



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

TRABAJO DE GRADO

PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**“LEGISLACIÓN NACIONAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS, ENFOCADA
EN LAS POBLACIONES VULNERABLES, Y EL COMPORTAMIENTO
HUMANO EN CUANTO A SU CUMPLIMIENTO”**

AUTOR:

MARCO AURELIO JARAMILLO ARIAS

DIRECTOR:

AUGUSTO FLORES-ANDRADE

Quito, Ecuador

Marzo – 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, MARCO AURELIO JARAMILLO ARIAS, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Marco Jaramillo Arias

1709224875

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del trabajo de Grado presentado por el señor Marco Aurelio Jaramillo Arias, previo a la obtención del Grado de Especialista (Magister) en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 17 días de Febrero de 2015.

Ing. Augusto Flores-Andrade

RESUMEN

La legislación nacional vigente hace mención de manera específica, a posibles situaciones de riesgo derivadas del trabajo de las poblaciones vulnerables. El objetivo de expedir leyes en seguridad y salud ocupacional es promover la mejora de las condiciones de trabajo, y el bienestar de los trabajadores de estas poblaciones.

El presente trabajo es una herramienta que permite analizar en forma detallada la normativa jurídica vigente en prevención de riesgos. En este estudio se utilizó la estrategia de descomposición y fragmentación de todos los cuerpos legales nacionales aplicables en el Ecuador, examinando sus principios constitutivos con el propósito de analizar la normativa legal, que en materia de prevención de riesgos, proteja a los trabajadores pertenecientes a poblaciones vulnerables. Luego se aplicaron encuestas a varios jefes de seguridad, y se consultó a profesionales expertos en el tema. Además se plantean recomendaciones a las normativas legales aplicables a la protección de los trabajadores de grupos vulnerables.

Con lo descrito se llegó a establecer que la legislación nacional en materia de Seguridad y Salud, protege a las poblaciones de grupos vulnerables, brinda un adecuado y propicio ambiente de trabajo, y garantiza su seguridad y salud.

Palabras clave: Grupos vulnerables, leyes y normas, seguridad y salud.

SUMMARY

Current national legislation, specifically mentions possible risks arising from the work of vulnerable population. The objective of issuing laws on occupational safety and health, must be promote the improvement of working conditions and welfare of workers from vulnerable population.

This work is a tool for detailed analysis of current legal regulations in regards of risk prevention. The strategy of decomposition and disintegration of all applicable national legal bodies in Ecuador was used in this study, examining its founding principles in order to analyze the legislation, which risk prevention protect workers from vulnerable populations. Further surveys were conducted with participation of several security chiefs, and experts in the subject were consulted as well. Additionally, recommendations to applicable legal regulations to the protection of vulnerable workers were arisen.

Based on previous considerations described, it is clear that national legislation on Health and Safety protects vulnerable populations. It provides an appropriate and conducive working environment, and ensures their safety and health.

Keywords: Vulnerable groups, laws and regulations, health and safety.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO	ii
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO	iii
RESUMEN.....	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Antecedentes de la Investigación	1
1.2 Objetivos de la Investigación.....	6
1.2.1 Objetivo General.....	6
1.2.2 Objetivos específicos.....	6
1.3 Justificación	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Grupos Vulnerables	8
2.1.1 Definición.....	8
2.1.2 Clasificación de los grupos vulnerables en el Ecuador.....	10
2.1.3 Niñas, niños y adolescentes	10
2.1.4 Mujeres embarazadas.....	14
2.1.5 Personas con discapacidad.....	15
2.1.6 Adultos mayores.....	30
2.1.7 Personas privadas de la libertad.....	31
2.2 Seguridad y salud en el trabajo.....	31
2.3 Evolución de la seguridad y salud en el Ecuador	32
2.4 Primeras leyes ecuatorianas sobre riesgos de trabajo y su prevención	34
2.5 Importancia de un marco legal en seguridad y salud	37
2.6 Impacto de la normativa legal en el comportamiento de las personas	38
2.7 Normatividad	39
2.7.1 Escala legal	39
2.7.2 Clasificación de las leyes en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador	39
2.7 Marco legal:	41
2.8.1 Marco temporal, espacial:.....	41
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	42
3.1 Diseño de la Investigación.....	42

3.2	Tipo de Investigación	42
3.3	Métodos de la Investigación.....	43
3.4	Síntesis de técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.4.1	Recolección de información para sustentar el primer objetivo	43
3.4.2	Recolección de información para sustentar el segundo objetivo	44
3.4.3	Recolección de información para sustentar el tercer objetivo	44
3.5	Método Delphi.....	45
	CAPÍTULO IV	47
	RESULTADOS OBTENIDOS	47
4.1	Análisis y discusión de resultados	47
4.2	Identificación de la normativa relacionada a la seguridad y salud ocupacional, con principal incidencia en las poblaciones vulnerables.....	48
4.3	Análisis de la validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos	54
4.4	Propuesta de estrategias y lineamientos generales que protejan a trabajadores de grupos vulnerables.	58
4.4.1	Consulta a expertos.....	58
4.4.2	Criterios para proponer estrategias y lineamientos que protejan a trabajadores de grupos vulnerables.	60
	CAPÍTULO V.....	65
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1	Conclusiones	65
5.2	Recomendaciones.....	66
	BIBLIOGRAFÍA	69
	ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Constitución Política de la República del Ecuador.....	48
Tabla N° 2: Convenios Internacionales	48
Tabla N° 3: Leyes Orgánicas y Leyes Especiales	49
Tabla N° 4: Código del Trabajo	50
Tabla N° 5: Código de la Niñez y Adolescencia	51
Tabla N° 6: Leyes Ordinarias- Decreto Leyes	51
Tabla N° 7: Reglamentos.....	52
Tabla N° 8: Acuerdos Ministeriales y Resoluciones	52
Tabla N° 9: Validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de Prevención de Riesgos que protegen a las poblaciones vulnerables.	54
Tabla N° 10: Consulta a expertos	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Pirámide de Kelsen.....	39
Gráfico 2: Conductor del trabajo de investigación	42
Gráfico 3: Número de normas existentes en la legislación ecuatoriana, que protegen a poblaciones vulnerables.....	53
Gráfico 4: Validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de Prevención de Riesgos que protegen a las poblaciones vulnerables	55

INTRODUCCIÓN

A lo largo la historia política, el Ecuador ha tenido veinte constituciones, desde la primera que data de 1830, en las cuales ya existe evidencia sobre derechos de las personas pertenecientes a grupos vulnerables; La versión de 1929 incluye en el Artículo 151, numeral 18, inciso séptimo, esta frase: “La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños.”

Posteriormente, la Constitución de 1945, incluye aspectos de seguridad y salud, e involucra a grupos vulnerables en los que se establecen períodos anteriores y posteriores al parto, que se norman el descanso forzoso y remunerado, sin perder los derechos establecidos en sus contratos de trabajo, así como períodos de lactancia para alimentar naturalmente a sus hijos; otro echo trascendente es la prohibición de trabajar a menores de catorce años, reglamentando el trabajo de menores de dieciocho. Prohíbe el trabajo de menores de doce años como empleados domésticos, y exige normar la higiene y seguridad en el trabajo.

De su lado, la Constitución de 1967, exige asegurar a los trabajadores, así como garantizar condiciones para precautelar su vida y salud, e indemnizarles por los riesgos del trabajo que sobrevengan con ocasión o por consecuencia de su actividad, como lo establece el Artículo 64 numeral 15. (Constitución de la República del Ecuador, 1967).

Para las mujeres en estado de gravidez establece la prohibición de trabajar en

un lapso de tiempo, anterior y posterior al parto, manteniendo el derecho a recibir su remuneración completa, y contar con el tiempo necesario para alimentar a su hijo.

En la Constitución de 1978, se incluye a la seguridad social como un derecho obligatorio para todos los trabajadores en general, así como de grupos vulnerables, tales como: niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, aquellas que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad, las de la tercera edad, personas en situación de riesgos, víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. Del mismo modo, establece como prioridad velar por el desarrollo integral de niños y adolescentes, convirtiendo al estado en garante del derecho a la vida, desde su concepción, su integridad física y psíquica (UNICEF, 2007).

El 17 de noviembre de 1986 se expide el Decreto Ejecutivo 2393. “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo” publicado en el Registro Oficial 565, que habla de normas técnico- jurídicas que los empleadores deberán adoptar para precautelar la seguridad y salud de sus trabajadores.

En la Carta Política del 2008, se reemplazan los derechos económicos, sociales y culturales por los del “Buen Vivir”; los civiles por los “derechos de libertad” los colectivos por los “derechos de los pueblos”, los políticos por los “derechos de participación”, los del debido proceso por los “derechos de protección”, y los de los grupos vulnerables, por los “derechos de las personas y

los grupos de atención prioritaria.

Con estos antecedentes se puede determinar la importancia de estas leyes y la influencia de estas en las Poblaciones Vulnerables.

CAPÍTULO I

1.1 Antecedentes de la Investigación

Desde la segunda mitad del siglo pasado, nos encontramos con el desarrollo de un extenso cuerpo normativo para proteger el ejercicio y disfrute de los derechos humanos. Después de la Segunda Guerra Mundial surgen una serie de declaraciones y tratados que implican el reconocimiento expreso de los derechos humanos por parte de los estados. No se trata de una serie de normas que se agregaron a un orden existente, sino que la propia naturaleza de ese orden había cambiado, llevando entonces al reconocimiento del individuo, como sujeto del derecho internacional. (Carrillo, 1995).

La base fundamental normativa, está constituida por la llamada Carta Internacional de Derechos Humanos declarados el 16 de diciembre de 1966, que es el conjunto integrado por la Declaración Universal de Derechos Humanos. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales se convierten en los principales instrumentos para la protección de los derechos humanos cuya aplicación es de carácter universal. (Pacto Internacionl de Derechos Civiles y Políticos, 1966).

Posteriormente, se han adoptado tratados de protección a grupos específicos, desde la prevención de la discriminación racial, o contra la mujer, a la protección de derechos de la niñez y adolescencia, o de las personas con discapacidad con la

reciente adopción y puesta en vigencia de la Convención sobre las Personas con Discapacidad.

Los derechos humanos en general, y los de la niñez en particular, encuentran respaldo tanto en el sistema universal de las Naciones Unidas, como también en los sistemas regionales, tal como en el caso de la Organización de los Estados Americanos OEA, y del Sistema Interamericano, para los países de América.

Cuando se dice que un grupo o individuo se encuentran en situación de vulnerabilidad, significa que se ubica en una posición de desventaja para poder hacer efectivos sus derechos y libertades. El propio derecho ha institucionalizado la desigualdad y la ha traducido en normas, sin embargo, suele ser mucho más común que la vulnerabilidad se produzca en el terreno de los hechos. Esto significa que aun cuando los derechos, libertad e igualdad de todos los individuos están reconocidos por el propio orden jurídico, en realidad no están dadas las condiciones para que todos los individuos y grupos cuenten con ese conjunto de garantías y libertades ofrecidas por el derecho. Este es el caso de cientos de trabajadores ecuatorianos pertenecientes a estos grupos vulnerables, en especial el de los niños.

Si bien a través del derecho se ha buscado, tanto en el plano internacional como en el interno, garantizar un piso mínimo que les permita tener una vida digna y un sano desarrollo, cientos de ellos se encuentran en situación de vulnerabilidad. Es así que según las cifras que maneja el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el país existen 359.597, niños, niñas y

adolescentes comprendidos entre 5 y 17 años, que trabajan realizando actividades consideradas peligrosas, por atentar contra su salud, mediante exposición a polvo, gases, frío o calor intensos, y exceso de ruido, entre otros. La provincia donde se reporta mayor trabajo infantil es Cotopaxi (25,1%), seguida por Bolívar (22,2%) y Chimborazo (21%), en tanto que entre las de menor incidencia, se encuentra Manabí (4,4%), Santa Elena (4,9%) y El Oro (5%). (Ecuavisa, 2014).

Se conoció además que de la población económicamente activa, el 19% de personas con discapacidad, laboran sin que existan reglas claras en cuanto a las condiciones de trabajo seguro, ya que no hay un reglamento preciso para normar estas actividades.

Los resultados de la encuesta de Trabajo Infantil y Adolescente (ENEMDUR), llevada a cabo en el 2001 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, con el apoyo del Programa de Información Estadística y Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC), el Programa IPEC de la OIT, el Instituto Nacional del Niño y la Familia, y, el Ministerio del Trabajo y Empleo, existen en el Ecuador más de 3,7 millones de personas entre 5 y 17 años, distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres, y cuyo lugar de residencia se ubica mayormente (60%) en el área urbana.

Según esta misma fuente, cerca de 780 mil niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años, se encuentran ocupados en alguna actividad laboral, cifra que representa el 21% de las personas en este grupo de edad. La tasa de trabajo en

este grupo es mayor para hombres (25%) que para mujeres (16%) y superior entre los residentes rurales (36%) frente a los urbanos (11%). (OIT, 2005).

La edad promedio de los trabajadores infantiles es de 13 años, que en un 59% de los casos está por debajo, de la edad mínima de admisión al empleo que según las leyes ecuatorianas es de 15 años. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005).

La edad promedio a la que empezaron a trabajar los niños, niñas y adolescentes es de apenas 10 años, siendo aún menor (9 años) en el caso de las áreas rurales. En un 90% de los casos, los niños, niñas y adolescentes trabajadores en el Ecuador, empezaron a trabajar por primera vez antes de la edad mínima permitida.

Estos datos confirman que el “trabajador tipo” o “característico” entre los menores trabajadores del Ecuador es el niño o adolescente varón, residente en el área rural y cuya edad oscila entre los 10 y 14 años. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005).

Con respecto a las ramas de actividad en las que se ubican preferentemente los niños y niñas trabajadores, se obtuvo que la principal empleadora de mano de obra infantil, para ambos sexos, son la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, seguida del comercio, la industria manufacturera, el servicio doméstico en hogares privados y trabajo en las calles.

Con respecto a las condiciones en las que se encuentran trabajando, se estima

que 8 de cada 10 niños, niñas y adolescentes, realizan labores consideradas “peligrosas”, lo que demuestra que el trabajo infantil en el Ecuador no se constituye en un problema serio solamente por su magnitud sino también por el alto nivel de riesgo y las bajas edades a las que los niños empiezan a laborar. (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005).

La Directora de Trabajo y Servicio Público de Cuenca menciona que no existen estadísticas oficiales por ejemplo en la Provincia del Azuay respecto de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo en materia de niños y adolescentes, a la vez que son escasos los estudios fiables sobre salud ocupacional en niños y niñas, sin que haya información relativa a lesiones no mortales o intoxicaciones y contaminación, ni a corto ni a largo plazo. Esta información debería generarse de forma permanente y sistematizada por medio de la notificación del empleador o el propio trabajador, a las dependencias especializadas del Ministerio de Relaciones Laborales o a la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS.

Para conocer y evaluar los trabajos que pueden incidir sobre seguridad y salud de niños y niñas, es necesario referirse a lo que establece el Convenio 182 de la OIT, así como los criterios técnicos que definen las actividades peligrosas, en el Art.- 138 del Código de Trabajo.

Para evaluar el estado de salud de los niños y niñas que trabajan, debe tenerse en cuenta el enfoque de salud en el trabajo. Además deben tomarse en consideración una serie de aspectos de la salud del niño, tales como: crecimiento

y desarrollo, estado de nutrición, patrones de morbilidad endémicos y relacionados con el trabajo, factores psico-sociales ligados a la ocupación del niño, y relaciones familiares.

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la normativa legal, que en materia de prevención de riesgos que protejan a los trabajadores pertenecientes a poblaciones vulnerables.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar la normativa relacionada con la Seguridad y Salud Ocupacional con principal incidencia en la población vulnerable, a fin de permitir un mejor comportamiento del nivel ejecutivo y de supervisión, en la oferta de ambientes de trabajos sanos y saludables.
- Analizar la validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos con la finalidad de brindar mayor protección a los trabajadores de grupos vulnerables.
- Proponer estrategias y lineamientos generales que protejan a trabajadores de grupos vulnerables.

1.3 Justificación

Legislar supone adoptar normas mínimas que orienten la actuación de las personas en los diferentes ámbitos de su desarrollo. El estado es el encargado de

regular lo que está bien o mal en la actividad laboral, y de sancionar cuando no se cumple lo estipulado.

El cumplimiento de la legislación y normativa en seguridad y salud, es una obligación de las empresas para su funcionamiento, y hablando de las poblaciones vulnerables en el Ecuador un primer paso hacia su pleno desarrollo.

El bienestar material de la población, se basa en su capacidad y oportunidad de generar los medios necesarios para su subsistencia, en un nivel digno lo que tiene especial importancia para los grupos vulnerables, debido a su condición. Además de los medios, son necesarias políticas públicas que proveen protección frente a riesgos específicos, y complementen los ingresos de los hogares que por diversas razones, no están en condiciones de generar los medios suficientes para un nivel de subsistencia socialmente considerado como mínimo.

El presente trabajo será una herramienta que permitirá analizar en forma detallada la normativa jurídica vigente en prevención de riesgos, destinada a la protección de los trabajadores de grupos vulnerables.

Partiendo del principio constitucional de que toda persona tiene derecho a un trabajo saludable, se propone informar a los interesados, sobre los cuerpos legales vigentes, la aplicación correcta de leyes y normas en seguridad y salud, en lo concerniente al amparo de los trabajadores de grupos vulnerables.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Grupos Vulnerables

2.1.1 Definición

Durante la última década la atención a grupos vulnerables, también conocidos como grupos sociales en condiciones de desventaja, ocupa un espacio creciente en las agendas legislativas de las políticas públicas, con especial atención a los procesos de vulnerabilidad social de las familias, grupos y personas. (Plan Nacional de Desarrollo, 2003).

El concepto de vulnerabilidad se aplica a aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo, y acceder a mejores condiciones de bienestar.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) del Estado Mexicano define la vulnerabilidad como el resultado de la acumulación de desventajas y una mayor posibilidad de presentar un daño, derivado de un conjunto de causas sociales y de algunas características personales y/o culturales. Considera como vulnerables a diversos grupos de la población entre los que se encuentran las niñas, niños y jóvenes viviendo en la calle, migrantes, personas con discapacidad, adultos mayores y población indígena, que más allá de su pobreza, viven en situaciones de riesgo.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de México, concibe a la vulnerabilidad como un fenómeno de desajustes sociales que ha crecido y se ha arraigado en nuestras sociedades. La acumulación de desventajas, es multicausal y adquiere varias dimensiones. Denota carencia o ausencia de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal, e insuficiencia de las herramientas necesarias para abandonar situaciones en desventaja, estructurales o coyunturales. (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Primer Foro Nacional, 2004).

Desde una perspectiva alimentaria, la Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) define un grupo vulnerable que padece de inseguridad alimentaria o corre riesgo de padecerla. El grado de vulnerabilidad de una persona, un hogar o un grupo de personas está determinado por su exposición a los factores de riesgo y su capacidad para afrontar o resistir situaciones problemáticas. (FAO, 2005).

Mientras que la Comisión Nacional de Derechos Humanos considera una amplia gama de grupos vulnerables que incluye a mujeres violentadas, refugiados, personas con VIH/SIDA, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas con alguna enfermedad mental, personas con discapacidad, migrantes, jornaleros agrícolas, desplazados internos y adultos mayores, la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables enfoca su atención en cuatro grupos: niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad. (Cortés Cáceres, Hernández, Hernández Laos, Székely Pardo, & Vera Llamas, 2002).

Según la Constitución Política de la República del Ecuador, en el Capítulo III, respecto de DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA, el Art. 35, dice: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”

2.1.2 Clasificación de los grupos vulnerables en el Ecuador

- a) Niñas, niños y adolescentes.
- b) Mujeres embarazadas.
- c) Personas con discapacidad.
- d) Personas adultas mayores.
- e) Personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad.

2.1.3 Niñas, niños y adolescentes

Niño o niña es la persona que no ha cumplido doce años de edad. Adolescente es la persona de ambos sexos entre doce y dieciocho años de edad. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2003).

Existe en el Ecuador una amplia normativa legal que, directa o indirectamente, establece lineamientos jurídicos para abordar el tema del trabajo infantil. A continuación se sintetizan algunas de los instrumentos jurídicos en esta materia.

La Constitución Política de la República del Ecuador en su artículo 46, numeral 2, dice:

“El Estado adoptará las medidas que aseguren a los niños y adolescentes las siguientes garantías: Protección especial en el trabajo y contra la explotación económica en condiciones laborales peligrosas que perjudiquen su educación o sean nocivas para la salud o su desarrollo personal”.

Así mismo el mismo cuerpo legal establece los derechos de los niños, resaltando el derecho a la vida desde su concepción; la integridad, identidad, educación, salud, seguridad social y asociación en términos generales. Su categorización como grupos vulnerables, obliga a su atención prioritaria. La garantía de sus derechos está enfocada en el interés superior del niño, además establece, la obligatoriedad de protección a los niños frente a toda forma de abuso y explotación y las condiciones especiales sobre el trabajo de los menores.

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, instituye un amplio conjunto de derechos, y tiene como principal avance el reconocimiento del niño o niña como una persona completa, con identidad propia, a la vez que reafirma el papel de la familia en la vida del niño, y lo considera un miembro de una comunidad más amplia. Se trata del primer tratado internacional de derechos

humanos que combina en un instrumento único, una serie de normas universales relativas a la infancia, y el primero en considerar los derechos de la niñez como una exigencia con fuerza jurídica obligatoria. En su artículo 32 establece que los estados reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual moral o social. (Convención Internacional sobre los derechos del Niño, 1990).

El Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima, se aplica a todos los sectores económicos y a niños que trabajan, ya sea como asalariados o por cuenta propia. El Convenio fija una edad mínima y define una gama de edades mínimas según el nivel de desarrollo y el tipo de empleo y trabajo que son vinculantes. (Organización Internacional de Trabajo, 1976).

Por otro lado, el Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, afirma de manera clara e inequívoca que determinadas formas de trabajo infantil deben ser eliminadas. En ese sentido, insta a los estados a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y eliminación de tales prácticas con carácter de urgencia. Este Convenio se aplica a todos los menores de 18 años y fue adoptado por unanimidad por parte de los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los estados miembros de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Sin embargo, el Código de la Niñez y Adolescencia instaura una nueva

concepción jurídica y ética en torno al niño, entendiéndolo como sujeto de derechos. El niño deja de ser visto como objeto de protección, y se convierte en sujeto social. Sobre la protección integral el código dispone que el Estado, la sociedad y la familia, deben garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad. El Código además crea una nueva estructura pública para vigilar el ejercicio y la garantía de los derechos en la cual participan, por igual el estado y la sociedad civil, y fija una nueva relación de los niños y adolescentes con las leyes, basada en el concepto de la protección integral. El Código, en su Título V del Libro Primero,” regula el trabajo de los niños, niñas y adolescentes”.

Cabe destacar que los preceptos del Código del Trabajo regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. En sus capítulos VII (De las mujeres y las niñas, niños y adolescentes) y VIII (De los aprendices) establece regulaciones para el trabajo de los menores de edad, en especial en cuanto a los controles de salud y horarios de estudio; determina además las condiciones en las cuales los empleadores pueden contratar a los menores y bajo qué régimen laboral. Define los trabajos considerados prohibidos para los menores de 18 años de edad y la obligatoriedad de su registro por parte del empleador, así como las sanciones para quienes incumplan las disposiciones legales.

2.1.4 Mujeres embarazadas

En cuanto a mujeres embarazadas, por la experiencia del autor como Inspector del Trabajo en el Azuay se conoce que están protegidas, pero poco o nada se dice en cuanto a comportamiento en prevención de riesgos reales en el trabajo, ya que por su situación, en muchos de los casos están expuestas a riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, mecánicos y ocasionalmente a riesgos químicos, como en el caso de mujeres embarazadas que laboran en empresas de limpieza y florícolas.

Es necesario que los empresarios conozcan de manera técnica legal, que sus trabajadoras pertenecientes a este grupo deberán poseer condiciones de trabajo propias para su actividad, precautelando con ello su seguridad y salud, como lo dispone la Constitución Política del Ecuador: Artículo 35.- "Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado"; los artículos 47, 48, 49 y 50, establecen los derechos de las personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas y las responsabilidades del Estado frente a ese colectivo. Artículo 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

2.1.5 Personas con discapacidad

En el Ecuador, la atención específica a personas con discapacidades inició hace aproximadamente medio siglo por iniciativa de algunos padres de familia que en búsqueda de soluciones para el problema de sus hijos, encontraron en los países desarrollados, nuevas alternativas para su cuidado, mismas que para ser aplicadas requerían de la organización privada. Más tarde, en los años 60, se registran las primeras tentativas gubernamentales por cubrir estas necesidades, y se da paso a la intervención técnica y sistematizada de algunas entidades gubernamentales que se encargaron de la creación de las primeras Escuelas de Educación Especial, en un intento por garantizar algunos de los derechos de las personas discapacitadas, especialmente en los ámbitos de educación, salud e inserción laboral.

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido, no fue posible alcanzar notables progresos en la materia, puesto que si bien el Estado había emprendido en este tipo de acciones para mejorar la situación de estas personas, dichas acciones carecían de sustento legal e institucional, en vista de que el Estado de esa época, no reconocía a los discapacitados como un grupo vulnerable, y por tanto, no tenía como una de sus obligaciones y/o prioridades su atención.

Recién en la década de los 70, gracias a las favorables condiciones económicas relacionadas con el boom petrolero, el sector público desarrolla importantes acciones en los campos de educación, salud y bienestar social de los

discapacitados, creándose varios servicios, organismos administrativos y reglamentaciones a favor de estas personas. Ejemplo de ello es la creación en 1973 del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional - CONAREP, que se encargó por primera vez, de la formación ocupacional e inserción laboral de personas con discapacidades. De igual manera, en 1977 se expide la "Ley General de Educación", normativa en la que se puntualizó como responsabilidad del Estado a la Educación Especial para las personas con discapacidades. Por otro lado, en abril de 1979 se crea la "Unidad de Educación Especial", con la que se garantiza este derecho. (II Plan Nacional de Discapacidades, 2005, pág. 13).

Nada de esto hubiera sido posible, si en el ámbito constitucional no se hubiera dado lugar a la garantía de ciertos derechos que en constituciones anteriores no se mencionaban. En efecto, si bien la Constitución Política del Ecuador de 1978 y su sucesora la de 1979, no hacen alusión directa a la protección que debe brindársele a los grupos vulnerables de la población, en cambio sí garantizaban al menos en el papel, el acceso a la educación y salud sin discriminación alguna, de todas los ecuatorianos. (Constitución de la República del Ecuador Art. 19 , 27, 1979).

No obstante, a pesar de registrarse un panorama alentador, la carencia de una planificación integral por medio de la cual, tanto instituciones públicas como privadas, persiguieren objetivos en común y ejecutasen acciones concretas encaminadas a la eliminación de barreras a las que históricamente debieron enfrentarse las personas con discapacidades, impidieron que el efecto de las acciones que anteriormente se mencionaron, haya sido totalmente efectivas, pues

aunque en efecto las condiciones de vida de este grupo poblacional mejoraron, aún eran sujeto de discriminación social sobre todo en el ámbito laboral y de movilización.

El 5 de agosto de 1982, se expide la "Ley de Protección del Minusválido", mediante la cual se crea el DINARIM "Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido", institución a la que se le asigna la rectoría y coordinación nacional del trabajo que sobre discapacidades se realizaba en el país bajo la administración del CONAREP. (Orientaciones para la Inclusión, 2008).

Simultáneamente, en el sector privado, también se llevaron a cabo nuevos esfuerzos en la materia, los cuales se caracterizaron por ser desordenados, con duplicidad de acciones, dispersión de recursos y desarticulación de acciones.

A pesar de esta situación, ocurre un hecho fundamental a finales de los 80`s, pues se crea la CIASDE, Comisión Interinstitucional de Análisis de las Discapacidades en el Ecuador, que en 1989 por iniciativa del INNFA y los Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social, promovió a través de sus delegados, un trabajo interdisciplinario e interinstitucional que en 1991 dio a luz al "I Plan Nacional de Discapacidades". Adicionalmente, el 10 de agosto de 1992 se expide la "Ley 180 sobre Discapacidades", por medio de la cual nace el CONADIS, Consejo Nacional de Discapacidades, entidad autónoma con el mandato legal de dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones sobre la problemática de las personas con discapacidades en el país.

Con soporte en estos hechos trascendentales, se da inicio a una profunda transformación en la década de los 90's, en la que el CONADIS da paso a la formulación y ejecución de acciones concretas a nivel nacional, fundamentalmente en lo que se refiere a la expedición de políticas y normativas, y fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidades, es así que se crea la Red Nacional de ONG's del país, se establecen mecanismos de coordinación de las entidades públicas y privadas, se brinda capacitación, se colecta información, y se sensibiliza a la comunidad sobre el tema.

Como complemento de estas acciones, la Constitución Política del Ecuador de 1998, por primera vez reconoce a la población discapacitada como un grupo vulnerable que requiere de la atención del Estado, siendo éste el avance más destacable de la época. En la práctica, una inmensa mayoría de estas personas vivía prácticamente en el olvido y sin protección estatal de ningún tipo. En 2005, se llevó a cabo una nueva investigación sobre el tema y se elaboró el "II Plan Nacional de Discapacidades", cuyo principal objetivo fue hacer efectivas todas aquellas medidas adoptadas en el país sobre este tema, lo cual jamás sucedió.

En la actualidad, se ha dado mayor apoyo a las políticas y acciones destinadas a mejorar efectivamente las condiciones de vida de estas personas y, se ha reconocido constitucionalmente a los discapacitados como un grupo de atención prioritaria, de hecho la Constitución dedica una sección entera que detalla sus derechos, y las obligaciones del Estado. El gobierno ha declarado la formulación de la política pública sobre discapacidades como un eje transversal de la

estructura del sector público y, ha puesto en marcha políticas y programas públicos en favor de la inclusión de las personas con discapacidades en todas las esferas de la sociedad, entre ellas el acceso al mercado laboral (Moreno, Programa Ecuador sin Barreras, 2007) con lo que se abre un nuevo campo para precautelar la salud y seguridad en el trabajo de estos grupos vulnerables.

En este sentido, varios de los ejes del programa "Ecuador sin Barreras", apuntan a la inserción laboral y a la equiparación de oportunidades para las personas de este significativo grupo de la población. Estos hechos no hacen otra cosa que poner de manifiesto, al menos por el momento, la clara intención del actual gobierno de instaurar una verdadera política de Estado en pro de la atención prioritaria a las personas con discapacidades. No obstante, es aún prematuro aventurarse a descartar o afirmar que efectivamente se está logrando cumplir con este cometido y en especial con todo lo concerniente a su seguridad y salud ocupacional.

En la actualidad, se estima que existen alrededor de 600 millones de personas discapacitadas en el mundo es decir el 10% de la población mundial.

De este porcentaje, alrededor del 80% de personas viven en países en desarrollo, en donde se enfrentan a una situación de marginación social, económica y política aplastantes, sin que los gobiernos en general, hayan puesto real énfasis en otorgarles las condiciones mínimas indispensables, que les permitan alcanzar un desarrollo integral en un marco digno e igualitario. En otras palabras, no se han hecho los esfuerzos necesarios por pasar de la simple

literatura, al accionar concreto.

En efecto, en América Latina, donde se estima que existe una población que asciende a 300 millones de personas, de las cuales al menos 30 millones tienen una discapacidad, ha existido un accionar gubernamental más bien paternalista que ha buscado dar soluciones de corto plazo a los problemas que aquejan a este grupo de la población, y han descuidado la formulación e implantación de soluciones concretas, permanentes y sostenibles en el tiempo, como parte esencial de una verdadera Política de Estado. (Banco Mundial, 2004).

Resulta alarmante constatar que cerca del 20% de los casos de pobreza que se registran en América Latina, caracterizados por condiciones de pobreza extrema y violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, tienen relación directa con la discapacidad, lo que pone de manifiesto, la escasa atención e incluso el abandono al que históricamente ha sido sometido este importante grupo de la población, en lo que hace relación a la formulación de leyes, normativas y políticas públicas específicas, cuya finalidad sea garantizar sus derechos e inclusión en la sociedad. Esta situación puede constatarse gracias a que, es precisamente en las poblaciones que viven en la línea de pobreza, en donde como consecuencia de la desnutrición, condiciones de vivienda inapropiadas, condiciones de trabajo inferiores, carencia de acceso a servicios de salud y agua potable, y la imposibilidad del acceso a la instrucción y recursos, el riesgo de sufrir lesiones o malformaciones que deriven posteriormente en discapacidades, es muy elevado. (Abell, 1999, págs. 182 - 187).

Enmarcándonos en lo que se refiere al acceso de las personas discapacitadas al mercado laboral latinoamericano y, considerando que el principal problema al que estas personas se enfrentan no es precisamente su deterioro particular, sino más bien el estigma social, la discriminación y la inexorable violación de sus derechos; éste es quizá uno de los derechos socioeconómicos que hasta antes de los años 90 menor atención y promoción ha recibido por parte del Estado. A su vez, ha sido uno de los derechos del trabajador que menos se ha cumplido por parte de la empresa privada, a pesar de leyes y normativas específicas sobre la contratación de personas con discapacidades en varios países latinoamericanos, y la obligación para con sus trabajadores en el sentido de concederles salarios justos, el derecho y la garantía del ascenso y la promoción, el reparto justo de utilidades, etc.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, esta realidad ha dado un giro importante especialmente a partir del año 2000, en lo que tiene que ver con el rol que debe cumplir el Estado en esta materia. Si bien, las leyes y normativas de las que se hace mención fueron escasas e incluso incompletas, es en la última década que se registra un impulso trascendental a las mismas, gracias al soporte institucional que se les ha dado, y a los esfuerzos por lograr la cohesión entre éstas y otros instrumentos de política a favor de la formulación de una verdadera Política de Estado.

En efecto, es en ésta última década en donde el Estado ha cumplido de manera mucho más eficiente y efectiva su rol como ente regulador y formulador de instrumentos, políticas y programas públicos multisectoriales, con el objetivo de

garantizar la inclusión social y la suficiencia de oportunidades para las personas discapacitadas. En la actualidad, a diferencia de épocas pasadas, los estados han empezado a superar la mentalidad paternalista, accionar con el que buscaban apoyar el desarrollo de este grupo de la población en condiciones dignas, llegando en muchos de los casos a confundir dignidad con gratuidad. Por citar un ejemplo, en el Ecuador, por las condiciones de extrema pobreza en la que se encontraban la gran mayoría de estas personas, el gobierno emprendió un programa por medio del cual les otorga una subvención económica denominada "Bono de Solidaridad". Sin embargo, este es un programa aislado que no forma parte de ningún programa integral que persiga mejorar sus condiciones de vida, menos aún fue planificado como un programa que les garantice un medio de subsistencia temporal mientras encontraren una plaza de trabajo bajo el soporte de la promoción de su inclusión en el mercado laboral, por parte del Estado. (Vos, 2000, pág. 48). Podría decirse que simplemente es una medida paliativa que le permite al Estado ganar votos.

Hoy, a más del reconocimiento y garantía de los derechos de las personas discapacitadas consagrados en las respectivas Constituciones Políticas de cada uno de los países especialmente sudamericanos, los estados han realizado notables esfuerzos por dotar de institucionalidad a este sector, facilitando de este modo, la instauración de instrumentos, políticas y programas que han hecho paulatinamente posible un servicio mucho más eficiente y efectivo hacia este grupo de la población. Ejemplos de este tipo son: la conformación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), como órgano de coordinación y ejecución a nivel nacional de políticas específicas para discapacitados en el

Ecuador, así como la formulación del "Plan Nacional de Discapacidades (1993 y 2005)" por parte del CONADIS, respaldado por el "Plan Nacional del Buen Vivir (2007-2010)" elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), órgano rector de la planificación a nivel nacional. Así mismo se instauró el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

En términos generales, es responsabilidad de estas instituciones la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas generales y sectoriales, así como de sus respectivos programas públicos, en términos de garantizar y promover la accesibilidad, inclusión e integración social, la atención y prevención de las discapacidades, etc., con el propósito de elevar la calidad de vida de estas personas. Así mismo, son las encargadas de coordinar las acciones públicas y privadas a favor de este grupo de la población.

En el ámbito laboral, estas instituciones y sus respectivos gobiernos, han estipulado que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, implementando una política de previsión, rehabilitación, promoción e integración social, como parte de sus responsabilidades con los discapacitados. Así mismo, es el Estado el llamado a prestarles la atención especializada que requieran, ya sea en salud, educación, accesibilidad, etc. (Groce & Gannoti, 2008, págs. 18 - 20). Por otro lado, existe un renovado compromiso por hacer efectivos convenios regionales e internacionales tales como la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)", y la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

(2006-2008)" auspiciada por el Programa de las Naciones Unidas.

Sin embargo, aún existe un largo camino por recorrer para que las iniciativas antes mencionadas, se efectivicen al ciento por ciento, pues aunque en efecto, el enfoque del manejo estatal ha mudado de aires, y hoy en día el Estado cumple un papel mucho más activo, y empieza a dejar de lado el paternalismo al que estuvo acostumbrado en esta materia, existen todavía problemas estructurales que no han sido solucionados. De igual manera, la falta de información y de conciencia social por parte de los potenciales empleadores, son causales para que el insertarse en el mercado laboral sea aún una tarea difícil para estas personas, a pesar de la política de sanciones y obligaciones que les es impuesta a los empresarios, por parte del gobierno de este país. (Pastore, 2008).

En este contexto, Ecuador es quizá el país latinoamericano que más avances ha alcanzado particularmente en los últimos tres años. El Estado ha abandonado el paternalismo al que se había acostumbrado, y ha empezado a cumplir con su rol como ente regulador y formulador de políticas públicas. No obstante, los resultados de las medidas adoptadas son aún inciertos, debido a que, el período de tiempo que llevan en ejecución es de apenas 3 años, por lo que es improbable que se pueda realizar una adecuada evaluación de sus efectos, en tan corto plazo. Sin embargo, en términos generales, puede señalarse que la situación de estas personas es visiblemente mejor en comparación a la que se registraba no mucho tiempo atrás. Por supuesto, persisten signos que evidencian lo contrario, sobretodo en el ámbito laboral, en donde perduran elementos como la discriminación social, carencia de oportunidades e incumplimiento de leyes y

normativas que buscan garantizarles acceso y estabilidad laboral. A pesar de esto, lo relevante de la situación ha sido la erradicación de la "invisibilidad" a la que fueron sometidos tiempo atrás y el empeño gubernamental por dotarles de lo indispensable para hacerlos productivos y competitivos en el mercado laboral tanto público como privado.

Entre los avances más relevantes, se encuentran: La declaratoria de emergencia del "Sistema de Prevención de Discapacidades" en 2008, por medio de la cual, el Gobierno Nacional a través de la Vicepresidencia de la República, toma a su cargo la formulación de la política pública sobre discapacidades, como uno de los ejes transversales de la estructura del sector público, desarrollando su gestión en cooperación con instituciones como el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Ministerios de Inclusión Económica y Social, de Educación y Salud Pública, y el de Relaciones Laborales.

Así mismo la aprobación de la "Nueva Constitución Política del Ecuador" en 2008, garantiza derechos específicos para las personas con discapacidades y adicionalmente se decretaron leyes, normativas y regulaciones tales como la "Ley sobre Discapacidades del Ecuador", las "Regulaciones para el Registro de las Personas con Discapacidad", y la "Ley Reformativa del Código del Trabajo"; todas estas en favor de la generación de nuevas plazas de trabajo, la garantía del acceso y la estabilidad laboral y el cumplimiento de normativas y leyes por parte de la empresa privada y el sector público. (Agencia Pública de Noticias de Ecuador y Suramérica, 2009).

Por otro lado, debe destacarse la implementación del programa gubernamental "Ecuador sin Barreras", cuya misión fundamentalmente se centra en la inclusión social de las personas discapacitadas, el control del cumplimiento de los derechos de estas personas en la sociedad, y generar las herramientas necesarias para mejorar su condición de vida. (Moreno, 2007).

El programa consta de 8 ejes fundamentales, cinco de ellos directamente relacionados con la inclusión de estas personas en el mercado laboral. Finalmente, resulta pertinente destacar las acciones de los programas "Misión Solidaria Manuela Espejo" y "Bono Joaquín Gallegos Lara", a través de los cuales se han identificado y comenzado a atender a las personas con discapacidad, en los rincones más recónditos del país. Este último como iniciativa de inversión en la atención de personas con discapacidad intelectual o física severa, mediante la entrega de un bono de USD 342,00 a los familiares encargados de su cuidado, evitando que estos salgan a trabajar, y más bien dediquen todos sus esfuerzos a su atención. (Moreno, 2009).

Por otro lado, entre los planes y programas destinados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se pueden destacar los siguientes:

Primer Registro Nacional Sobre Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad": Proyecto, impulsado por la Vicepresidencia de la República, pretende realizar una investigación en 7.077 empresas privadas que en su nómina sobrepasen los 25 trabajadores, en las 24 provincias del Ecuador, con el objetivo de determinar el nivel de inclusión existente, en torno a la reforma de la ley de la

República, que exige la inclusión laboral de personas con discapacidad de forma porcentual. Tanto en las empresas públicas como en las privadas.

II Plan Nacional de Discapacidades, el cual propone un marco normativo, políticas generales y sectoriales, la consolidación del CONADIS como organismo principal en el sector de las discapacidades. Dentro de esta propuesta se incluyen políticas de: Comunicación Social, Información y Sensibilización, Capacitación y Asistencia Técnica, Defensa de Derechos, Accesibilidad al Ambiente, Movilidad, Atención a personas con discapacidad en situación de pobreza.

En cuanto al tema de género, se ha promovido la Campaña de fortalecimiento de los Comités de Mujeres con Discapacidad Física dentro de las asociaciones de FENEDIF (Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad). La campaña se realizó en 20 provincias, en donde se encuentran las 34 asociaciones reconocidas.

Con la colaboración de la empresa privada y el sector público, se llevó a cabo el proyecto "Jornadas Mujer Discapacidad", que fue la primera jornada sobre la problemática bio-psicosocial de la mujer con discapacidad física.

El proyecto "Creación de Tele-centros en el medio rural y Feria de Empleo "Cree en Mi", permitió que la Feria se convierta en un espacio de visualización de un grupo humano que aporta al desarrollo del país.

En cuanto a la normativa en seguridad y salud, es un requisito indispensable del capital físico de una empresa, el invertir en la instalación de fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, diseñados considerando, medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, además de otras disposiciones legales y reglamentarias particulares, al igual que normas para precautelar el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad, así como las facilidades que deben dárseles para el correcto desempeño de sus actividades.

El empleador público o privado que cuente con un mínimo de veinte y cinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial (30 enero 2006). En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Actualmente, según Ley s/n Suplemento del Registro Oficial 796, 25-IX-203 de 25 de septiembre del 2012; el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de

equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales y a los cantones cuando se trate de empleadores provinciales.

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

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. Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El principal objetivo es fortalecer a las Federaciones Nacionales de y para personas con discapacidad y de la Red de Organizaciones No Gubernamentales, para elevar su nivel de participación en la solución de problemas de las personas con discapacidad del país.

2.1.6 Adultos mayores

Se considerarán personas adultas mayores, aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad. (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008).

De acuerdo a la información censal (INEC. Censo de Población y Vivienda 2010), las condiciones socioeconómicas en las que viven los adultos mayores en nuestro país son, en su mayoría, deficitarias. Se estima que el 57,4%, correspondiente a 537.421 personas, se encuentra en condiciones de pobreza y extrema pobreza.

La causa de esta situación expuesta es la dificultad que enfrentan los adultos mayores para generar ingresos monetarios, debido principalmente a que, con el envejecimiento y a medida que aumenta la edad, la posibilidad de ser parte de la población económicamente activa disminuye por no existir plazas laborales adecuadas a su condición.

Según estudios realizados, únicamente el 13,6% de las personas adultas mayores cuentan con una ocupación adecuada según su edad y sexo (Encuesta

ENEMDUR).

2.1.7 Personas privadas de la libertad

El Conjunto de Principios de las Naciones Unidas para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión establece en su preámbulo definiciones específicas para dos categorías distintas de personas privadas de libertad: persona detenida y persona presa, conforme sigue:

PERSONA DETENIDA: Se entiende como tal, a toda persona privada de la libertad, salvo cuando ello haya resultado de una condena por razón de un delito.

PERSONA PRESA: se entiende toda persona privada de la libertad, como resultado de la condena por razón de un delito.

Según la Constitución de la República del Ecuador la persona privada de libertad en su artículo 12, numeral 4: “El Estado reconoce el derecho al trabajo, educación, cultura y recreación de las personas privadas de libertad y garantiza las condiciones para su ejercicio. El trabajo podrá desarrollarse mediante asociaciones con fines productivos y comerciales.”

2.2 Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud laboral denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo" tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de

las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo. (Ley española, 1995).

Al respecto, se establece que: “Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2008).

El concepto de salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, si no también puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro celular como en el macro social. Ley española (1995), Prevención de Riesgos Laborales.

2.3 Evolución de la seguridad y salud en el Ecuador

En el artículo 33 de la Constitución del Ecuador, aprobada en 2008, se dice que “el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008).

En 1937 se emite la ley sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, y en 1964 se incluye el Seguro de Riesgos del Trabajo en el régimen social ecuatoriano con el Decreto N° 878, publicado en el Registro Oficial N° 239.

Desde entonces, el Departamento de Riesgos del Trabajo del actual IESS se ha encargado de otorgar prestaciones monetarias. A partir de 1972 comenzaron a incluirse algunas actividades de prevención, apoyadas inicialmente por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo OIT, y posteriormente por la Organización Panamericana para la Salud PS, y el Centro Internacional de Estudios de la Seguridad Social, con sede en México. (IESS, 1998).

Para los trabajadores no asegurados, el Título IV del Código del Trabajo incluye una variedad de artículos dirigidos básicamente a la indemnización por accidentes, muerte y enfermedades del trabajo. (Martínez, 1999). En 1986 emite el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo o más conocido como Decreto Ejecutivo 2393, mucho más amplio que la correspondiente regulación del IESS, dirigida a proteger la salud de todos los trabajadores ecuatorianos y a mejorar las condiciones de trabajo. (Martínez, 1999). Bajo este reglamento se crea el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, integrado por delegados del IESS, Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos (actual Ministerio de Relaciones Laborales, desde el 5 de diciembre del 2014, Ministerio del Trabajo), Ministerio de Salud Pública (MSP), empleadores (cámaras de

industria y construcción) y trabajadores (centrales sindicales).

Aparte de esta legislación y reglamentación general, se han emitido reglamentaciones específicas para distintas ramas de la actividad económica, dirigidas también a proteger la salud de los trabajadores. A las leyes y reglamentos existentes se suma una variedad de convenios y acuerdos establecidos entre las instituciones públicas y organismos internacionales, especialmente con la OIT. (Martinez, 1999).

El Ecuador es uno de los países de la Región Andina que en 2003 adopta la Decisión 584, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Picado & Durán, 2006). Es precisamente el Reglamento a este Instrumento el que, en su Resolución 957, recomienda la aplicación del denominado "Modelo Ecuador" sobre gestión de la salud y seguridad en el trabajo. (Vásquez & Ortega, 2007, págs. 207 - 220).

Actualmente en el Ecuador, los organismos oficiales no lo han aplicado, aunque sí se ha hecho en algunas empresas, como Petroecuador, la empresa nacional de petróleo.

2.4 Primeras leyes ecuatorianas sobre riesgos de trabajo y su prevención

Una de las primeras leyes que contemplan aspectos de protección de los trabajadores, fue la Ley Obrera, promulgada por el Presidente Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1916, que estipula que todo trabajador, sea de la

naturaleza que fuere “no está obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta legales.

La Segunda Ley Obrera fue sancionada por el Presidente Tamayo el 22 de septiembre de 1921, y contiene normas “sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidente de trabajo”, cuyo Reglamento se expide en Abril de 1922. Esta Ley determina por primera vez lo que debe entenderse por obrero o jornalero y por patrón, incluyendo al Estado y las entidades de derecho público, establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, y regula las indemnizaciones en los casos de incapacidad total, parcial o de muerte del trabajador.

Legislación Social Juliana promulgada por el Dr. Isidro Ayora a partir del movimiento del 9 de julio de 1925, cuyo fundamento es la convergencia de factores nacionales e internacionales, y en especial las derivadas de la creación de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT, en 1919, posterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial.

En efecto, el Decreto N° 31 del 29 de julio de 1926 promulga el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo, que entre otras disposiciones establece el aseguramiento y la aplicación de Leyes y Decretos que se refieren a condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, tales como:

- Horas de trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a la higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores, sobre todo en fábricas, e indemnizaciones en los casos de accidentes de trabajo.
- Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo promulgada el 4 de marzo de 1.927 y que establece varias medidas sobre la obligatoriedad de los empresarios de “asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro alguno para su salud o su vida”. Se estipula también la necesidad de mantener a los locales laborales en buenas condiciones de limpieza, iluminación, ventilación, etc. Prohíbe ocupar a mujeres de 18 años en trabajos peligrosos. Menciona la obligación de los empleadores de instruir a sus trabajadores sobre las medidas de seguridad entre otras disposiciones. (Campos, 2008)
- Ley de Responsabilidad por Accidente de Trabajo. El 6 de octubre de 1928, se establece la responsabilidad del patrono por los accidentes ocurridos en el trabajo o por razón de este. Las enfermedades profesionales se asimilan a los accidentes de trabajo. El patrono está obligado a proporcionar asistencia médica y farmacéutica gratuita, y a pagar indemnizaciones por incapacidad y muerte del trabajador.
- Finalmente, el Código del Trabajo, creado el 5 de Agosto de 1938, bajo el Título IV constan cinco capítulos, que dictan disposiciones concretas sobre los “Riesgos del Trabajo”, definiendo jurídicamente al accidente laboral y enfermedad profesional, además de algunas normas sobre las indemnizaciones, lista de enfermedades profesionales, cuadro valorativo de incapacidades etc. Este capítulo dedica mucha atención a la prevención de

riesgos, preceptos que fueron los primeros en obligar a empresarios y trabajadores a acatar las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Por último, la Ley de Seguro Social emitida en 1.942, sobre el Seguro de Riesgos Profesionales, incluye el Capítulo IV de los estatutos de la Caja del Seguro (empleados privados y obreros), claras disposiciones sobre la Prevención de los Riesgos, entre las que se hallan, la promoción y propaganda, la concesión de premios a las empresas, etc. Sin embargo, esta importante resolución quedó en suspenso sin aplicarse hasta 1964, por más de 22 años, por cuanto no se habían fijado los mecanismos de cotización para la puesta en marcha de Seguro de Riesgos del Trabajo.
- El 28 de abril de 1.964, que se promulga un Decreto Supremo que crea nuevamente este seguro, para lo cual el patrono público o privado debe pagar la prima de 1,5 % mensual sobre los sueldos y salarios de los trabajadores. De esta manera, se traslada al Seguro Social la responsabilidad patronal establecida en el Código del Trabajo. (Campos, 2008).

2.5 Importancia de un marco legal en seguridad y salud

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría pasa la mayor gran parte del día en el lugar de trabajo, sea una planta industrial, oficina, taller industrial, etc. Así pues, los entornos laborales deben ser seguros y sanos para la gente, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables. Todos los días del año, trabajadores de estos grupos en el Ecuador, están sometidos a una serie de riesgos para la salud, tales como: polvos; gases; ruidos; vibraciones;

temperaturas extremadas, etc.

Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, y de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores, siendo por esta razón imperante la socialización del marco legal que norma y regula los aspectos atinentes a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

2.6 Impacto de la normativa legal en el comportamiento de las personas

Desde la década de los años 90 hasta nuestros días, la seguridad basada en el comportamiento se ha constituido una exitosa forma para la gestión de la seguridad y se ha incrementado sustancialmente su práctica mundial, cuyo principio es modificar el comportamiento, que a lo largo del tiempo, modifica la actitud. (Montero, 2003, págs. 25, 4-11).

Existe un amplio consenso respecto a que la conducta humana es un factor importante y significativo en la causalidad de los incidentes y accidentes de trabajo; si bien no es el único factor, la obligatoriedad de cumplir con las leyes, demuestra que su cumplimiento influye en el comportamiento de las personas, incidiendo directamente en la merma de accidentes e incidentes laborales.

También es conocido por expertos en psicología que el ser humano una vez adaptado a ciertas condiciones, con el transcurrir del tiempo se convierte en

costumbre y le cuesta aceptar los cambios, convirtiéndose en una barrera para alcanzar los objetivos. (Saavedra, 2013).

2.7 Normatividad

2.7.1 Escala legal

El Propósito de esta clasificación, en nuestra área de estudio en específico, es establecer la jerarquía de las normas jurídicas, referentes a la Seguridad y Salud Ocupacional, es decir; un orden de mando entre ellas, situando la Constitución de la República del Ecuador, en el orden jerárquico más alto, y en forma descendente las normas jurídicas de menor jerarquía.



Gráfico 1: Pirámide de Kelsen

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

2.7.2. Clasificación de las leyes en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador

a) Constitución Política.

- b) Convenios en Seguridad y Salud suscritos y ratificados por el Ecuador con la OIT.
- c) Recomendaciones de Seguridad e Higiene del Trabajo para uso de Asbesto en las Actividades Laborales (Aplicación del Convenio 162 de OIT, aprobado por el Congreso Nacional en 1990 R.O. 392.
- d) Régimen de Salud.
- e) Código del Trabajo.
- f) Ley Reformatoria a la Ley de la Federación Odontológica Ecuatoriana R.O. 281. Sep.1989.
- g) Reglamento de Seguridad Minera.
- h) Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Decreto ejecutivo 2393 /1986.
- i) Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo / 2011
- j) Reglamento de Seguridad Radiológica.
- k) Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo en Puertos. Resolución 360.
- l) Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica.
- m) Reglamento de Uso y Aplicación de Plaguicidas en Plantaciones Dedicadas al Cultivo de Flores.
- n) Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de las Empresas.
- o) Reglamento de Manejo de Desechos Sólidos en los Establecimientos de Salud de la República del Ecuador.
- p) Reglamento para el Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo. “SART” /2010.

- q) Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas.
- r) Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2266:2000 Transporte, Almacenamiento y Manejo de Productos Químicos Peligrosos-
- s) Resolución Comisión Interventora 010. Reglamento General de Responsabilidad Patronal.
- t) Señales y Símbolos de Seguridad NTE INEN-ISO 3864-1:2013
- u) NTE-INEN 1927; 92. Plaguicidas, Almacenamiento y Transporte.
- v) NTE-INEN 802; 87, Extinguidores portátiles, Selección y Distribución en Edificaciones.

2.8 Marco legal:

El trabajo se realizó, en base al análisis sobre la base lega descrita en el numeral anterior (2.7.2), y variedad de leyes nacionales relacionadas con el trabajo de grupos vulnerables que se detallan en lo posterior del documento.

2.8.1 Marco temporal, espacial:

La presente investigación, en el caso de la recopilación de información se realiza a partir del año 1966 hasta la fecha, de los diferentes cuerpos legales existentes en el Ecuador, relacionados con la protección de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de la Investigación

Para demostrar los objetivos planteados en esta investigación se siguió la siguiente guía conductora en la recopilación de la información:

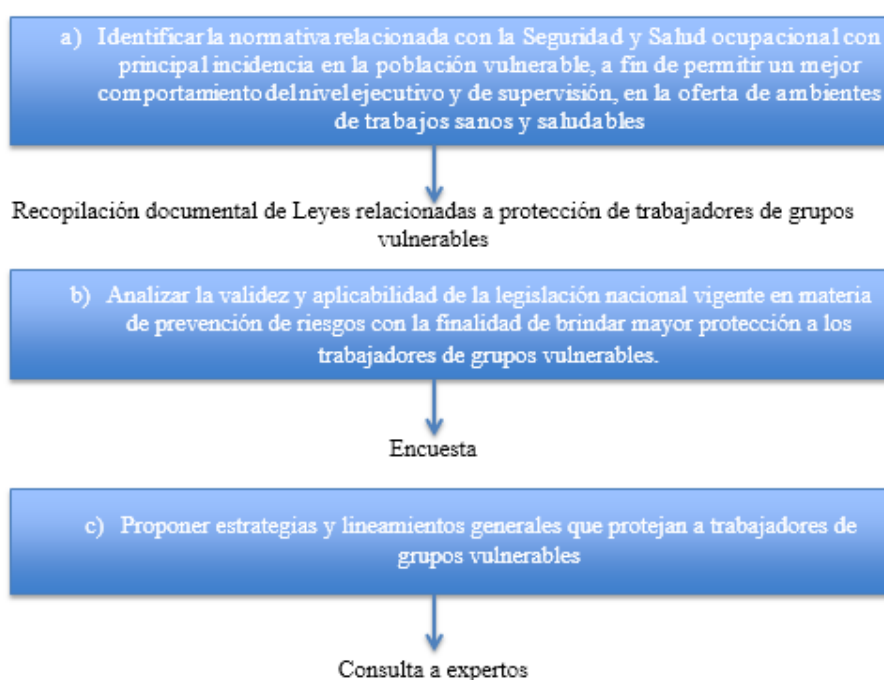


Gráfico 2: Conductor del trabajo de investigación

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

3.2 Tipo de Investigación

La primera parte de la investigación fue de tipo documental, ya que se identificaron los diferentes cuerpos legales en materia de seguridad y salud ocupacional enfocados en el trabajo de las poblaciones vulnerables. Para el cumplimiento del segundo objetivo el tipo de investigación fue descriptivo ya

que se determinó la aplicabilidad de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos con la finalidad de brindar una mayor protección a los trabajadores de grupos vulnerables mediante encuestas, y de igual manera en el tercer propósito, la investigación es descriptiva ya que través de consultas a expertos se pudo establecer estrategias y lineamientos generales que protejan a trabajadores de grupos vulnerables.

3.3 Métodos de la Investigación

El método que se utiliza en la presente investigación es el análisis, de la legislación nacional e internacional en prevención de riesgos enfocada a la protección de trabajadores de grupos vulnerables.

El método no es más que la descomposición, fragmentación de un cuerpo en sus principios constitutivos, que va del todo a sus partes constitutivas, con el propósito de estudiar estas relaciones que las unen.

3.4 Síntesis de técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Recolección de información para sustentar el primer objetivo

Para identificar la normativa relacionada a la Seguridad y Salud Ocupacional con principal incidencia en trabajadores de poblaciones vulnerables, se usó la revisión bibliográfica de varios cuerpos legales relacionados con la seguridad y salud en el Ecuador.

3.4.2 Recolección de información para sustentar el segundo objetivo

En primer lugar, para analizar la validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos enmarcados en poblaciones vulnerables, se realizó una encuesta dirigida a 22 Jefes de Seguridad, a quienes se les consultó lo siguiente:

- a) Podría decir, ¿los diferentes cuerpos legales en seguridad y salud brindan protección eficaz a las poblaciones vulnerables?
- b) Cree que las estrategias de aplicación de estas leyes ¿deben cambiar?
- c) Los entes de control ¿hacen cumplir las leyes en materia de prevención de riesgos que protegen a las poblaciones vulnerables?
- d) ¿Cree usted que, las diferentes disposiciones legales en Seguridad y Salud existentes en el País, enfocadas en las necesidades de poblaciones vulnerables son suficientes?

Con el análisis del resultado alcanzado en la aplicación de la encuesta a varios profesionales, se concluyó la validez y aplicabilidad de la legislación nacional.

3.4.3 Recolección de información para sustentar el tercer objetivo

Para la demostración del tercer objetivo se realizó una consulta a expertos (se usó el método Delphi), en donde a través de preguntas se definieron las estrategias y lineamientos generales que protejan a trabajadores de grupos vulnerables. Esta encuesta se aplicó a profesionales del derecho laboral,

empresarios, médicos ocupacionales, técnicos en seguridad y salud con título de tercer nivel y cuarto nivel académico existentes en el cantón Cuenca, provincia del Azuay; cuyo contenido fue el siguiente:

- a) Los empleadores ¿están de acuerdo con las exigencias legales de control en el área de salud y seguridad en el trabajo, destinadas a la protección de los trabajadores de grupos vulnerables?
- b) A su criterio, ¿cree usted que la normativa en salud y seguridad en el trabajo, dirigidas a los trabajadores de poblaciones vulnerables, son suficientes?
- c) A su criterio, ¿se debería mejorar las normas y leyes destinadas a los trabajadores de poblaciones vulnerables en el área de salud y seguridad en el trabajo?
- d) Cree usted que, ¿el Estado cuenta con las suficientes estrategias que ayudan a la protección en seguridad y salud de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables?
- e) Estaría de acuerdo que, ¿se establezcan nuevas normas y leyes en el área de salud y seguridad en el trabajo, dirigidas a la protección de trabajadores de grupos vulnerables?

3.5 Método Delphi

Se basa en la consulta a personas que tienen grandes conocimientos sobre el entorno en el que la organización desarrolla su labor. Estas personas exponen sus ideas y finalmente se redacta un informe en el que se indican cuáles son, en su opinión, las posibles alternativas que se tendrán en el futuro. El método Delphi

pretende extraer y maximizar las ventajas que presentan los métodos basados en grupos de expertos y minimizar sus inconvenientes. Para ello se aprovecha la sinergia del debate en el grupo y se eliminan las interacciones sociales indeseables que existen dentro de todo grupo. De esta forma se espera obtener un consenso lo más fiable posible del grupo de expertos. (Disponible en: <http://www.greaves.com.ar/>).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

4.1 Análisis y discusión de resultados

El tema de la discapacidad en el ámbito laboral ha sido debatido desde hace mucho tiempo en nuestro país, como producto de la participación de varios sectores involucrados con la salud, seguridad, derechos humanos y productividad. Esto ha generado leyes, acuerdos, convenios, normativas y programas dirigidos a la prevención en seguridad y salud ocupacional, además de haber discutido y presentado diversas formas de abordar y atender este tema.

La esencia de expedir leyes en seguridad y salud ocupacional, es promover la mejora de las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores de las poblaciones vulnerables, que es en lo que se enfoca este trabajo.

4.2 Identificación de la normativa relacionada a la seguridad y salud ocupacional, con principal incidencia en las poblaciones vulnerables

Tabla N° 1: Constitución Política de la República del Ecuador

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART	NUMERAL
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	REGISTRO OFICIAL 449	20/10/2008	PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS	11	2
				32,33,34,35,	
			ADULTAS Y ADULTOS MAYORES	37	2
				43	
			NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES (Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica)	46	2
			PERSONAS CON DISCAPACIDAD	47	5
FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN	326	5			
	330,332,369,417				

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Constitución Política de la República del Ecuador

Tabla N° 2: Convenios Internacionales

LEYES	CONVENIO/TITULO	REGISTRO OFICIAL	FECHA	ART	LITERAL
RELATIVO A LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES #121	121 OIT	592	23/05/1978	1	i), ii)
SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS # 001-13-TI	189 OIT	924	04/02/2013	13, 14,	
DECISIÓN 584/ INSTRUMENTO AMDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO # 584	(GESTIÓN DE LA SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO /OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES)	461	15/11/2004	11	K
	DE LOS TRABAJADORAS OBJETO DE PROTECCIÓN ESPECIAL			25,26,27,28,29,30	

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Convenios Internacionales

Tabla N° 3: Leyes Orgánicas y Leyes Especiales

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART	NUMERAL
LEY ORGANICA DE LA SALUD # 2006-67	423	22/12/2006	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	117,118,120,121,	
LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO S/N	2do 294	06/10/2010	DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS	64	
LEY DE MINERIA S/N	517	29/01/2009	PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	69	
LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DRECHOS LABORALES	2do 797	26/09/2012		4,6 / (1)Art.-innumerado	
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES S/N	796	25/09/2012	DERECHO AL TRABAJO	45	
			INCLUSION LABORAL	47	
			SUSTITUTOS	48	
			ESTABILIDAD LABORAL	51	
			DERECHO A PERMISO, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN	52	

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Leyes Orgánicas y Leyes Especiales

Tabla N° 4: Código del Trabajo

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART	NUMERAL
CÓDIGO DEL TRABAJO	167	16/10/2005	QUIENES PUEDEN CONTRATAR	35	
			OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	42	33
			IGUALDAD DE LA REMUNERACIÓN	79	
			PROHIBICION DEL TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES	134	
			PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO PARA MENORES	137	
			TRABAJOS PROHIBIDOS A MENORES	138	
			LIMITES MÁXIMOS DE CARGA PARA MUJERES Y MENORES	139	
			TRABAJOS SUBTERRÁNEOS	140	
			REGISTRO ESPECIAL QUE DEBEN LLEVAR QUIENES OCUPEN A ADOLESCENTES	147	
			ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE ADOLESCENTES ATRIBUIDOS A CULPA DEL EMPLEADOR	149,2	
			PROTECCION A LA MUJER EMBARAZADA	153	
			INCAPACIDAD PARA TRABAJAR POR ENFERMEDAD DEBIDA AL EMBARAZO O AL PARTO	154	
			DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	(2)Art.- IN NUMERADOS (1)Art.- IN NUMERADOS DE LA PREVENCIÓN	

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Código de Trabajo.

Tabla N° 5: Código de la Niñez y Adolescencia

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART	NUMERAL
CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA # 2001-55	737	03/01/2013	ATENCIÓN AL EMBARAZO Y AL PARTO	25	
			DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	31	
			DERECHO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDADES O NECESIDADES ESPECIALES	55	
			EDAD MINIMA PARA EL TRABAJO	82	
			JORNADA DE TRABAJO Y EDUCACIÓN	84	
			TRABAJOS PROHIBIDOS A MENORES	87	
			DERECHOS LABORALES Y SOCIALES	89	

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Código de la Niñez y Adolescencia

Tabla N° 6: Leyes Ordinarias- Decreto Leyes

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART	NUMERAL
LEY DE SEGURIDAD SOCIAL # 2001	465	30/11/2001	PROTECCIÓN A LOS DISCAPACITADOS	7	
			ALCANCE DE LA PROTECCIÓN	102	
			SUBSIDIOS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	106	
			LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	155	
			CONTINGENCIAS CUBIERTAS	156	
LEY DEL ANCIANO # 2006-007	376	13/10/2006	DE LOS SERVICIOS	7	
LEY DE CIEGOS # 139	151	31/10/1966		13	
REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	565	17/11/1986	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES	11	6
				60	4
				62	2
			MANIPULACIÓN DE MATERIALES	128	4

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Leyes Ordinarias- Decreto Leyes

Tabla N° 7: Reglamentos

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART	NUMERAL/LITERAL
REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO # 710	418	01/04/2011	PERMISO PARA CUIDADO DE FAMILIARES CON DISCAPACIDADES SEVERAS O ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS	63	
			ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES ADICIONALES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE TALENTO HUMANO	118	d)
				116	c)
				177	e)
			INDUCCIÓN	189	
			DE LA VINCULACIÓN	193	
			DE LAS MULTAS	194	
DE LAS GUARDERIAS	240	INCISO 3ero			
REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES # 171	2do 145	07/12/2013	INCLUSIÓN LABORAL	8	
			SUSTITUTOS	10	

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Reglamentos

Tabla N° 8: Acuerdos Ministeriales y Resoluciones

LEYES	REGISTRO OFICIAL	FECHA	TITULOS	ART/ PUNTOS	NUMERAL/LITERAL/INCISO
REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESAS	698	25/10/1978	DE LAS FUNCIONES DE LOS MÉDICOS DE LAS EMPRESAS	11	5
REGLAMENTO GENERAL DE RESPONSABILIDAD PATRONAL # C.D. 298	106	12/01/2010		3	
REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO "SART" C.D.333	319	12/11/2010	GESTIÓN TÉCNICA	PUNTO.- 2	INCISO 2do
			GESTIÓN TALENTO HUMANO	PUNTO.- 3.2	c)
REGLAMENTO TECNICO ECUATORIANO RTE INEN042 "ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MOVILIDAD REDUCIDA AL MEDIO FISICO "	69	18/11/2009	REQUISITOS ESPECIFICOS	5.1	
REGLAMENTO DE TRABAJOS PROHIBIDOS PARA ADOLESCENTES EN CAPACIDAD LEGAL DE TRABAJAR BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA O POR CUENTA PROPIA # 016	405	18/08/2008	MEDIDAS DE PROTECCIÓN	4	
			PROHIBICIONES	5	
			PROHIBICIONES DE APLICACIÓN PROGRESIVA	8	

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Acuerdos Ministeriales y Resoluciones

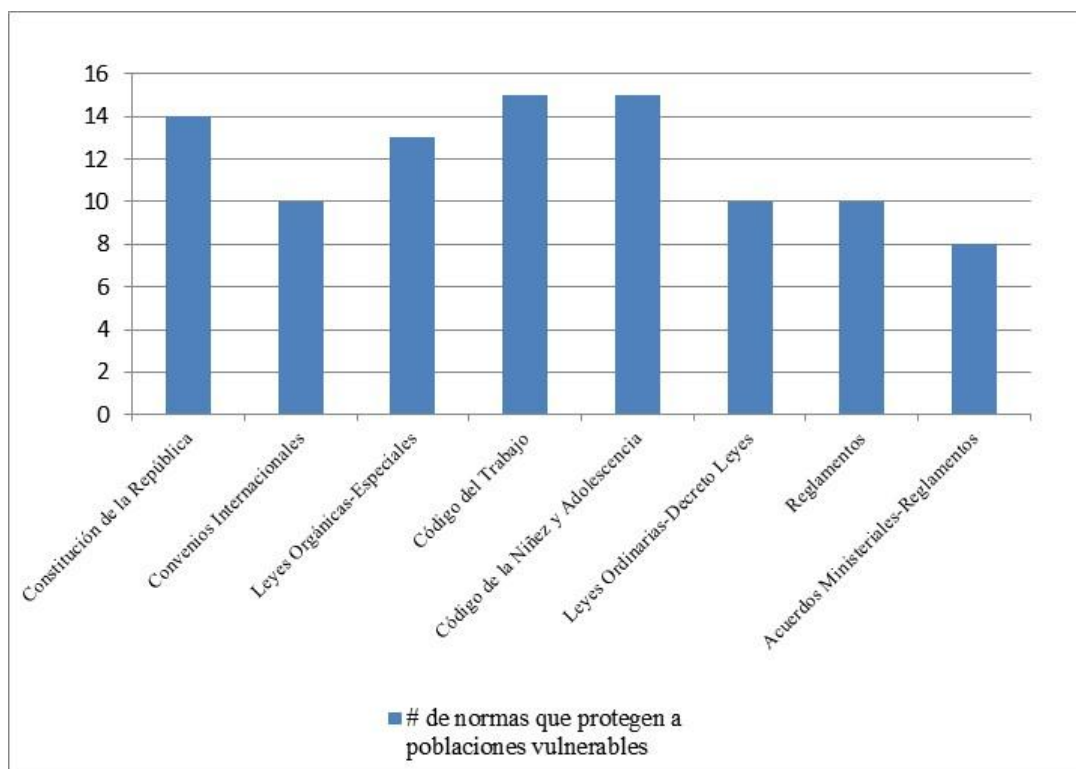


Gráfico 3: Número de normas existentes en la legislación ecuatoriana, que protegen a poblaciones vulnerables

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Del gráfico N°2 se desprende que lo estipulado en el Código del Trabajo aporta con 15 normas específicas de protección a poblaciones vulnerables, seguida por la Constitución de la República del Ecuador con 14 normas, Leyes Orgánicas y Leyes Especiales con 13 normas, Convenios Internacionales, Leyes Ordinarias, Decreto Leyes y Reglamentos con 10 normas, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones con 8 normas y por último el Código de la Niñez y Adolescencia con 7 normas.

4.3 Análisis de la validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos

Con el objeto de analizar la validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos enmarcados en poblaciones vulnerables, se realizó una encuesta dirigida a 22 Jefes de Seguridad, a quienes se les consultó lo siguiente:

Tabla N° 9: Validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de Prevención de Riesgos que protegen a las poblaciones vulnerables

QUITO 2014

PEDIDO DILIPA

N°	PREGUNTA	SI	NO	PARCIAL
1	Podría decir, ¿si los diferentes cuerpos legales en Seguridad y Salud brindan protección eficaz a las poblaciones vulnerables?	18	3	1
2	¿Cree que las estrategias de aplicación de estas leyes deben cambiar?	5	15	2
3	¿Los entes de control, ¿hacen cumplir las leyes en materia de prevención de riesgos que protegen a las poblaciones vulnerables?	19	2	1
4	¿Cree usted que las diferentes disposiciones legales en Seguridad y Salud existentes en el País, enfocadas en las necesidades de las poblaciones vulnerables son suficientes?	20	2	0

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Leyes en Seguridad y Salud del Ecuador

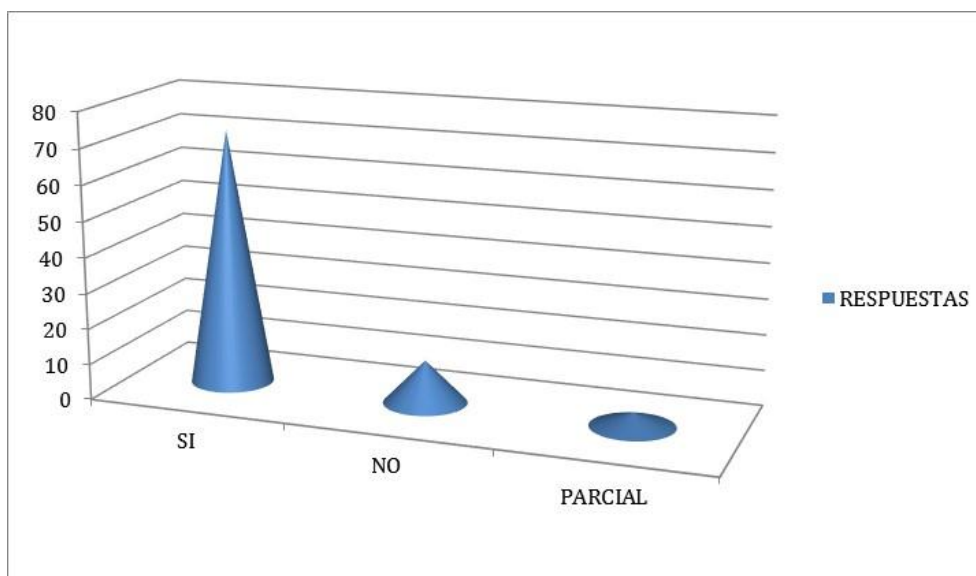


Gráfico 4: Validez y aplicabilidad de la legislación nacional vigente en materia de Prevención de Riesgos que protegen a las poblaciones vulnerables

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

De el gráfico N° 3 se desprende que el 81 % de jefes de seguridad de las empresas refiere que la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos, brinda una mayor protección a los trabajadores de grupos vulnerables, un 4% piensan que su contribución es parcial, y un 13 % dicen que la legislación no brinda protección a los trabajadores de grupos vulnerables. El autor concluye que la legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos si brinda protección a los trabajadores de grupos vulnerables.

Del análisis de la legislación nacional, se concluye que esta protege a los adolescentes en el aspecto ergonómico como consta en el Decreto Ejecutivo 2393 que indica que el peso máximo de carga de un adolescente es de 50 libras, coincidente con la norma del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España que recomienda no sobrepasar pasar los 25 Kg. No obstante, la población expuesta como mujeres, trabajadoras jóvenes o mayores no se

debería manejar cargas superiores a los 15 Kg. Como sugiere el Decreto Ejecutivo 2393, en su artículo 128, numeral 4 inciso 7.

Partiendo del principio de que los entornos laborales se transforman continuamente como resultado de mejores tecnologías, y de los cambios de condiciones económicas, sociales y demográficas, que producen el apareamiento de nuevos factores de riesgo, es un hecho innegable que el Decreto Ejecutivo 2393, que data del 17 de noviembre de 1986, es un instrumento legal totalmente caduco, por lo que sería muy importante que esta herramienta sea reemplazada por una versión más moderna, y que cumpla con todos los parámetros técnicos y legales de seguridad y salud que en la actualidad se requieren para beneficio de los trabajadores.

La Decisión 584 en un aspecto muy amplio protege a la mujer trabajadora tomando en cuenta que las mujeres son también consideradas como población vulnerables, siendo particularmente sensibles a los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales relacionadas con sus condiciones reproductivas, y en especial por la doble o triple jornada de trabajo, al sumarse las labores domésticas y crianza de los hijos.

Los trabajadores adultos mayores son considerados prioritarios, teniendo en cuenta las limitaciones físicas presentes en esta edad, y que con el paso del tiempo se agudizan, la carencia de articulados en seguridad social que los proteja, la falta de medios para sobrevivir que les obliga a seguir trabajando hasta

que su salud lo permita, la falta de vinculación laboral estable, el aislamiento de su familia y amigos ubican al Estado como responsable de garantizar el empleo propicio para el trabajador mayor de 65 años, no direccionado solamente a una remuneración, sino más bien a un ambiente de trabajo, fuente de realización personal en el cual el trabajador adulto sienta que aún es parte de esta sociedad productiva, tomando en cuenta el principio básico de la prevención que es el adaptar el trabajo a la persona.

En todo este estudio se evidencia la carencia de leyes en Seguridad y Salud que protejan al trabajador adulto mayor, ya que las existentes simplemente describen prestaciones de carácter social, como por ejemplo la Ley del anciano que no habla en lo absoluto del ambiente laboral; la Constitución Política de la República del Ecuador que trata el tema muy vagamente.

Los trabajadores con discapacidad también son considerados como un grupo vulnerable, debido a la limitación de oportunidades para participar productivamente en su entorno social y comunitario, con el costo social, económico y emocional para ellos, sus familias y comunidades.

En nuestro estudio se ha enumerado y analizado una amplia gama de leyes que protegen la Seguridad y Salud del trabajador discapacitado, sin embargo es importante señalar que en los casos de nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales en el sector público, así como en empresas de seguridad y vigilancia privada, se toma en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del

porcentaje de inclusión laboral, excluyéndose el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para la integridad física de las personas con discapacidad. Por esta razón, y considerando el antecedente expuesto, el Estado debería considerar la misma fórmula para sectores como: pesca, explotación minera, petrolera, construcción, florícolas, industrias manufactureras, entre otros, ya que estas actividades constituyen un serio riesgo para la integridad física de las personas con discapacidad.

4.4 Propuesta de estrategias y lineamientos generales que protejan a trabajadores de grupos vulnerables.

4.4.1 Consulta a expertos

Tabla N° 10: Consulta a expertos

PREGUNTAS	RESPUESTAS AFIRMATIVAS(%)	RESPUESTAS NEGATIVAS(%)	ACUERDO PARCIAL (%)
Los empleadores están de acuerdo con las exigencias legales de control en el área de salud y seguridad en el trabajo, destinadas a la protección de los trabajadores de grupos vulnerables?	55	20	25
A su criterio, cree usted que la normativa en salud y seguridad en el trabajo dirigidas a los trabajadores de poblaciones vulnerables son suficientes?	60	22	18
A su criterio se debería mejorar las normas y leyes destinadas a los trabajadores de poblaciones vulnerables en el área de salud y seguridad en el trabajo?	25	60	15
Cree usted que el Estado cuenta con las suficientes estrategias que ayudan a la protección en seguridad y salud de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables.	20	58	22
Estaría de acuerdo que se establezcan nuevas normas y leyes en el área de salud y seguridad en el trabajo, dirigidas a la protección de trabajadores de grupos vulnerables?	20	65	15

Elaborado por: Marco Aurelio Jaramillo Arias

Fuente: Consulta a expertos

De análisis de los resultados de la tabla N°10, se deduce que el 58% de los consultados afirman que el Estado no cuenta con las suficientes estrategias que ayudan a la protección en seguridad y salud de los trabajadores pertenecientes a los grupos vulnerables, un 22% estiman que su aporte es parcial y un 20% indican que si cuentan. De igual forma el 25% de este grupo de expertos sostienen que se debería mejorar las normas y leyes en el área de salud y seguridad en el trabajo, el 15% piensa que deben mejorarse parcialmente y un

60% piensa que no se deben mejorar. Ante la pregunta de si las normas en salud y seguridad en el trabajo son suficientes, el 60% piensa que lo son, el 18% en forma parcial, y el 22% dice que no son suficientes. Por otro lado, al consultarles si estarían de acuerdo en que se establezcan nuevas normas y leyes en el área de seguridad y salud, el 65% piensa que no, un 15% piensa que se deben establecer parcialmente, y un 20% indica que se deberían establecer nuevas normas; finalmente se les consultó si los empleadores están totalmente conformes con las exigencias normativas de control en el área de salud y seguridad en el trabajo, el criterio del 55% es que sí, el 25% dice que parcialmente, y el 20% cree que no están conformes.

Pese a que un alto porcentaje dice que las normas son suficientes, existe también un significativo porcentaje que indica que el Estado no cuenta con las suficientes estrategias que ayudan a la protección en seguridad y salud de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables.

4.4.2 Criterios para proponer estrategias y lineamientos que protejan a trabajadores de grupos vulnerables.

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, como lo indica el Artículo 326, numeral 5, de la Constitución Política de la República del Ecuador; de éste título, se desprendió la necesidad de orientar las consideraciones que deben ser tomadas en cuenta para proponer estrategias y lineamientos generales que protejan a trabajadores de grupos vulnerables. Estos criterios se encasillan en la visión de los expertos consultados, así: se manifestó

que si bien hay suficientes leyes y normas que protegen a personas de grupos vulnerables el Estado y las empresas deberían ser más participativos en la elaboración de estrategias que protejan a estos grupos vulnerables.

Considerando que es deber del Estado la ejecución y la aplicación de la ley en Seguridad y Salud, y según el criterio del autor como ex Inspector de Trabajo en Seguridad y Salud, discurro lo siguiente:

- a) El Estado debería desarrollar un diagnóstico que permita conocer y priorizar los factores de riesgo vinculados con las poblaciones laborales vulnerables, el cual comprendería un perfil sociodemográfico, un estudio de condiciones de salud y un estudio de condiciones de trabajo.
- b) Para obtener información sobre las características sociodemográficas y laborales de esta población, las entidades del Estado deberían aplicar una encuesta, la cual incluiría como mínimo información relacionada con los siguientes aspectos: tipo y severidad de la discapacidad, edad, sexo, nivel de escolaridad, área rural o urbana, actividad económica, oficio desempeñado, estabilidad en el oficio, antigüedad en el oficio realizado, promedio de ingresos mensuales, formas asociativas y afiliación a la seguridad social.
- c) Las entidades del Estado deberían recopilar información que permita definir perfiles de morbilidad de esta población, a través de la aplicación de una encuesta de auto-reporte, que no es más que describir y analizar los resultados de la aplicación de un cuestionario de condiciones de seguridad y salud durante el último año; del mismo modo, la aplicación de historias clínicas ocupacionales, y la revisión de procesos vinculados al sistema de

salud y seguridad, como es el caso de la obligatoriedad de las empresas privadas de ejecutar el “Sistema Nacional de Gestión de la Prevención del IESS”

- d) El estudio de condiciones de trabajo debería compilar información que permita definir perfiles de riesgos de esta población, a través de esta encuesta y la realización de visitas de inspección a los sitios de trabajo, por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y el IESS, a través de sus Inspectores especializados y calificados en Seguridad y Salud, de modo que posteriormente se elaboren los respectivos Panoramas de Factores de Riesgo.
- e) Se debería recurrir a fuentes de información secundarias como el CONADIS, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), censos de población realizados, revisión de estudios recientes a nivel nacional o municipal, etc.
- f) Entre uno de los objetivos de la legislación anteriormente descrita y analizada debería constar el desarrollar acciones encaminadas a promover que el trabajador asuma una actitud consciente y responsable de autocuidado, que se constituya en un factor protector para la salud de esta población.
- g) Se debería fomentar la participación activa de los trabajadores en programas de promoción de seguridad y salud ocupacional, el desarrollo de actitudes positivas para el autocuidado de la salud, la prevención de comportamientos riesgosos, el buen uso del tiempo libre, el manejo seguro de máquinas, equipos y herramientas de trabajo, etc. Una forma valiosa de lograr este objetivo, sería el formar a los trabajadores a través de cursos específicos de Seguridad Basada en el Comportamiento SBC.

- h) Se deberían desarrollar campañas de comunicación a través de medios radiales, audiovisuales y escritos, dirigidos a cada una de las poblaciones laborales vulnerables, con el fin de promover una cultura de conocimiento de derechos y deberes en el terreno de la seguridad y salud de los trabajadores, y la preservación de esta cultura en los sitios de trabajo. Estas acciones serían desarrolladas a nivel nacional, directamente por el Ministerio de Relaciones Laborales y el IESS.
- i) Respecto de capacitación sobre riesgos ocupacionales se requiere de un proceso educativo, que supere la capacitación puntual, y propicie un diálogo de saberes, donde sean reconocidas, la experiencia y el conocimiento de los trabajadores.
- j) Es necesario desarrollar procesos de formación para el reconocimiento de los factores de riesgo ocupacionales específicos por cada uno de los grupos de trabajadores vulnerables priorizados, así como los mecanismos de protección frente a los mismos, estimulando prácticas de trabajo seguras y saludables.
- k) Es necesario desarrollar programas de asesoría y asistencia técnica dirigidos a las poblaciones laborales vulnerables, encaminados a brindar herramientas y capacidades concretas para el mejoramiento de las condiciones y actitudes de trabajo de esta población.
- l) Se debería brindar asesoría a las empresas que laboran con grupos vulnerables para el adecuado diseño e implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, por actividades económicas u oficios (fuente - medio - personas), mantenimiento preventivo de máquinas y herramientas de trabajo, adecuación de sitios de trabajo, investigación de

incidentes y accidentes de trabajo, establecimiento de planes de emergencia y de evacuación, etc.

- m) Se debería hacer un seguimiento continuo a los factores de riesgo ocupacionales más nocivos, presentes en los sitios de trabajo, así como a las condiciones de salud de los trabajadores en las diferentes actividades económicas. Es indispensable la participación de los trabajadores en el proceso de monitoreo y toma de decisiones.
- n) Se debería concienciar a los trabajadores sobre el papel que deberían ejercer las poblaciones vulnerables en la promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, y promover la conformación y fortalecimiento de instancias organizativas de los trabajadores, mediante el desarrollo de procesos de formación y operación de la veeduría ciudadana, con el fin de brindarles elementos para que ejerzan su labor de control al interior de sus sitios de trabajo.
- o) Se debería proporcionar información básica que permite implementar las medidas necesarias para disminuir la exposición a los riesgos ocupacionales y la morbilidad de la población potencialmente expuesta.
- p) Otro aspecto que no es cubierto por la legislación analizada, es la financiación y estrategia de acción para el desarrollo de acciones de promoción y prevención, que se pueden establecer mediante convenios con alcaldías, universidades públicas y privadas, Ministerio de Relaciones Laborales e IESS, los cuales pueden ser cofinanciados con recursos obtenidos de multas y sanciones impuestas a empresas que no cumplen con los mandatos en seguridad y salud.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- a) La legislación nacional vigente en materia de prevención de riesgos en su gran mayoría, brinda protección efectiva a los trabajadores de grupos vulnerables.
- b) Existe en el Ecuador una amplia gama de normas y leyes que protegen a los trabajadores de grupos vulnerables, sin embargo en algunos casos algunas deberían ser actualizadas, como es el contenido del Decreto Ejecutivo 2393.
- c) Existen leyes específicas que protegen a grupos vulnerables, como es caso de la Ley del Anciano en la que solo se evidencia prestaciones de orden social, y no se menciona en lo absoluto ningún tipo de protección en el ámbito laboral.
- d) El Estado en los casos de nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales en el sector público, así como en empresas de seguridad y vigilancia privada, solamente toma en cuenta la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral, excluyéndose el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para la integridad física de las personas con discapacidad, y no menciona que igual fórmula debería ser aplicada a sectores como: pesca, explotación minera, petrolera, construcción, florícolas, industrias manufactureras, entre otros, ya que estas actividades constituyen un serio riesgo para la integridad física de las personas con discapacidad.

5.2 Recomendaciones

- a) Profundizar y socializar los conceptos de seguridad y salud ocupacional, así como de seguridad Basada en el Comportamiento SBC, a nivel de ejecutivos y trabajadores de modo de aplicarlos en busca de los mejores resultados, en favor de los grupos vulnerables.
- b) Brindar asesoría permanente y capacitación en materia de Prevención de Riesgos del Trabajo y Seguridad Basada en el Comportamiento para empleadores y trabajadores, a fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Dar apoyo integral a las personas con discapacidad para su integración a las actividades productivas, libres de riesgos laborales, con plenos derechos, y con independencia.
- d) Se recomienda a los organismos competentes implementar acciones diferenciadas según los tipos de discapacidad, de modo de permitir que las personas tengan acceso a mejores condiciones de salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar en el trabajo, así como oportunidades de inserción en el mercado laboral. Parte de estas acciones, debe ser el diseño de políticas públicas apropiadas y actualizadas.
- e) Realizar un diagnóstico nacional (censo) sobre personas con discapacidad en el mercado laboral, para conocer el número, edades, tipo de discapacidad, sitio de trabajo, acciones preventivas requeridas y disponibles para garantizar su seguridad e higiene. Con esta información se deberían implementar programas nacionales que les brinden mejores oportunidades laborales.

- f) Promover investigaciones y capacitación de profesionales y servidores públicos encargados de Seguridad y Salud, destinados a atender las necesidades de las personas con discapacidad y grupos vulnerables.
- g) Crear programas específicos de capacitación y entrenamiento en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, para personas con discapacidad, y grupos vulnerables.
- h) Alentar las oportunidades de empleo y promoción profesional de personas con discapacidad y grupos vulnerables en el mercado laboral, y apoyarlas continuamente para que tengan las mejores condiciones.
- i) Tomando en cuenta los convenios internacionales en materia laboral, de Seguridad y Salud Ocupacional; difundir entre los grupos vulnerables, toda la normativa pertinente, para su conocimiento y cumplimiento.
- j) Los programas nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional para poblaciones vulnerables deberían ser elaborados conjuntamente por el Ministerio de Relaciones Laborales y Riesgos del Trabajo del IESS, tomando en cuenta: prioridad de acción, objetivos y metas, intervenciones, mecanismos de aplicación, recursos humanos y financieros, supervisión, evaluación y actualización, informes y rendición de cuentas.
- k) Establecer programas específicos en Seguridad y Salud Ocupacional para adultos mayores, mujeres embarazadas, adolescentes, etc.
- l) Garantizar que a través de la acción supervisora de los entes de control, las empresas garanticen el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- m) Implementar sistemas nacionales de vigilancia de la salud, en especial de las poblaciones vulnerables, garantizando la identificación y control de riesgos. Se deberían incluir sistemas nacionales de información, indicadores de

morbilidad derivada de las enfermedades y lesiones ocupacionales, registros de exposición a los principales riesgos, accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales, y mejorar notificación y detección temprana de tales accidentes y enfermedades.

- n) Investigar las necesidades de trabajadores, en especial las poblaciones vulnerables, mediante proyectos de investigación, priorizando las investigaciones y prácticas participativas.
- o) Desarrollar, con participación de trabajadores vulnerables, estrategias e instrumentos para mejorar la comunicación, y promover la concienciación sobre la salud de los trabajadores. Esas estrategias e instrumentos deben orientarse a los trabajadores, empleadores y sus organizaciones, propulsoras de leyes, medios de comunicación, público en general.
- p) Desarrollar políticas sectoriales respecto de poblaciones vulnerables, dando énfasis a aquellas actividades productivas que generan mayores riesgos para dichas poblaciones.
- q) Incluir normas básicas de protección a poblaciones vulnerables, como parte de los programas de estudio, a nivel colegial y universitario.

BIBLIOGRAFÍA

- Abell, H. (1999). *The poorest first: Activities to help people in greatest need*. World Health Forum.
- Agencia Pública de Noticias de Ecuador y Suramérica. (2009). Retrieved Diciembre 8, 2014, from <http://andes.info.ec/sociedad/ecuador-impulsa-politicas-publicas-a-favor-de-discapitados-192.html>
- Banco Mundial. (2004). *Development Goals*. Retrieved from http://www.developmentgoals.org/Latin_America_&_the_Caribbean.htm
- Campos, G. (2008). *Seguridad Ocupacional*.
- Carrillo, J. (1995). *Soberanía de los Estados y Derechos Humanos en Derecho Internacional Contemporáneo*. Madrid: Ed. Técnos.
- Código de la Niñez y Adolescencia*. (2003). Retrieved from www.fielweb.com
- Constitución de la República del Ecuador*. (1967). Retrieved Noviembre 12, 2014, from Fiel Web: www.fielweb.com
- Constitución de la República del Ecuador Art. 19 , 27*. (1979). Retrieved from www.fielweb.com
- Constitución Política de la República del Ecuador*. (2008). Montecristi.
- Convención Internacional sobre los derechos del Niño*. (1990). Retrieved from www.pdhre.org/conventionsum/crcsum-sp.html
- Cortés Cáceres, F., Hernández, D., Hernández Laos, E., Székely Pardo, M., & Vera Llamas, H. (2002). *Evolución y características de la pobreza en México en la última década del siglo XX*. México.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). G.A. Res. 217 A U.N GAOR 3rd Sess, U.N. doc. 810.
- Ecuavisa. (2014). Retrieved Noviembre 20, 2014, from <http://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/actualidad/>
- FAO. (2005). *DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS NACIONALES DE INFORMACION Y CARTOGRAFIA SOBRE LA INSEGURIDAD ALIMENTARIA Y LA VULNERABILIDAD (SICIAV): ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS*. Retrieved Diciembre 2, 2014, from <http://www.fao.org/docrep/meeting/w8500s.htm#E11E18>.
- Groce, N., & Gannoti, M. (2008). *Marginados de la sociedad: los discapacitados de América Latina*.
- IESS. (1998). *Historial Laboral*. Retrieved Diciembre 8, 2014, from www.gov.ec/documentos/estadisticas/afiliadosyempleadores.pdf.
- II Plan Nacional de Discapacidades. (2005). In G. N. Ecuador. Quito.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2008). *Ley española*. (1995). Retrieved from <http://www.mtps.gob.sv/index.php?>
- Martinez, E. (1999). *Código del Trabajo, Reglamentos y Legislación Conexa*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2005). *Plan Nacional para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en el Ecuador PETI*. Quito: Registro oficial 173. Acuerdo Ministerial del 26 de diciembre 2005.
- Montero, R. (2003). *Siete Principios de la Seguridad Basada en los comportamientos*.
- Moreno, L. (2007). Retrieved Diciembre 7, 2014, from <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas>
- Moreno, L. (2007). *Programa Ecuador sin Barreras*. Retrieved Diciembre 6, 2014, from <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/ecuadorsinbarreras/ecuador-sin-barreras>

- Moreno, L. (2009). Retrieved Diciembre 7, 2014, from <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/manuelaespejo/mision>
- OIT. (2005). *Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil*. Retrieved Noviembre 22, 2014, from http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/plan_eti_ecuador.pdf.
- Organización Internacional de Trabajo. (1976). *Convenio 138 - Sobre la Edad Mínima*. Retrieved Diciembre 4, 2014, from <http://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Convenio 182 - Sobre las peores formas de trabajo infantil*. Retrieved Diciembre 4, 2014, from <http://www.ilo.org/>
- Orientaciones para la Inclusión*. (2008). Retrieved Diciembre 5, 2014, from www.unesdoc.unesco.org
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). GA Res. 220 A, U.N. Gaor, 21st Sess U.N. Doc. A/6316.
- Pacto Internacionl de Derechos Civiles y Políticos. (1966). GA Res. 2200 A, U.N Gaor, 21st Sess., Supp No16 U.N. Doc, A/6316.
- Pastore, J. (2008). *Oportunidades laborales para las personas con discapacidad*. Retrieved from http://www.disabilityworld.org/09-10_01/spanish/trabajo/brazil.shtml
- Picado, G., & Durán, F. (2006). *Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2003). *Grupos Vulnerables*. Retrieved Diciembre 1, 2014, from <http://pnd.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=51>
- Saavedra, T. (2013). *ESTUDIO DE LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO, EN EL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE UN HOTEL DE QUITO, AÑO 2012*. Quito.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Primer Foro Nacional. (2004). *Situación actual y perspectivas de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en México*. Retrieved Diciembre 2, 2014, from <http://www.dif.gob.mx/downloads/Infancia/Foro%20Nacional%20Infancia.pdf>
- UNICEF. (2007). *Código de la Niñez y Adolescencia. Ley 287*. Retrieved Noviembre 13, 2014, from <http://www.unicef.org>.
- Vásquez, L., & Ortega, J. (2007). *Gestión integral e integrada de seguridad y salud: Modelo Ecuador*. Barcelona: Masson.
- Vos, R. (2000). *Ecuador 1999: Crisis económica y protección social*. Quito.

ANEXOS

Identificación de la normativa relacionada a la seguridad y salud ocupacional con principal incidencia en las Poblaciones Vulnerables

Partiendo de lo que dispone el artículo 425 de la Constitución Política de La República del Ecuador: “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; tratados y convenios internacionales; leyes orgánicas; las leyes ordinarias; normas regionales y ordenanzas distritales; decretos y reglamentos; ordenanzas; acuerdos y resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”, se procederá a un análisis referencial de los distintos cuerpos legales en los que se involucran la seguridad y salud ocupacional de poblaciones vulnerables.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR (REGISTRO OFICIAL 449 / 20 DE OCTUBRE 2008)

Principios de aplicación de los derechos.- Art. 11, numeral 2.- “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”

Art. 32.- “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”

Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Art. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.”

Art. 35.- “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”

Adultas y adultos mayores.- Art. 37, numeral 2.- “El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: “El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.”

Art. 43.- “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.”

Niñas, niños y adolescentes.- Art. 46, numeral 2.- Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica.- “Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral”.

Personas con discapacidad.- Art. 47 numeral 5.- “Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

Formas de trabajo y su retribución.- Art. 326, numeral 5.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:” Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

Art. 330.- “Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”

Art. 332.- “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”

Art. 333.- “ El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.”

Art. 369.- “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.”

Art. 417.- “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.”

CONVENIOS INTERNACIONALES

Convenio 121 de la OIT relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales #121 (Registro Oficial 592 / 23 mayo 1978).

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1964 en su cuadragésima octava reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, Adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964:

Art. 1, literales: i) Al hijo que no ha llegado aún, sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a los 15 años, cualquiera de ellas que sea la más alta; ii) bajo condiciones prescritas, al hijo que no ha llegado aún a una edad prescrita superior a aquella especificada en el inciso i), y que es un aprendiz o estudiante o que tiene una enfermedad crónica o una dolencia que le incapacite para toda actividad lucrativa, a menos que la legislación nacional la expresión “hijo o cargo” comprenda a todo hijo que no tiene aún una edad notablemente superior a aquella especificada en el inciso i).”

Convenio 189 de la OIT: Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos # 0010-13-ti (Registro Oficial 924 / 2 de abril 2013)

A los fines del presente convenio.- Art. 13.-

1. “Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.”

Art. 14.-

1. “Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.”

Decisión 584, sustitución de la decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, # 584 (Registro Oficial 461 / 15 de noviembre 2004)

Gestión de la seguridad en los centros de trabajo - obligaciones de los empleadores.- Art. 11, literal k, “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. El plan integral de

prevención de riesgos deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen.”

Art. 25.- De los trabajadores objeto de protección especial.- “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.”

Art. 26.- “ El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

Art. 27.- “Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el período de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional de cada uno de los Países Miembros.”

Art. 28.- “Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. La legislación nacional de cada País Miembro establecerá las edades límites de admisión a tales empleos, la cual no podrá ser inferior a los 18 años.”

Art. 29.- “Previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas

necesarias. Dicha evaluación tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes. El empleador deberá informar a las niñas, niños y adolescentes y a sus padres, representantes o responsables, de los riesgos y las medidas adoptadas.”

Art. 30.- “Los empleadores serán responsables de que a las niñas, niños y adolescentes trabajadores se les practiquen exámenes médicos de preempleo, periódicos o de retiro. Cuando los mayores de 18 años pero menores de 21 estén realizando trabajos considerados como insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los exámenes periódicos deberán efectuarse hasta la edad de 21 años, por lo menos cada año. Tales exámenes les serán practicados por un médico especialista en salud ocupacional, y los resultados deberán ser informados a sus padres, representantes o responsables.”

LEYES ORGANICAS Y LEYES ESPECIALES

Ley Orgánica de la Salud # 2006-67 (Registro Oficial 423 / 22 de diciembre de 2006)

Art. 117.- Salud y seguridad en el trabajo. “La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.”

Art. 118.- “Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.”

Art. 120.- “La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilará y controlará las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras.

Los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas y adecuar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.”

Art. 121.- “Las instituciones públicas o privadas cuyo personal esté expuesto a radiación ionizante y emisiones no ionizantes, están obligadas a proveer de dispositivos de cuidado y control de radiación y de condiciones de seguridad en el trabajo que prevengan riesgos para la salud.”

Ley Orgánica del Servicio Público s/n (Registro Oficial 2do 294 / 6 de octubre de 2010)

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.

“Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.”

Ley de Minería s/n (Registro Oficial 517 / 29 de enero 2009)

Art. 69.- Prohibición de trabajo infantil.- “Se prohíbe el trabajo de niños, niñas o adolescentes a cualquier título en toda actividad minera, de conformidad a lo que estipula el numeral 2 del artículo 46 de la Constitución de la República. La inobservancia a esta disposición será considerada infracción grave y se sancionará por primera y única vez con multa señalada en el reglamento de esta ley; y, en caso de reincidencia, el Ministerio Sectorial declarará la caducidad de la concesión, la terminación del contrato o de los permisos artesanales. Para el caso del trabajo de mujeres, recibirán un tratamiento especial de conformidad al reglamento de esta ley.”

Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (Registro Oficial 2do 797 / 26 de septiembre 2012)

Art. 4.- Sustitúyase el tercer inciso del Artículo 155 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria."

Art. 6.- Añádase el siguiente artículo in numerado después del Artículo 268 del Código de Trabajo:

“**Art.** A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.”

Ley Orgánica de Discapacidades s/n (Registro Oficial 796 25 septiembre 2012)

Art. 45.- Derecho al trabajo. “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

Art. 47.- Inclusión laboral. “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso

anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.”

Art. 48.- Sustitutos. “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.”

Art. 51.- Estabilidad laboral. “Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.”

Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. “Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.”

Código del Trabajo (Registro Oficial 167 / 16 de diciembre 2005)

Art. 35.- Quienes pueden contratar. “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.”

Art. 42.- Obligaciones del empleador, numeral 33. “Son obligaciones del empleador: El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la

contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”

Art. 79.- Igualdad de remuneración. “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”.

Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes. “Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TÍTULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral.”

Art. 137.- Prohibición de trabajo nocturno para menores. “Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.”

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores. “Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil CONEPTI, de acuerdo a

lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas;

3. La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y,

4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:

a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;

b) La fabricación de albayalde, minio o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;

c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;

d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;

e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrías;

f) Los trabajos subterráneos o canteras;

g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;

h) El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos;

i) La fundición de vidrio o metales;

j) El transporte de materiales incandescentes;

k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;

l) La pesca a bordo;

m) La guardianía o seguridad; y,

n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

En el caso del trabajo de adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años, se considerarán además las prohibiciones previstas en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, así como los trabajos prohibidos para adolescentes que determine el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia."

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y menores. "En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes de quince años, se observarán los límites máximos siguientes:

Varones de 15 a 18 años 25 libras

Mujeres de 15 a 18 años 20 libras

Mujeres de 21 años o más 25 libras"

Art. 140.- Trabajos subterráneos. "Los trabajos subterráneos a que se refiere la letra f) del numeral 4 del artículo 138 de este Código, incluyen todos los realizados en cualquier mina o cantera de propiedad pública o privada dedicada a la excavación de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en dichos trabajos."

Art. 147.- Registro especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes. "Todo establecimiento que ocupe a adolescentes que han cumplido quince años y menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de identidad, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación básica. Copia de este registro enviarán al Director Regional del Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro."

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador. "En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para

ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, o lo prescrito en el TÍTULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.”

Art. 152.- “En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.”

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. “En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.”

Del trabajo para personas con discapacidad:

Art. In numerado (1): “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.”

Art. ... (2), De la prevención.- “Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.”

Art. ... (3).- “La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.”

Código de la Niñez y Adolescencia # 2001-55 (registro oficial 737 / 03 enero 2.013)

Art. 25.- Atención al embarazo y al parto. “El poder público y las instituciones de salud y asistencia a niños, niñas y adolescentes crearán las condiciones adecuadas para la atención durante el embarazo y el parto, a favor de la madre y del niño o niña, especialmente tratándose de madres adolescentes y de niños o niñas con peso inferior a dos mil quinientos gramos.”

Art. 31.- Derecho a la seguridad social. “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la seguridad social. Este derecho consiste en el acceso efectivo a las prestaciones y beneficios generales del sistema, de conformidad con la ley.”

Art. 55.- Derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidades o necesidades especiales. “Además de los derechos y garantías generales que la ley contempla a favor de los niños, niñas y adolescentes, aquellos que tengan alguna discapacidad o necesidad especial gozarán de los derechos que sean necesarios para el desarrollo integral de su personalidad hasta el máximo de sus potencialidades y para el disfrute de una vida plena, digna y dotada de la mayor autonomía posible, de modo que puedan participar activamente en la sociedad, de acuerdo a su condición.”

Art. 82.- Edad mínima para el trabajo. “Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.”

Art. 84.- Jornada de trabajo y educación. “Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.”

Art. 87.- Trabajos prohibidos. “Se prohíbe el trabajo de adolescentes:

1. En minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
2. En actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud;
3. En prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente;
4. En actividades que requieran el empleo de maquinaria peligrosa o que lo exponen a ruidos que exceden los límites legales de tolerancia;
5. En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan;
6. En las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador; y,
7. En hogares cuyos miembros tengan antecedentes como autores de abuso o maltrato.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia determinará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.”

Art. 89.- Derechos laborales y sociales. “Los adolescentes que trabajan bajo relación de dependencia, disfrutan de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación; más los derechos específicos contemplados en el presente Código.”

LEYES ORDINARIAS – DECRETO LEYES

Ley de Seguridad Social # 2001 (Registro Oficial 465 / 30 noviembre 2001)

Art. 7.- Protección a los discapacitados. “La protección a los discapacitados no afiliados al Seguro General Obligatorio tendrá el carácter de una prestación asistencial, financiada exclusivamente con la contribución obligatoria del Estado, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley.”

Art. 102.- Alcance de la protección. “El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.”

Art.106.- Subsidios de enfermedad y maternidad. “Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reune los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.”

Art. 155.- Lineamientos de política. “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege 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 enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.”

Art. 156.- Contingencias cubiertas. “El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.”

Ley de Ciegos # 1397 (registro oficial 151 / 31 de octubre 1966)

Art. 13.- “El Ministerio de Bienestar Social, en coordinación con los ministerios de Trabajo y de Educación, así como con otros organismos públicos y privados, organizará un departamento especial de atención a los ciegos. Este departamento se encargará:

- b) De vigilar que en las empresas públicas y privadas se ofrezcan las mismas condiciones de trabajo, tanto a los ciegos debidamente capacitados como a las personas videntes;
- c) De crear, mantener y desarrollar los centros de entrenamiento laboral para el aprendizaje y capacitación técnica del ciego;
- d) De crear oficinas de ayuda y colocación para trabajadores ciegos en las capitales de provincia;”

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Registro Oficial 565 / 17 de noviembre 1986)

Art. 11, numeral 6.- Obligaciones de los Empleadores. “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”.

Art. 60, numeral 4.- Radiaciones infrarrojas. “Se prohíbe a los menores de 18 años y a mujeres en gestación de cinco meses en adelante realizar trabajos expuestos a rayos infrarrojos, así como a las personas que padezcan enfermedades cutáneas o pulmonares en procesos activos.”

Art. 62, numeral 2.- Radiaciones ionizantes. “Se prohíbe a los menores de 18 años y mujeres gestantes, realizar cualquier tipo de trabajo sometido al riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes”.

Art. 128, numeral 4.- Manipulación de materiales. “El peso máximo de la carga que puede soportar un trabajador será el que se expresa en la tabla siguiente:

Varones hasta 16 años.....35 libras

Mujeres hasta 18 años.....20 libras

Varones de 16 a 18 años.....50 libras

Mujeres de 18 a 21 años.....25 libras

Mujeres de 21 años o más.....50 libras

Varones de más de 18 años.....Hasta 175 libras.

No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso puede comprometer su salud o seguridad.”

REGLAMENTOS

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público #710 (Registro Oficial 418 / 01 de abril 2011)

Art. 63.- Permiso para cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas.- “La autoridad nominadora, previo informe de la UATH, concederá a las y los servidores permisos para el cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas, que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, debidamente certificadas y avalizadas por facultativos del IESS, y a falta de estos, por facultativos de los centros de salud pública. En el caso que la atención fuere brindada por médicos particulares estos certificados deberán ser avalados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por un centro de salud pública. Además se requerirá de la presentación del certificado emitido del Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS, de ser el caso.”

Art. 118, literal d).- Atribuciones y responsabilidades adicionales de las UATH. “Las UATH a más de las atribuciones y responsabilidades establecidas en el artículo 52 de la LOSEP, tendrán las siguientes: Administrar e implementar las estrategias de atención, a las y los usuarios internos y externos, especialmente para aquellas personas con discapacidad;”

Art. 161, literal c).- De las prohibiciones. “En los estudios de supresiones de puestos se observará lo siguiente: No se suprimirán puestos ocupados por personas con discapacidad, y en el caso de que se suprima la unidad administrativa, el puesto y la persona con discapacidad será traspasada a otra unidad de la misma institución; y, si fuera la institución, suprimida, fusionada o extinguida la persona con discapacidad pasará a otra institución pública.”

Art. 177, literal e).- Principios del subsistema. “El subsistema de reclutamiento y selección de personal se sustentará en los siguientes principios: Inserción y equidad. Contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las

comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público, a un puesto público.”

Art. 189. Inducción.- “Las UATH implementarán mecanismos de inducción a fin de garantizar una adecuada inserción de la o el ganador del concurso de méritos y oposición a su nuevo puesto de trabajo, y a la cultura organizacional de la institución en la cual laborará. Dicho período de inducción comprenderá aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a sus compañeros y usuarios género, trato a personas con discapacidades y otros aspectos que se consideren relevantes.”

Art. 193. De la vinculación.- “En el caso de que una persona por motivos de discapacidad severa o enfermedad catastrófica debidamente certificada, no pudiera acceder a un puesto en la administración pública, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano, hermana, hijo o hija, bajo quien legalmente se encuentre a su cuidado, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento señalado en el artículo 64 de la LOSEP, conforme determine la normativa del Ministerio de Relaciones Laborales.”

Art. 194. De las multas.- “El Ministerio de Relaciones Laborales será el responsable de realizar inspecciones a fin de comprobar el cumplimiento del porcentaje mínimo de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 64 y Disposición Transitoria Octava de la LOSEP, así como establecer las multas correspondientes por su incumplimiento.”

Art. 240, inciso tercero.- De las guarderías. “Dichos centros contemplarán la infraestructura para el caso de niñas y niños con discapacidad y programas para tal efecto.”

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES # 171 (REGISTRO OFICIAL 2do 145 / 7 DE DICIEMBRE 2013)

Art. 8.- Inclusión laboral. “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente.

Sin perjuicio de las disposiciones de los Artículos 1 y 6 de este Reglamento, únicamente para efectos de lo dispuesto en este Artículo, podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.

Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva.”

Art. 10.- Sustitutos.- “La calidad de sustituto, que comprende aquellos casos de solidaridad humana, será acreditada por la autoridad nacional de inclusión económica y social mediante el correspondiente certificado. La calificación se hará previo requerimiento de parte interesada y conforme al instructivo que se expida para el efecto. Se suspenderá la entrega del Bono Joaquín Gallegos Lara para los sustitutos que, debido a su situación laboral, dejen de cumplir con su obligación de cuidado a la persona con discapacidad.

En caso de que la autoridad nacional de inclusión económica y social identifique que el sustituto incumple con el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo, perderá todos los beneficios a que puede tener derecho.”

ACUERDOS MINISTERIALES Y RESOLUCIONES

Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas (Registro Oficial 698 / 25 de octubre 1.978)

De las funciones de los médicos de empresa. Art. 11, numeral 5.-

- b) Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos y sugerir las medidas aconsejadas para evitar estos riesgos;
- c) Controlar el trabajo de mujeres, menores de edad y personas disminuidas física y/o psíquicamente y contribuir a su readaptación laboral y social;
- d) Clasificación y determinación de tareas para los trabajadores mencionados en el literal anterior.

Reglamento General de Responsabilidad Patronal # c.d 298 (Registro Oficial 106 / 12 de enero 2010)

Art. 4.- En el seguro de enfermedad y maternidad habrá responsabilidad patronal cuando:

- a) Los tres (3) meses de aportación inmediatamente anteriores a la fecha de la atención médica, atención prenatal, o del parto, según el caso, hubieren sido cancelados extemporáneamente en un solo pago.
- b) El empleador no hubiere inscrito al trabajador y/o el empleador o el contratante del seguro se encontraren en mora del pago de aporte al momento de la atención médica, atención prenatal o del pago de aportes al momento de la atención médica, atención prenatal o del parto.

Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo "SART" c.d.333 (Registro Oficial 319 / 12 de noviembre 2010)

Punto 2. Inciso segundo.- Gestión Técnica. "La gestión técnica, considera a los grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexpuestos, entre otros."

Punto 3.2 literal c).- Gestión del Talento Humano. "La gestión técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexpuestos, entre otros);"

Comentario. Artículos completos

Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico” # 091-2009 (Registro Oficial 69 / 18 de noviembre 2009) requisitos específicos

5.1 “Todos los espacios de uso público y privado, deben cumplir con los requisitos establecidos en las siguientes Normas Técnicas Ecuatorianas NTE INEN, vigentes:

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 239 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Señalización.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 240 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo gráfico. Características generales.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 241 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 242 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de no vidente y baja visión.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 243 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Vías de circulación peatonal.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 244 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, agarraderas, bordillos y pasamanos.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 245 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Rampas fijas.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 246 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Cruces peatonales a nivel y a desnivel.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 247 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Corredores y pasillos o características generales.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 248 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Estacionamientos.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 249 *Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Escaleras.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 291 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Tránsito y señalización.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 292 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Transporte.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 293 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Área higiénica sanitaria.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 299 *Accesibilidad de las personas con*

discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Ascensores.

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 300 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Espacios, dormitorios.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 301 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Espacio, pavimentos.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 309 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Espacios de acceso, puertas.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 312 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Elementos de cierre, ventanas.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 313 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Espacios, cocina.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 314 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Mobiliario urbano.*

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 315 *Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. Terminología.”*

Reglamento de Trabajos Prohibidos para Adolescentes en capacidad legal de trabajar bajo relación de dependencia o por cuenta propia # 016 CNNA (Registro Oficial 405 / 18 agosto 2008)

Art. 4.- Medidas de protección.- “En consideración al interés superior del niño, la aplicación de este reglamento por parte de autoridades administrativas y judiciales, incluirá medidas de protección emitidas por las juntas cantonales de protección, o los jueces de la Niñez y Adolescencia como lo establece el Código de la Niñez y Adolescencia; estas decisiones serán apoyadas por los inspectores de trabajo infantil y los jueces del trabajo, y estarán orientadas a asegurar los derechos de supervivencia y desarrollo de los adolescentes, particularmente en los casos en que los mismos sean independientes económicamente, los casados o en unión libre, o los que constituyan el principal sustento del hogar.”

Art. 5. Prohibiciones.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes, bajo relación de dependencia o por cuenta propia en actividades con exposición a factores, elementos o agentes nocivos o de riesgo para su salud física, mental o sexual, como los siguientes:

- Elaboración o manejo de combustible nuclear.
- Fabricación de vidrio y productos de vidrio.
- Fabricación de cerámica refractaria.

- Forja, tratamiento y revestimiento de metales.
- Actividades que incluyan la manipulación de instrumentos de alto voltaje en la generación, captación y distribución de energía eléctrica.
- Actividades en que se incluyan la conservación de pescado y productos.
- Actividades en que se incluyan la hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles industriales.
- Actividades en que se incluyan fábricas de procesadoras de atún, camarón y afines.
- Actividades en que se incluyan productos cárnicos industrializados.
- Actividades de trabajador de cuartos fríos.
- Fabricación de tanques, depósitos y recipientes.
- Actividades que incluyan la manipulación de insumos o instrumentos explosivos o que expongan al contacto con instrumentos cuyo objeto sea la demolición de edificios.
- Actividades en que se incluyan la cría de animales salvajes en cautiverio.
- Actividades en que se incluyan la caza ordinaria y mediante trampas.
- Actividades en que se incluyan la construcción y reparación de buques.
- Actividades en que se incluyan captación, depuración y distribución de agua.
- Actividades en que se incluyan corte, tala de madera y producción de troncos, trozas, madera encuadrada.
- Actividades de armador de invernaderos.
- Actividades de colocador o retirador de plásticos en plantaciones o cultivos.
- Fabricación o manejo de sustancias y productos químicos.
- Fabricación o manejo de abonos y compuestos de nitrógeno.
- Fabricación o manejo de plásticos y caucho sintético.
- Fabricación o manejo de plaguicidas y otros químicos de uso agropecuario.
- Fabricación o manejo de productos farmacéuticos.
- Fabricación de pinturas, barnices, tintas, masillas y productos de revestimiento.
- Fabricación de jabones, detergentes, productos de limpieza, perfumes.
- Fabricación de fibras sintéticas o artificiales.
- Reencauchado y renovación de cubiertas de caucho.
- Fabricación de cemento, cal y yeso.
- Fabricación de productos primarios de hierro y acero.
- Actividades que incluyan la manipulación de insumos para la fundición de metales, o la exposición a altas temperaturas.
- Fabricación de acumuladores y de pilas y baterías primarias.

- Fabricación y distribución de gas.
- Actividades en que se incluyan lavado, limpieza de prendas de vestir y tintorería a nivel industrial.
- Actividades en que se incluyan la explotación de minas.
- Actividades en que se incluyan la extracción de petróleo crudo y gas.
- Actividades en que se incluyan la extracción de piedra, arena y arcilla.
- Actividades en que se incluyan la extracción de minerales para fabricar abono.
- Actividades en que se incluyan la extracción de sal.
- Actividades en que se incluyan la fabricación o manejo de productos de refinación del petróleo.
- Actividades en que se incluyan la producción de carbón vegetal.
- Actividades en que se incluyan la elaboración de productos de molinería.
- Actividades en que se incluyan la fabricación de madera terciada, tableros y paneles.
- Actividades en que se incluyan la fabricación de papel y productos de papel.
- Actividades en que se incluyan la fabricación de productos de hornos de coque.
- Actividades en que se incluyan el corte, tallado y acabado de piedra.
- Actividades en que se incluyan fabricación de carrocerías.
- Actividades en que se incluyan venta de combustibles en general.
- Actividades en que se incluyan concentración y destilación de sabias.
- Actividades en que se incluyan tagueras (tagua).
- Actividades de fumigador en plantaciones o cultivos.
- Actividades de fertilizador en plantaciones o cultivos.
- Actividades de desyemador en plantaciones o cultivos.
- Actividades de preparador de químicos en plantaciones o cultivos.
- Reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos.
- Reciclamiento de desperdicios y desechos no metálicos.
- Actividades de hospitales relacionadas con la salud humana.
- Actividades médicas y odontológicas.
- Actividades veterinarias.
- Actividades en que se incluyan la eliminación de desperdicios y aguas residuales.
- Actividades en que se incluyan el adobo, curtido y teñido de pieles y cueros.
- Actividades en que se incluyan los camales, sacrificio, faenamiento de animales.
- Actividades de preparador de compost en plantaciones o cultivos.
- Actividades de bodeguero en plantaciones o cultivos.

- Actividades que provoquen desplazo en largas distancias sea vía terrestre, vía marítima y de cabotaje, vía aérea o vía férrea.
- Actividades en que se incluyan pompas fúnebres y actividades conexas.
- Actividades en que se incluyan la elaboración de bebidas alcohólicas.
- Actividades en que se incluyan la destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas y sustancias fermentadas.
- Actividades en que se incluyan la elaboración de productos de tabaco.
- Actividades en que se incluyan el prestar el servicio en bares y cantinas.
- Actividades de custodia o guardianía que expongan al adolescente a posibles riesgos o atentados.
- Actividades de injertador en plantaciones o cultivo.
- Actividades de propagador en plantaciones o cultivo.
- Servicio doméstico puertas adentro.
- Actividades de canalero para la preparación del terreno.
- Actividades de instalador de riego.
- Actividades en donde tengan que preparar químicos.
- Actividades donde se requiera limpiar la maleza.
- Actividades de fertilizador.
- Actividades de rozador.
- Actividades de limpiador de racimos.
- Actividades de deschivador.
- Actividades de corbatero o daipero.
- Actividades de cortador o virador.
- Actividades de arrumador.
- Actividades de garruchero o mulero.
- Actividades de destallador.
- Actividades de enfundador.
- Actividades de saneador.
- Actividades de pesador.
- Actividades de etiquetador.
- Actividades de estibador de cajas.
- Actividades de jornalero.”

Art. 8. Prohibiciones de aplicación progresiva.- “A fin de precautelar el ejercicio a los derechos de desarrollo y supervivencia, se prohíbe el establecimiento de nuevas relaciones laborales con adolescentes, bajo relación de dependencia o el otorgamiento de nuevos permisos en el caso de trabajo por cuenta propia, en las actividades que se señalan a continuación. Los adolescentes que al momento de la expedición de la presente resolución mantengan relaciones laborales o se encuentren ejecutando por cuenta propia las actividades que se señalan en el presente artículo, con el permiso respectivo, serán de manera progresiva retirados.

Se aplicará lo señalado en el inciso anterior, a las actividades con exposición a factores, elementos o agentes nocivos o de riesgo para su salud física, mental o sexual, de erradicación progresiva como los siguientes:

- Actividades en que se incluyan pelar camarón.
- Actividades en que se incluyan cultivo de arroz.
- Actividades en que se incluyan elaboración de ladrillos, bloques, tejas, prensas y hornos.
- Actividades en que se incluyan el mantenimiento de bosques.
- Actividades en que se incluyan la fabricación de maquinaria y equipo.
- Actividades en que se incluyan preparación de terreno para construcción, excavación.
- Actividades en que se incluyan construcción de obras de ingeniería civil.
- Actividades en que se incluyan la elaboración de azúcar.
- Actividades en que se incluyan el tinturado de productos textiles.
- Actividades en que se incluyan el aserrado y cepilladura de madera.
- Actividades de impresión y servicios conexos.
- Actividades en que se incluyan servicios de hoteles y campamentos.
- Actividades de controlador de calidad en plantaciones o cultivo.
- Servicio doméstico puertas afuera.”