jefes.- Tendrá como obligación:

- a. Ofrecer al personal que se encuentra a su cargo, las explicaciones técnicas necesarias y suficientes relativas al trabajo previo al inicio de la jornada, los equipos y materiales que va usar, procedimientos e instructivos de trabajo, verificando permanentemente el desempeño durante la jornada.
- b. Acatar las disposiciones emanadas por el Jefe de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Empresa.
- c. Cumplir y hacer cumplir todas las normativas existentes en materia de seguridad, establecidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad como también de los normativos de seguridad por puestos de trabajo que se implementen.

Art. 8.- Responsabilidad de los supervisores.- Serán responsables de:

- a. Difundir a los trabajadores a su cargo sobre la prevención de los riesgos laborales inherentes a la actividad.
- b. Verificar el correcto uso y mantenimiento de los equipos de protección personal y colectiva de sus trabajadores. Colaborar en la identificación de los riesgos laborales del área de su responsabilidad.
- c. Participar en forma decidida en el control de los riesgos industriales.
- d. Cumplir y hacer cumplir todo lo estipulado en el presente Reglamento y demás normativas en materia de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Art. 9.- Obligaciones del técnico y responsables en prevención de riesgos laborales.- Tendrá como obligación:

- a. Dar el apoyo técnico a todo el personal directivo de la Empresa, teniendo como misión esencial la aplicación de los principios de la Higiene y Seguridad del trabajo, el cumplimiento de las políticas, la ejecución de los programas, la observación de los reglamentos y procedimientos y la comunicación entre los diferentes niveles de decisión de la Empresa.
- b. Asesorar al representante legal de la Empresa en el área de Higiene y Seguridad en el trabajo, e informar continuamente sobre el desarrollo y resultados de esta gestión.
- c. Velar por el cumplimiento y práctica de las normas y procedimientos de Higiene y Seguridad del Trabajo, impulsando la implementación de planes, programas y cursos



de adiestramientos y capacitación en forma continua y para todo el personal de la Empresa.

Art. 10.- Responsabilidades del técnico y responsables en prevención de riesgos laborales.- Será responsable de:

- a. Recopilara y procesara la información para la elaboración y difusión de los registros estadísticos de seguridad en la compañía.
- b. Participar en la investigación de accidentes y preparar informes para los directivos.
- c. Visitar e inspeccionar periódicamente las instalaciones, edificios, sitios de trabajo de la Empresa evaluando acciones inseguras, posibles causas de accidentes y anomalías diversas en relación con la Higiene y Seguridad del Trabajo.
- d. Autorizar y supervisar los trabajos eventualmente peligrosos, dictando las medidas de Higiene y Seguridades del trabajo específicas y necesarias, para prevenir accidentes y dar las instrucciones al personal para el uso y funcionamiento adecuado del equipo de protección personal (EPP).
- e. Colaborar en la constante actualización en los Planes de Emergencia y de Contingencia, y si correcta ejecución.
- f. Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad del Trabajo y la difusión de los procedimientos, planes y programas;
- g. Colaborar activamente con el Comité de Higiene y Seguridad del Trabajo en sus Actividades y responsabilidades.

Art. 11.- Obligaciones de contratistas, sub contratistas, fiscalizadores y otros:

- a. Solicitar a los contratistas/subcontratistas/fiscalizadores que sus trabajadores estén afiliados al IESS, que cuenten con un reglamento de higiene y seguridad ocupacional aprobado en el Ministerio de Trabajo.
- b. Todos los contratistas/sub contratistas/fiscalizadores se sujetarán al presente reglamento de la Empresa contratante.
- c. Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en el centro de trabajo donde van a desarrollar sus proyectos.
- d. Contar con los certificados de competencias laborales cuando lo necesiten. (Riesgos eléctricos, construcción y montacargas).

Art 12.- Responsabilidades y obligaciones de los espacios compartidos entre empresas:

- a. Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales.
- b. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes.



CAPÍTULO II

GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Art. 13.- Organismos paritarios.- De conformidad a lo dispuesto en el art. 14 del Reglamento de Higiene y Seguridad de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo en vigencia y Resolución 957, art 10 al 14 la Empresa, conformará el Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo Resolución 957, art 10, 11, 13, 14 bajo los siguientes lineamientos:

- a. La Empresa un Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo en forma paritaria, integrado por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores. Por cada miembro se designará además un suplente.
- b. El Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo de entre sus miembros elegirán un Presidente y Secretario que durarán en sus funciones un año, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario deberá ser representante de los trabajadores y viceversa.
- c. Para ser miembro del Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo se requiere trabajar en la Empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir y tener conocimientos básicos en Higiene y Seguridad Ocupacional.
- d. La elección de los representantes del empleador será directa por parte de ésta. La elección de los representantes de los trabajadores se realizará por votación y mayoría simple.
- e. El Servicio Médico y de Seguridad de la Empresa, serán componentes del Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo actuando con voz y sin voto.
- f. Todos los acuerdos del Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo se adoptarán por mayoría simple y en caso de igualdad de votaciones, se repetirá la misma hasta por dos veces más, en un plazo no mayor de ocho días. De subsistir el empate se recurrirá a la dirimencia de los Jefes de los Riesgos del Trabajo de las jurisdicciones del IESS.
- g. Las actas de constitución del Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo serán registradas en el Ministerio de Trabajo y comunicadas al empleador.
- h. El Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo sesionara de forma mensual o de forma extraordinaria cuando ocurriere algún accidente grave o al criterio del Presidente o, a petición de la mayoría de sus miembros. Las sesiones deberán efectuarse en horas laborales.
- i. En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.

Art. 14.- Funciones.- Son funciones de los organismos paritarios:

- a. Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales.
- b. Vigilar el cumplimiento del presente reglamento Interno de Higiene y Seguridad Ocupacional. Así mismo, tendrá facultad para de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Empresa.



- c. Realizar inspecciones de instalaciones, maquinaria y equipos recomendando la adopción de medidas preventivas.
- d. Conocer el resultado de las investigaciones que realicen los organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se originen en la Empresa.
- e. Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una adecuada formación en dicha materia.
- f. Realizar sesiones mensuales del Comité Central de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- g. El Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, como representante de los trabajadores, colaborará al interior de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 15.- Gestión de riesgos laborales propios de la Empresa:

La Empresa se compromete aplicar todos los métodos y técnicas de Higiene y Seguridad Ocupacional que puedan prevenir los factores de riesgo relacionados al trabajo.

Se priorizará el control de los factores de riesgo laborales primero en la fuente, luego en el medio y por último en el receptor.

- a. **Identificación.-** La Empresa identificara sus peligros en base a metodologías internacionales tomando de preferencia la Guía Técnica Colombiana GTC 4. Siempre la gestión de la seguridad y salud de la Empresa se basará en la elaboración de la presente matriz de identificación de peligrosos y evaluación de riesgos.
- b. **Medición.-** La Empresa contará con programa anual de higiene industrial el mismo que estará basado en la matriz de identificación y evaluación de riesgos laborales. Se medirán todos los factores de riesgos que ameriten su evaluación desde importantes a intolerables estas mediciones serán anuales.

MÉTODOS DE MEDICION DE RIESGOS LABORALES A APLICAR

FACTOS DE RIESGO A MEDIR	METODOLOGIA APLICABLE
Riesgo Mecánico	William W. Fine
Riesgo Físico	Aparatos de lectura
Riesgo Químico	Exposición por inhalación, modelo "COSHH Essentials", según NTP 750
Riesgo Biológico	Toma de muestras y análisis de las mismas, según NTP 608
Riesgo Ergonómicos	RULA, L.E.S.T., NIOSH, OWAS, RENAULT
Riesgo Psicosocial	Encuestas demostrativas, ISTAS 21



- c. **Evaluación.-** Los resultados de las mediciones de los diferentes factores de riesgo como: ruido iluminación, material particulado, estrés térmico, gases y más., serán comparados cuando sea posible con el Decreto Ejecutivo 2393 si esto no es posible se compararán en lo posible con las normas técnicas españolas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. **Control.-** Sobre el control de riesgo se analizará el funcionamiento, la efectividad y el cumplimiento de las medidas de protección, para determinar y ajustar sus deficiencias. Las actividades del proceso productivo propios de actividad comercial, tienen que estar integradas en el plan operativo de la Empresa, donde se definen los momentos de las intervenciones y los responsables de ejecución.

En el proceso continuo de la Gestión de riesgo, las conclusiones que salen como resultado del control de riesgo, nos sirven como fuente de información, cuando se entra otra vez en el proceso de la Análisis de riesgo. Por ello se realizará un control en:

- a. *Fuente:* En lo posible se actuará en la fuente que genera el riesgo laboral mediante controles de ingeniera o de procesos.
 - b. *Medio:* El medio de transmisión será la segunda opción válida para el control de los factores de riesgos laborales.
 - c. *Receptor:* Como última posibilidad se actuará sobre el trabajador con la dotación de equipos de protección personal o controles administrativos (reducción de horarios de trabajo, cambios de puestos de trabajo).
- e. **Planificación.-** Una vez llevada a cabo la evaluación de riesgos y en función de los resultados obtenidos, se procederá a planificar la acción preventiva para implantar las medidas pertinentes, incluyendo para cada actividad el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La planificación de la prevención deberá estar integrada en todas las actividades de la Empresa y deberá implicar a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se programará para un período de tiempo determinado medido y evaluado trimestralmente y se le dará prioridad en su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos detectados y del número de trabajadores que se vean afectados.

- f. **Ejecución.-** El responsable de la ejecución del control integral de los riesgos laborales es el Jefe de seguridad y salud en el Trabajo y el médico ocupacional de la Empresa.
- g. **Seguimiento y mejora continua.-** De la ejecución planificada, las evaluaciones, de las no conformidades encontradas en las auditorias se hará un seguimiento de levantamiento de las mismas para evitar los riesgos encontrados por intermedio de la mejora de procesos.

De la ejecución correcta de esta metodología de mejora de procesos, nos plantearemos nuevos objetivos al sistema de gestión para que saltemos a la mejora continua del sistema.



Art. 16.- De los trabajos de alto riesgo y/o especiales.- El presente artículo se aplica a todos los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, entendiendo por actividades de alto riesgo aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo.

Se considerarán entre otros trabajos en de alto riesgos y/o especiales los siguientes:

- Espacios Confinados
- En Alturas
- Trabajos en Caliente
- Con Energías Peligrosas.
- Con Sustancias Químicas

Entre otras se tomarán las siguientes acciones:

El Responsable/técnico de riesgos laborales antes de empezar el trabajo deberá firmar el permiso de trabajo y realizar el AST colocando en ambos documentos su firma de responsabilidad.

Se solicitará antes de realizar los trabajos a los trabajadores sus competencias en riesgos laborales debidamente registradas en el Senescyt.

De igual forma el medico en medicina del trabajo de la Empresa verificara los signos vitales y condiciones psicosociales de los trabajadores otorgando el permiso medico antes de empezar cualquier trabajo de alto riesgos o especiales.

Art. 17.- Señalización de seguridad.- La Empresa implantará sistemas de señalización en todas las instalaciones, estableciendo un orden de acuerdo a los riesgos existentes, señalización que se clasificará en:

- a. SP - señales de prohibición;
- b. SO - señales de obligación;
- c. Señal de equipos de lucha contra incendios;
- d. SA- señales de advertencia; y,
- e. SS - señales de salvamento o socorro.

La señalización de seguridad no sustituirá en ningún caso la adopción obligatoria de las medidas preventivas colectivas e individuales necesarias para la eliminación de los riesgos existentes, sino que serán complementarias a las mismas. A continuación, se presentará este tipo de señalización:

- a. Señales de prohibición: serán de forma circular y el color base de las mismas será el rojo. En un círculo central, sobre fondo blanco se dibujará, en negro, el símbolo de lo que se prohíbe.





- b. Señales de obligación: serán de forma circular con fondo azul oscuro y un reborde en color blanco. Sobre el fondo azul, en blanco, el símbolo que exprese la obligación de cumplir.



- c. Señal de equipos de lucha contra incendios: Nos indican la ubicación o lugar donde se encuentran los dispositivos o instrumentos de lucha contra incendios como extintores, mangueras, etc. Son de forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal).



- d. Señales de advertencia: estarán constituidas por un triángulo equilátero y llevarán un borde exterior en color negro. El fondo del triángulo será de color amarillo, sobre el que se dibujará, en negro el símbolo del riesgo que se avisa.



- e. Señales de salvamento o socorro: serán de forma cuadrada o rectangular. El color del fondo será verde llevando de forma especial un reborde blanco a todo lo largo del perímetro. El símbolo se inscribe en blanco y colocado en el centro de la señal.





PREVENCIÓN DE AMANEZCAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS

Art. 18.- Plan de emergencia.- Ante la ocurrencia de eventos tales como incendios, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor, la Empresa deberá implementar un sistema que permita:

- a. Evaluar periódicamente la posibilidad de que sucedan eventos que puedan generar un incendio o explosión mediante los mecanismos de análisis de riesgos establecidos, para mejorar los planes y hacer frente a dichos eventos posibles.
- b. Almacenar adecuadamente los combustibles (papel, cartón, plástico) en las áreas designadas para el caso con su respectiva señalización.
- c. Mantener los puestos de trabajo limpios de materiales combustibles, como estropajos, papel, cartón, plástico, etc.
- d. Verificar periódicamente que el personal no fume dentro de las instalaciones, así como señalar los lugares donde está prohibido fumar, hacer llamadas abiertas o hablar con teléfonos celulares.
- e. Controlar periódicamente los sistemas de protección eléctrica.
- f. Mantener despejados los accesos a extintores y otros equipos de notificación, control y extinción de incendios. Igualmente mantener despejadas las vías de circulación y salidas de emergencia.
- g. Conformar el organigrama funcional de emergencia integrado por las brigadas de socorro y el Jefe de Emergencia e Intervención.
- h. Elaborar e implementar el plan de emergencia y contingencia designado responsables antes, durante y después de una emergencia.

Art. 19.- Brigadas y simulacros

- a. Activar el plan de emergencia con las respectivas brigadas en caso de suscitarse un siniestro. El líder es el Jefe de Emergencia y puede solicitar colaboración del Jefe de Intervención y de las brigadas.
- b. Utilizar los elementos extintores acorde al tipo de fuego.
- c. Solicitar cortar el suministro de energía eléctrica a la brigada de apoyo.
- d. Despejar la zona afectada.
- e. Cerrar todas las puertas y ventanas del área afectada para sofocar el fuego.
- f. Proceder si el incendio es de grandes proporciones a evacuar al personal y reunirse en el punto de encuentro.
- g. Los brigadistas deben acudir al lugar del incendio y aplacar con los agentes extintores.
- h. Brindar por parte de los brigadistas los primeros auxilios a los trabajadores heridos y los transportarán hacia el punto de encuentro.
- i. Realizar cuando se haya apagado el incendio un chequeo de las estructuras alcanzadas por el fuego y se deberá rociar y sofocar las brasas.
- j. Dar por terminado el incendio.



- k. Participar en los simulacros, entrenamientos y capacitaciones para prevención y preparación ante situaciones de emergencia que defina la Empresa.
- l. Revisar periódicamente por parte del personal de mantenimiento los equipos de detección y alarma, así como los sistemas hidráulicos para garantizar su operatividad.
- m. La Empresa realizara la cantidad de simulacros que estime técnicamente necesarios nunca menos de dos al año.

Art. 20.- Planes de contingencia

- a. Aplicar el Procedimiento de Contingencia de la Empresa.
- b. Serán los jefes de emergencia y de intervención los responsables de evaluar si el lugar del siniestro es seguro, caso contrario no se permitirá el acceso de los trabajadores.
- c. Tomar las acciones pertinentes para corregir las causas que ocasionaron éste accidente y hacer los seguimientos para asegurar los buenos resultados de la gestión.
- d. Realizar el respectivo informe del accidente acaecido, reportándolo al Ministerio del Ecuador.
- e. Tomar las acciones correctivas para corregir las causas que ocasionaron éste incidente y hacer los seguimientos pertinentes para asegurar los buenos resultados.

DOCUMENTOS TÉCNICOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Art. 21.- Planos del centro de trabajo.- Para el cumplimiento de este articulado se tomará la normativa vigente que en el Decreto Ejecutivo 2393 en su artículo 15.- “DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO” en su numeral 2 incisos del 1 al 4, el cual señala que:

- a. Escala de planos y señalización en los puestos de trabajo.
- b. De los planos en las áreas de puestos trabajo.
- c. Detalles de servicios de prevención y de lo concerniente a campañas contra incendios.
- d. Planos de clara visualización de los espacios funcionales con la señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.

Art. 22.- Recinto laboral empresarial.- La empresa cuenta con 120 m² de extensión los cuales son área útil, dividida en:

Oficinas administrativas 90 m²

Sala de capacitación y reuniones 30 m²

Art. 23.- Áreas de puestos de trabajo.- La empresa cuenta con tres áreas específicas; la administrativa, área de logística y la operativa.

Área administrativa: Donde se encarga de la administración, contabilidad y dirección de la empresa.

Área de logística: Encargada de compra y distribución de materiales e insumos a los campos.

Área operativa: Encargada de las operaciones de alimentación y limpieza en los campos de trabajo.



Art. 24.- Detalles de los recursos.- Los detalles de los servicios se encontrarán en el plan de emergencia y contingencia de la Empresa aprobada por la autoridad competente.

Art. 25.- Rutas de evacuación de emergencia.- Las Vías de evacuación y salidas de emergencia están descritas en los planos de evacuación, teniendo en cuenta los medios de escape, escaleras de evacuación, señalización, zonas de seguridad o encuentro, y demás elementos necesarios para la evacuación exitosa

Los procedimientos y mapas de evacuación reposan en el plan de emergencia y contingencia aprobada por la autoridad competente.

GESTIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO

Art. 26.- Controles y exámenes médicos ocupacionales.- A cargo de la Empresa, los trabajadores deberán someterse inicial y periódicamente a chequeos médicos generales por lo tanto la Empresa deberá cumplir con las siguientes disposiciones.

- a. **Exámenes pre-empleo.-** Previo el ingreso de trabajadores nuevos, será necesario la realización de exámenes médicos con la finalidad de determinar su aptitud acorde a características de los puestos de trabajo.
- b. **Exámenes periódicos.-** Se realizarán exámenes en el transcurso de las labores, el tipo y periodicidad se establecerá acorde a las evaluaciones de los factores de riesgos en los puestos de trabajo, con el objetivo de prevenir el desarrollo de enfermedades a consecuencia del trabajo.
- c. **Exámenes reintegro.-** En caso de que un trabajador retome su puesto de trabajo y reingrese a la Empresa, se determinarán las condiciones de salud antes volver a su puesto y otro puesto de trabajo.
- d. **Exámenes de retiro.-** El trabajador que se retire de la Empresa, deberá someterse a exámenes que permitan establecer si el ejercicio de la actividad le causó algún tipo de alteración en su salud, de existir tal caso se deberá reportar a las autoridades correspondientes a fin de que su caso sea enmarcado dentro de lo que contempla las enfermedades profesionales u ocupacionales.

Art. 27.- Aptitud laboral.- Estos tendrán el objetivo de verificar las aptitudes y actitudes del candidato a trabajador de la Empresa para que puedan desarrollarse en el puesto de trabajo requerido.

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

Art. 28.- Prestación de primeros auxilios.- Se seguirán las siguientes recomendaciones:



- a. **Conservar la calma**, no perder los nervios es básico para poder actuar de forma correcta evitando errores irremediables.
- b. **Evitar aglomeraciones**, pueden entorpecer en todo momento las acciones de brigadista.
- c. **Saber imponerse**, es preciso hacerse cargo de la situación y dirigir la organización de los recursos y posterior evacuación del herido.
- d. **No mover**, norma básica y elemental, no se debe mover a nadie que haya sufrido un accidente hasta estar seguro de que se pueden realizar movimientos sin riesgo de empeorar las lesiones ya existentes. No obstante, existen situaciones en las que la movilización debe ser inmediata, cuando las condiciones ambientales así lo exijan o bien cuando se debe realizar una maniobra de R.C.P.
- e. **Examinar al herido**, se debe efectuar una evaluación primaria, que consistirá en determinar aquellas situaciones en que exista la posibilidad de la pérdida de la vida de forma inmediata. Posteriormente se efectuará la evaluación secundaria.
- f. **Tranquilizar al herido**, los accidentados suelen estar asustados, desconocen las lesiones que sufren y necesitan a alguien en quien confiar en esos momentos. Es función del brigadista ofrecer esa confianza y mejorar el estado anímico del lesionado.
- g. **Mantener al herido caliente**, cuando el organismo humano recibe una lesión, se activan los mecanismos de autodefensa implicando, en muchas ocasiones, la pérdida de calor corporal. Esta situación se acentúa cuando existe pérdida de sangre, ya que una de las funciones de ésta es la de mantener la temperatura del cuerpo.
- h. **Avisar al personal médico o si la Empresa no contare con este al 9-1-1**, consejo que se traduce en la necesidad de pedir ayuda con rapidez, a fin de establecer un tratamiento médico lo más precozmente posible.
- i. **Traslado adecuado**, es muy importante acabar con la práctica habitual de la evacuación en auto particular, ya que si la lesión es vital no se puede trasladar y se debe atender insitu, y si la lesión no es vital, quiere decir que se puede esperar la llegada de un vehículo debidamente acondicionado.
- j. **No medicar**, esta facultad está reservada exclusivamente a los médicos.

Art. 29.- Prestación de grupos de atención prioritario y en condición de vulnerabilidad.- La Empresa aplicará las políticas de prevención para grupos de atención prioritaria y en condiciones de vulnerabilidad y de manera conjunta con todos los trabajadores procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, bajo los siguientes lineamientos:

1. Personal con discapacidad

- a. El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.
- b. Derechos. - El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y ley orgánica de discapacidades, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas.



- c. Derecho a la salud. - El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud, en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, con enfoque de género, generacional e intercultural. La atención integral a la salud de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante será de responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, que la prestará a través la red pública integral de salud.
- d. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

2. Mujeres en edad fértil, estado de gestación y lactancia

- a. Las mujeres que se encuentran en periodo de gestación y periodo de lactancia, constituyen un grupo especialmente vulnerable a algunos riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo debido a los cambios fisiológicos y psicológicos que se producen durante estas etapas. Tales cambios deben ser considerados por la empresa para implementar estrategias de adaptación de las condiciones de trabajo con el fin de prevenir, minimizar y/o eliminar los riesgos laborales que pueden poner en riesgo la salud y seguridad de las mujeres y sus hijos.
- b. Los empleadores del sector privado adecuarán en sus instalaciones o lugar de trabajo, sitios que sean aptos, cómodos, higiénicos y accesibles para que las mujeres en periodo de lactancia puedan dar de lactar, extraer, almacenar y conservar la leche materna; asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral, considerando los criterios establecidos en el instructivo emitido.
- c. El ambiente o espacio destinado como sala de apoyo a la lactancia materna, debe ser un lugar físico con fácil acceso, agradable, higiénico, privado, confortable y tranquilo, para que las mujeres en período de lactancia puedan dar de lactar a sus hijos; y/o extraer, almacenar y preservar la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral previendo que esta leche alimentará posteriormente a sus hijos.
- d. Las dimensiones de la sala deben ser adecuadas y acorde a la cantidad de mujeres que puedan requerir de ella en forma simultánea, garantizando salubridad, comodidad e intimidad. Se considera una superficie mínima requerida de 2 m² (por mujer), la cual se puede incrementar de acuerdo a las necesidades de cada empresa.
- e. Las madres que están alimentando con leche materna a sus niños de 0 a 2 años de edad, podrán hacer uso de la sala de apoyo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del Acuerdo Interministerial Nro. 003-2019, que expide la Norma Técnica Para la Adecuación y Uso de las Lactario o Salas de Apoyo a la Lactancia Materna en el Sector Privado.
- f. El empleador otorgará veinte (20) minutos cada dos (2) horas, hasta que el período de cuidado del recién nacido culmine, para cada sesión de extracción de leche materna o amamantamiento, a la madre en período de lactancia.
- g. El empleador realizará campañas de sensibilización al personal de la empresa, sobre la importancia del apoyo a las madres en periodo de lactancia; lactancia materna exclusiva y continua; así como de la importancia de la extracción y conservación de la



leche materna. Será parte de la gestión de salud en el trabajo: asesorar, informar y capacitar a las madres en periodo de lactancia materna; así como, brindar apoyo o direccionar correctamente en caso de problemas o dificultades en el momento de amamantar.

- h. La empresa realizará actividades de educación y comunicación para promover la lactancia materna y una alimentación complementaria adecuada.
- i. El empleador realizará el registro de la adecuación, implementación y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en el Sistema Único de Trabajo (SUT), plataforma informática del Ministerio del Trabajo, en el módulo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 30.- Protección y vigilancia para el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales.- Es función del médico ocupacional de la Empresa:

- a. Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos los comedores, alojamientos y las instalaciones sanitarias, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- b. Divulgar los conocimientos indispensables para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;
- c. Organizar programas de educación para la salud en base a conferencias, charlas, concursos, recreaciones, y actividades deportivas destinadas a mantener la formación preventiva de la salud y seguridad mediante cualquier recurso educativo y publicitario;
- d. Colaborar con las autoridades de salud en las campañas de educación preventiva y solicitar asesoramiento de estas Instituciones si fuere necesario.
- e. Integrar el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa y asesorar en los casos en que no cuente con un técnico especializado en esta materia;
- f. Colaborar con el Departamento de Seguridad de la empresa en la investigación de los accidentes de trabajo;
- g. Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
- h. Controlar el trabajo de mujeres, menores de edad y personas disminuidas física y/o psíquicamente y contribuir a su readaptación laboral y social.

Art. 31.- Registros internos de salud en el trabajo.- En la Empresa se llevará un control de los pacientes – trabajadores que se hagan atender internamente ante el servicio médico, se tendrá en custodia las fichas medicas realizadas a todos los trabajadores con sus respectivos análisis de salud, con ello tendremos estadísticas de morbilidad de los empleados.

CAPÍTULO III

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

Art. 32.- Programa de prevención al uso y consumo de drogas en espacios laborales.- El programa de prevención de uso y consumo de drogas en espacios laborales tienen el objetivo de promover, prevenir y reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las y los trabajadores de la Empresa a través de acciones estratégicas para el abordaje y atención integral en los espacios laborales, adoptando hábitos de vida saludable y fortaleciendo la gestión conjunta de empleadores y trabajadores, todo acorde a los



lineamientos de la Secretaria Técnica de Drogas, Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Trabajo, todo basado al Acuerdo Interinstitucional SETED-MDT-2016-001-A

Art. 33.- Programa de prevención de riesgos psicosociales

- a. Del programa de prevención de riesgos psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto todo de acuerdo a la resolución No. MDT-2017-0082 sobre “LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.”
- b. Prohíbese la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA, en virtud que violenta el principio de no-discriminación consagrado en la Constitución Política de la República en su artículo 23 numeral 3, y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la no-discriminación en la ocupación y en el empleo.
- c. Prohíbese solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo, en las empresas e instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras.

CAPÍTULO IV

DEL REGISTRO, INVESTIGACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES E INCIDENTES

Art. 34.- Registro y estadística.- La Empresa llevará estadísticas diarias de accidentes, enfermedades e incidentes los mismos que serán consolidados de forma mensual se llevara el índice de frecuencia de gravedad y los que índices proactivos que la Empresa creyere conveniente.

Art. 35.- Procedimiento en caso de accidentes de trabajo.- Los trabajadores serán capacitados en el presente procedimiento:

- a. El trabajador accidentado o su testigo informaran de inmediato a su jefe o Responsable de prevención de riesgos en el trabajo del accidente laboral.
- b. El Responsable de prevención de riesgos en el trabajo informara mediante el aviso de accidentes de trabajo al IESS.
- c. El Responsable de riesgos en el trabajo llevara al trabajador a la verificación medica por el medico de Riesgos en el Trabajo –IESS.
- d. El Responsable de riesgos en el trabajo llevara al trabajador a la testificación del accidente de trabajo por en Riesgos en el Trabajo –IESS.



Art. 36.- Procedimiento en caso de enfermedades profesionales

- a. El Médico de la Empresa verificara la posible enfermedad laboral del trabajador mediante los exámenes médicos clínicos correspondientes.
- b. El Médico de la Empresa llenara el aviso de enfermedad ocupacional y lo enviara a Riesgos del Trabajo – IESS a través de la página web.

Art. 37.- Investigación.- La investigación del accidente será realizada tomando como referencia el formato de PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y ANALISIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, Resolución CD. 513.

Todo accidente debe ser investigado en forma oportuna por:

- a. El Responsable de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Empresa o en su ausencia el Supervisor del Área donde se produjo el accidente con colaboración del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- b. Realizar el proceso de investigación en forma planificada y secuencial buscando factores y condiciones básicas e inmediatas.

Art. 38.- Notificación.- El reporte del accidente de trabajo a las autoridades de Riesgos de Trabajo del IESS en un plazo no mayor de 10 días laborables contados a partir de la fecha del accidente a través de la página web del IESS.

El reporte de la enfermedad profesional a las autoridades de Riesgos de Trabajo del IESS inmediatamente el medico en medicina en el trabajo presuma la enfermedad profesional a través de la página web del IESS.

Art. 39.- Re-adequación, re-ubicación y reinserción de trabajadores.- El artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Por tal motivo adecuar el área de trabajo del empleado del cual, y como consecuencia del accidente no podrá realizar su labor de una forma normal, será prioridad para la Empresa.

De no ser el caso y no poder realizar el mismo trabajo por el cual fue contratado, el empleador deberá reubicar al trabajador en otra área sin el desmedro de su integridad física y mental, siempre en beneficio del trabajador y en disposición de lo señalado en la Resolución del IESS 513 Artículo 60.

CAPITULO V

INFORMACIÓN, CAPACITACIÓN, CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y ENTRENAMIENTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INFORMACIÓN



Art. 40.- Información sobre los riesgos existentes en la Empresa.- La información en prevención de riesgos, deberá centrarse principalmente en:

- a. Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos
- b. Las lecciones aprendidas generadas a partir de la ocurrencia de accidentes y/o incidentes ocurridos en la operación.
- c. Las recomendaciones sugeridas después de la realización y análisis de simulacros.
- d. Todo trabajador nuevo, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo.
- e. Toda empresa de actividades complementarias, servicios técnicos especializados o empresas contratistas, contratada por la Empresa, deberá cumplir con el proceso de inducción general básico de la empresa contratante, así como con su propio proceso de inducción al puesto de trabajo.

El Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o del Responsable y el Médico, son los responsables de establecer los canales de información sobre los aspectos relacionados con las Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y/o Control Ambiental.

CAPACITACIÓN

Art. 41.- Eventos de capacitación.- Se capacitará al trabajador en los factores de riesgos significativos presentes en su lugar de trabajo y relacionados con las actividades a desarrollarse, en especial las de alto riesgo.

- a. Se capacitará a todo el personal en temas como:
 - Seguridad y Salud Ocupacional
 - Primeros Auxilios
 - Planes de emergencia
- b. Educación para la salud.
- c. Todo trabajador nuevo, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción - capacitación específica al puesto de trabajo.
- d. Todo trabajador que ingrese a la Empresa, recibirá inducción básica sobre Higiene y Seguridad Ocupacional, instrucción práctica específica sobre el trabajo que va a desempeñar, métodos seguros, riesgos y normas de seguridad establecidas. Este adiestramiento estará a cargo del jefe inmediato.
- e. Todos los trabajadores de la Empresa tendrán la responsabilidad de velar por su seguridad y la de sus compañeros, cumplirán las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional establecidas, y participarán activamente en los programas de prevención y formularán sugerencias, los jefes de área y supervisores en especial, serán los responsables que el trabajo se ejecute con la máxima seguridad ejecutarán el control sobre las actividades desarrolladas por el personal.
- f. Serán capacitados todos los jefes de área y supervisores. El Jefe de Área y/o supervisor realizará la capacitación en el área de trabajo, de acuerdo a parámetros definidos por el Responsable de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Empresa. Se llevarán registros y evidencias de capacitaciones a través del formato establecido para



dicho control. Frecuentemente se realizará el seguimiento a dicho programa de capacitaciones para determinar su efectividad y se harán evaluaciones periódicas al mismo.

- g. Deberán realizarse capacitaciones referentes al uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- h. Se debe capacitar a integrantes de Brigadas de acuerdo planes de emergencias y contingencia
- i. Se tendrá presente que de acuerdo a la necesidad propia de la Empresa y sus programas de capacitación mencionados dentro de este reglamento se deberán ejecutar para el cumplimiento de la normativa vigente.

CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

Art. 42.- La Empresa solicitará a sus trabajadores y contratistas que realicen actividades de trabajos eléctricos o de construcción la certificación según corresponda en competencias laborales bajo la normativa AM 0174, reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas su reforma MDT 2017-067, acuerdos 1,2,3,4 y 6 y AM013 reglamento de seguridad del trabajo contra riesgos en instalaciones de energía eléctrica Capítulo II , Art 11 literal 1 a y 1 b, además de las disposiciones generales, primera y segunda.

ENTRENAMIENTO

Art. 43.- De acuerdo al riesgo inherente de la máquina que vaya a manejar el trabajador se dará el entrenamiento de preferencia colocando al trabajar nuevo con el antiguo con el objeto que este aprenda el uso y manejo de la maquina a ser utilizada.

Estos programas serán elaborados entre el encargado de dicha área, Jefe de Seguridad e higiene el trabajo, Medico y Jefe de RRHH.

El control y seguimiento estará a cargo del Jefe de Seguridad e higiene el trabajo.

CAPITULO V

INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Art. 44.- Incumplimientos.- La responsabilidad por incumplimiento de lo ordenado en el presente Reglamento y demás disposiciones que rijan en materia de prevención de riesgos de trabajo abarca, en general, a todos los trabajadores, a las personas naturales o jurídicas que tengan relación con las obligaciones impuestas en esta materia.

Las responsabilidades económicas recaerán directamente sobre el trabajador de acuerdo al código de trabajo vigente y a las empresas en el patrimonio individual de la empresa respectiva, sin perjuicio de las acciones que en consideración a dichas responsabilidades pueda, en su caso, ejercitar la Empresa contra terceros.

Las responsabilidades laborales que exijan las Autoridades Administrativas por incumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, serán independientes de aquellas de índole penal o civil que consten en la Legislación Ecuatoriana, como lo menciona el Decreto Ejecutivo 2393.



Art. 45.- Sanciones.- Las sanciones se aplicará a trabajadores y empleadores:

1. Sanciones a los trabajadores:

Las sanciones a los trabajadores se aplicarán conforme lo disponga el Reglamento Interno de Trabajo.

Las faltas muy graves podrán sancionarse conforme lo determina el Código del Trabajo.

Las faltas serán:

- a. Serán faltas leves, aquellas que contravienen al presente reglamento, pero que no ponen en peligro la seguridad física del trabajador, ni de otras personas.
- b. Se considerará faltas graves, cuando por primera vez debido a ignorancia o inobservancia de los hechos, el trabajador pone en peligro su seguridad, de terceros y de los bienes de la Empresa.
- c. Se considera faltas muy graves, la reincidencia a las faltas graves, violación al reglamento interno que, con conocimiento del riesgo o mala intención, ponga en peligro su vida, la de terceros y/o de las instalaciones, equipos y bienes de la Empresa.
- d. Se tomarán medidas disciplinarias contra los trabajadores que a sabiendas persisten en llevar a cabo prácticas inseguras o peligrosas para él, sus colaboradores y para la Empresa, dichos casos serán vistos, estudiados y calificados, las sanciones que podrá aplicar la Empresa de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a la gravedad de la falta, serán:
 1. Amonestación Verbal
 2. Amonestación escrita
 3. Multa de hasta el 10% de la remuneración mensual
 4. Solicitud de visto bueno, de conformidad con lo previsto en el Código Trabajo.
- e. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos.
- f. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad y salud determinadas en los reglamentos y facilitados por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

2. Sanciones al empleador:

a. De las sanciones por incumplimiento de lo expuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad

El Código del Trabajo Art. 435 dispone que “La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de éste Capítulo, atenderá a las acciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de éstas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el Artículo



628 de éste Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

El Mandato Constituyente Número 8, Art.7 dispone que las violaciones de las normas del Código de Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de 3 hasta un máximo de 20 sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el art. 95 del Código de niñez y adolescencia

b. De las sanciones por incumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial

Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo.

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

c. De las sanciones por el incumplimiento del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas

De conformidad con el Artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Prevención Integral del fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización, la omisión del empleador privado de desarrollar los programas de prevención al uso y consumo de drogas, será sancionada de acuerdo al Artículo 628 del Código de Trabajo.

DEFINICIONES

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

Trabajo: Es toda actividad humana que tiene como finalidad la producción de bienes y servicios.

Higiene y Seguridad en el trabajo (SST): Es la ciencia y técnica multidisciplinaria que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad.

Sistema gestión de la Higiene y Seguridad en el trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados e interactivo que tienen por objeto establecer una política y objetivos de Higiene y Seguridad en el trabajo y la forma de alcanzarlos.



Condiciones de medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la Higiene y Seguridad de los trabajadores.

Empleador: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

Trabajador: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Trabajador calificado o competente: Aquel trabajador que, a más de los conocimientos y experiencia en el campo de su actividad específica, los tuviera en la prevención de riesgos dentro de su ejecución.

Niño, niña y adolescente: Toda persona menor de 18 años.

Lugar o centro de trabajo: Son todos los sitios en los cuales los trabajadores deben permanecer o a los que tienen que acudir en razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador, para efectos del presente reglamento se entenderá como centro de trabajo cada obra de construcción.

Organización: Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución, asociación o parte de los mismos, independiente que tenga carácter de sociedad anónima, de que sea pública o privada con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuentan con más de una unidad operativa, definirse como organización cada una de ellas.

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

Seguridad laboral o del trabajo: El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes trabajo y averías en los equipos e instalaciones.

Higiene laboral o del trabajo: Sistema de principios y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.

Psicosociología laboral: La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a las esferas laborales.

Analiza el entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, estados de desmotivación e insatisfacción que inciden en el rendimiento y la salud integral de los trabajadores.

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



Ergonomía: Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas.

Equipos de protección personal: Son equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para la protección de uno o varios riesgos amenacen su seguridad y su salud.

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

Clasificación internacional de los factores de riesgos: Se describen seis grupos:

Físicos: Originados por iluminación, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, radiaciones, electricidad y fuego.

Mecánicos: Producidos por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo.

Factor o agente de riesgo: Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos.

Químicos: Originados por la presencia de polvos minerales, vegetales, polvos y humos metálicos, aerosoles, nieblas, gases, vapores y líquidos utilizados en los procesos laborales.

Biológicos: Ocasionados por el contacto con virus, bacterias, hongos, parásitos, venenos y sustancias producidas por plantas y animales. Se suman también microorganismos transmitidos por vectores como insectos y roedores.

Ergonómicos: Originados en posiciones incorrectas, sobreesfuerzo físico, levantamiento inseguro, uso de herramientas, maquinaria e instalaciones que no se adaptan a quien las usa.

Psicosociales: Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.

Factor o agente de riesgo: Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El presente reglamento será aplicado por cada uno de los trabajadores del Empresa, en todo el territorio ecuatoriano.



SEGUNDA.- Todo trabajador contará con un ejemplar del presente Reglamento y será de uso diario mientras el trabajador pertenezca en la Empresa. Siendo imposible establecer normas y reglas para situaciones inesperadas el trabajador deberá actuar según disposiciones de su jefe inmediato.

TERCERA.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación y legalización por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

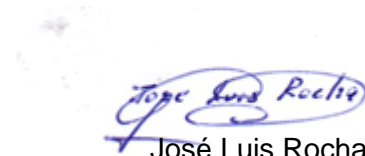
El presente Reglamento de Higiene y Seguridad entrara en vigencia a partir de la aprobación por parte del Director Regional del Trabajo y Servicio Público.

Dado en la ciudad de Quito, el 3 de febrero del 2020

Atentamente,



Diego Delgado Valdivieso
C.C. 1103526636
Gerente General
Caterworkservice Cia. Ltda.



José Luis Rocha
C.C. 0502297690
Responsable/Técnico en SSO





APROBACIÓN

CONSIDERANDO:

Que el artículo 434 del Código de Trabajo establece: "En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuenta con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a aprobación del Ministerio del trabajo, por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años".

Que el Proyecto de reglamento higiene y seguridad de la empresa Caterworkservice Cia. Ltda. , domiciliada en el cantón QUITO provincia de PICHINCHA, fue presentado con fecha 04/02/2020 para su aprobación por intermedio de su representante legal debidamente legitimado.

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el reglamento higiene y seguridad de la empresa Caterworkservice Cia. Ltda. ; con domicilio en la Provincia de PICHINCHA, Cantón QUITO.

Art. 2.- Quedan incorporadas al reglamento higiene y seguridad de la empresa Caterworkservice Cia. Ltda. las disposiciones del Código del Trabajo, que prevalecerán en todo caso, así como lo convenido en el Contrato Colectivo, si lo hubiere;

Art. 3.- Todo lo que se contraponga con la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales en materia laboral y al Código de Trabajo se entenderán como nulos.

Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Higiene y Seguridad deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.

Art. 5.- Se deja constancia de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público deslinda cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.

Con sentimiento de distinguida consideración,

Abg. Mónica Graciela Burbano Albornoz
DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE QUITO
MINISTERIO DEL TRABAJO