

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Pertinencia de que Ecuador suscriba los Convenios 155 y 187 OIT,  
sobre la seguridad y salud en el trabajo para mejorar la protección de  
sus trabajadores**

Rafael Alexander Calderón Zambrano

Tutor: Henry Mariño Andrade

Quito, 2024





## **Cláusula de cesión de derecho de publicación**

Yo, Rafael Alexander Calderón Zambrano, autor del trabajo intitulado “Pertinencia de que Ecuador suscriba los Convenios 155 y 187 OIT, sobre la seguridad y salud en el trabajo para mejorar la protección de sus trabajadores”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

17 de Octubre de 2024

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

La investigación analiza la pertinencia para Ecuador de suscribir los Convenios 155 y 187 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de mejorar la protección de sus trabajadores. El problema identificado radica en la necesidad de suscribir estos convenios para desarrollar políticas efectivas en materia de seguridad y salud laboral, en concordancia con la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, que reconoce un entorno laboral seguro y saludable como un derecho fundamental. Esta acción es crucial a nivel global, ya que implica avanzar en los derechos laborales y obliga a los Estados ratificantes a actualizar su normativa en esta área. El estudio se basa en un análisis jurídico y metodológico que incluye los convenios internacionales pertinentes y las reuniones de la OIT. Se destaca la propuesta de reforma a la Declaración de la OIT durante la Reunión 110, que refuerza la importancia de un entorno laboral seguro y saludable. Se examinan en detalle los Convenios 155 y 187, con un enfoque en su alcance y aspectos relevantes, y se ofrece un panorama amplio mediante la revisión de la experiencia de países como Argentina y Chile que ya han ratificado estos convenios. La investigación concluye resaltando la evolución normativa positiva que la ratificación de estos convenios podría significar para la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador.

Palabras clave: convenios internacionales, derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo



## **Agradecimientos**

A mi esposa Verónica Navarrete por su amor y apoyo en todo momento, y a mi mamá Agapita Zambrano quien me inculcó valores y principios, me enseñó el valor de la responsabilidad, el amor a la docencia. A mi padre en el cielo quien me inculcó el amor por la lectura, el derecho y la política. A mi ángel Nico.

Agradezco a mi tutor, ingeniero Henry Mariño, a la coordinadora, doctora Elisa Lanas, y a la Dra. Alexandra Valdospinos: grandes profesionales de la Universidad Andina Simón Bolívar a la que considero la mejor universidad de posgrados del Ecuador, a la cual volveré como alumno o docente con un inmenso aprecio.

A mis compañeros, de quienes pude formar una gran amistad, como Pablo Proaño, Jorge Luis Silva y Álvaro Peralta, siempre pendientes grandes colegas profesionales.





## Tabla de contenidos

Introducción.....	11
Capítulo primero La seguridad y salud laboral en Ecuador .....	13
1. Convenios internacionales de la OIT ratificados por la República del Ecuador ....	13
2. Evolución de los derechos laborales en Ecuador.....	15
3. Análisis de los Convenios 155 y 187 .....	19
4. Conferencias OIT .....	21
Capítulo segundo Beneficios potenciales del Convenio 155 y 187.....	25
1. Aspectos fundamentales del Convenio 155.....	25
2. Aspectos fundamentales del Convenios 187 .....	26
3. Beneficios para la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo mencionada en el Convenio 155 OIT .....	27
4. Beneficios para la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo mencionada también en el Convenio 187 OIT .....	28
5. Beneficios para el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Convenio 187.....	29
6. Beneficios para el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo del Convenio 187 de la OIT .....	32
Capítulo tercero Análisis y desafíos de implementar los convenios 155 y 187 .....	37
1. Aplicación del Convenio en Chile.....	37
2. Beneficios de la Aplicación del Convenio 187 .....	39
4. Obstáculos en la Aplicación del Convenio 187.....	40
4. Análisis de la Aplicación del Convenio 187 en Argentina.....	45
5. Análisis del Convenio 155 y 187 en Ecuador .....	50
6. Propuestas de aplicación del Convenio 155 y 187 en Ecuador .....	52
Conclusiones.....	55
Bibliografía.....	59



## Introducción

Las investigaciones realizadas referentes a Seguridad y Salud Ocupacional, por lo general siempre abarcan análisis de normativas Nacionales como Código del Trabajo, Acuerdos Ministeriales, se basan en proponer nuevas leyes y reformas, que beneficien a los trabajadores y la progresión de derechos. Pero muy pocas hablan sobre normas y convenios internacionales.

El presente trabajo se basa en un estudio analítico y técnico referente a dos Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Ecuador es miembro de la OIT desde 1934 y ha ratificado 61 Convenios. Hoy, 54 están en vigor.<sup>1</sup>

Es importante aclarar que esta tesis busca situarse dentro del Derecho Laboral para buscar en él, a partir del principio protector que lo inspira, una gran investigación que en lo posterior se traduzca en estándares y objetivos determinados por empleadores y trabajadores.

Al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, Ecuador se sujeta a las obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT; que conllevan a que cada uno de los miembros, debe someter los Convenios o Recomendaciones adoptados a las autoridades nacionales con el fin de que estudien la posibilidad de ratificarlo y adopten las medidas que correspondan. Así como también presentar memorias sobre los convenios ratificados.

Cada año la OIT celebra reuniones, en las últimas reuniones 110 de junio del 2022 se propuso una reforma a la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)” en la cual se incluyó como quinto derecho fundamental el derecho a un entorno seguro y saludable.<sup>2</sup> Por ello, surge el análisis que se muestra en lo posterior de la investigación, de la obligación de implementar los Convenios 155 y 187 de la OIT, los cuales al realizar su implementación podrán permitir cumplir a cabalidad que se promuevan y garanticen los derechos de los trabajadores a desarrollar sus actividades en un

---

<sup>1</sup> Valeria Villegas Arboleda, “Factores que inciden en la inseguridad y desprotección de víctimas de acoso, a la luz del convenio 190 OIT” (tesis de pregrado, Universidad Católica del Ecuador, Sede Ecuador, 2023), <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/11f8c719-7abc-4214-836a-1638e7f286b5/content>.

<sup>2</sup> Felix Hadwiger, *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2023), <https://doi.org/10.54394/IMTQ2450%0A>

ambiente de trabajo seguro y saludable, como lo indica también la Constitución de la República del Ecuador en el art. 326, num. 5.

De acuerdo con la última reforma de la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)” realizada en la reunión 110 de junio del 2022,<sup>3</sup> el panorama para la Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorará en los estados miembros de la OIT, por su consiguiente obligación de cuidar el derecho fundamental a un entorno seguro y saludable para los trabajadores, esto a través de ratificación de convenios específicos en la materia, como también en implementación de Leyes, acuerdos ministeriales y reglamentos internos para promover éste derecho fundamental.

En consecuencia, el resultado de la investigación permite conocer las limitantes que presenta el Ecuador en la actualidad, y la obligación de implementar diversos instrumentos internacionales especiales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, como los beneficios que puede generar en los trabajadores. Además de entender que un país con políticas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo puede considerarse una ventaja competitiva; esto, debido a que se disminuye accidentabilidad y enfermedades profesionales, así como también disminuye ausentismo laboral como consecuencia se disminuyen costos en las empresas, resultando proyectarse como un excelente país para la inversión extranjera.

---

<sup>3</sup> Cecilia Segura Rattagan, “Ley de teletrabajo y principios de los derechos humanos laborales” (tesis de pregrado, Universidad del Siglo 21, 2023), <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/28893>.

## **Capítulo primero**

### **La seguridad y salud laboral en Ecuador**

Este capítulo ofrece una evaluación exhaustiva de la seguridad y salud laboral en Ecuador, enfocándose en temas importantes que surgieron posterior a la pandemia covid y en con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Durante la emergencia sanitaria, este marco legal ha generado importantes discusiones sobre la flexibilización y la precarización laboral, con la finalidad de comprender sus alcances y poder establecer en los posteriores capítulos si el Ecuador cumple con su marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se visualiza información sobre los convenios internacionales de la OIT, de qué manera han evolucionado los derechos laborales, además del análisis de los Convenios contemplados bajo el proyecto de Ley de seguridad laboral en el Ecuador.

#### **1. Convenios internacionales de la OIT ratificados por la República del Ecuador**

La República del Ecuador, como parte activa en la promoción y protección de los derechos laborales a nivel internacional, ha ratificado diversos Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>4</sup> Estos instrumentos reflejan el compromiso del país con la consecución de estándares laborales que salvaguarden la dignidad de los trabajadores y promuevan condiciones de empleo justas y equitativas.<sup>5</sup>

Ecuador se unió a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1934 y ha ratificado un total de 62 convenios, de los cuales 54 están en vigor. Entre estos convenios se destacan los 8 de los 10 convenios fundamentales, 3 de 4 convenios de gobernanza, y 51 de 177 convenios técnicos, todos ellos fundamentales para el fomento de prácticas laborales justas y respetuosas de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional (Organización Internacional del Trabajo, 2021). El Convenio sobre la violencia y el acoso en el

---

<sup>4</sup> Senplades, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida* (Quito: Senplades, 2017), 29.

<sup>5</sup> Keonhi Son, “¿Son efectivos los tratados internacionales solo para los Estados ratificantes? Influencia de los convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad en el mundo”, *Revista Internacional del Trabajo* 142, n.º 2 (2023): 209, <https://doi.org/10.1111/ilrs.12279>.

trabajo, de 2019 (número 190), fue el último en ser ratificado, entrando en vigor en mayo del 2021.<sup>6</sup>

Ecuador ha ratificado varios convenios de la OIT relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. La implementación de políticas públicas en este ámbito es fundamental para incentivar a los empleadores a invertir en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, dado el alto costo económico y social asociado a estas problemáticas.<sup>7</sup> Este grupo incluye los convenios que se detallan a continuación:

1. C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960: En vigor desde el 9 de marzo de 1970, este convenio busca garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos de las radiaciones ionizantes.
2. C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963: En vigor desde el 3 de octubre de 1969, este convenio establece normas para la protección de los trabajadores contra los peligros asociados con la maquinaria utilizada en el trabajo.
3. C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964: En vigor desde el 10 de marzo de 1969, este convenio aborda cuestiones de higiene en entornos comerciales y de oficinas, estableciendo normas para proteger la salud de los trabajadores.
4. C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967: En vigor desde el 10 de marzo de 1969, este convenio establece normas relacionadas con el peso máximo que deben soportar los trabajadores en diversas situaciones laborales.
5. C136 - Convenio sobre el benceno, 1971: En vigor desde el 27 de marzo de 1975, este convenio tiene como objetivo proteger a los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición al benceno.
6. C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974: En vigor desde el 27 de marzo de 1975, este convenio busca prevenir y controlar los riesgos de cáncer profesional en el entorno laboral.
7. C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977: En vigor desde el 11 de julio de 1978, este

---

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Ecuador”, *Organización Internacional del Trabajo*, accedido 20 de mayo de 2022, <https://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm#>.

<sup>7</sup> Daniela Fernanda López Moya y Alberto Mauricio Pangol Lascano, “El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador”, *Sociedad y Tecnología* 4, n.º S1 (2021): 76-90, <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>.

convenio establece medidas para prevenir o controlar la contaminación del aire, ruido y vibraciones en el entorno laboral.

8. C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986: Este convenio fue ratificado el 11 de abril de 1990, pero no se indica su estado actual. Este convenio se centra en la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al asbesto.<sup>8</sup>
9. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189): en vigor, en su artículo 13 menciona que “todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”.
10. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190): en vigor indica que se deben identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso (riesgos psicosociales).

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por la República del Ecuador han sido fundamentales para garantizar la protección de los derechos laborales y la igualdad en el ámbito laboral. Aunque se espera que los Estados ratificantes sean los principales en cumplir con estos convenios, se ha observado que incluso los Estados no ratificantes tienden a ajustar sus normas a los convenios de la OIT para aumentar su legitimidad.<sup>9</sup>

De lo anterior se puede observar la falta de compromiso del Estado Ecuatoriano en ratificar convenios, del 2011 recién al 2019, hubo un gran periodo donde no se han ratificado convenios, los cuales surgen cada año, y van en progresión de los derechos humanos y en avance del Derecho Laboral.

## **2. Evolución de los derechos laborales en Ecuador**

La evolución de los derechos laborales en Ecuador ha experimentado transformaciones importantes a lo largo de las décadas, reflejando un proceso continuo de adaptación a las necesidades cambiantes de la sociedad y las demandas de los trabajadores. Desde sus primeras normativas hasta la actualidad,

---

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Argentina aprobó Convenios de la OIT relativos a la seguridad y salud en el trabajo”, *OIT Argentina*, 31 de agosto de 2011, 51.

<sup>9</sup> Son, “¿Son efectivos los tratados internacionales solo para los Estados ratificantes?”, 195.

se observa un progreso constante en la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.<sup>10</sup>

En las primeras etapas de la historia del derecho laboral del país, a finales del siglo XIX y principios del XX, los derechos laborales eran limitados y las condiciones de trabajo eran a menudo precarias.<sup>11</sup> Sin embargo, a medida que Ecuador consolidaba su desarrollo como nación, se empezaron a establecer las bases para la protección de los trabajadores. La promulgación de la primera Ley de Trabajo en 1938 marcó un hito, estableciendo las primeras normas que abordaban la jornada laboral, salarios mínimos y condiciones laborales básicas.<sup>12</sup>

Durante las décadas posteriores, especialmente en los años setenta y ochenta, se produjo un impulso significativo en la legislación laboral ecuatoriana. La adopción de leyes que reconocían el derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga fortaleció la posición de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones laborales y salariales.<sup>13</sup> Este período también presencié la creación de instituciones destinadas a la regulación y supervisión del trabajo, contribuyendo a la formalización y fiscalización de las relaciones laborales.<sup>14</sup>

En la transición hacia el siglo XXI, el Ecuador experimentó cambios legislativos importantes que buscaban alinear su marco legal con estándares internacionales. La ratificación de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reflejó el compromiso del país con la protección de los derechos laborales en consonancia con estándares internacionales.<sup>15</sup>

Ecuador, forma parte de la Comunidad Andina de Naciones CAN desde su fundación en 1969. En 1999, la Comunidad Andina en la reunión de ministros de trabajo que se realizó en Cartagena de Indias, firmó una declaración en torno al

---

<sup>10</sup> Mónica Chuji, Mikel Berraondo y Pablo Dávalos, *Derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades Evaluación de una década 1998-2008* (s.l.: Fundación Tukui Shimi / CONAIE / IWGIA, 2012), 36.

<sup>11</sup> Luis Fernando Piñas Piñas, Beatriz Del Carmen Viteri Naranjo y Gandy Francisco Álvarez Enríquez, “El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19”, *Dilemas contemporáneos* 8, edición especial (2021): 13, <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>.

<sup>12</sup> Angélica Porras, “La reforma antes de la reforma: La construcción del nuevo Código del Trabajo”, *FORO: Revista de Derecho*, n.º 19 (2013): 25.

<sup>13</sup> José Rosero, Jorge García, Brenda Sempértegui y Wilson Miño, *Una mirada histórica a la estadística del Ecuador* (Guayaquil: El Telégrafo EP, 2015), 47.

<sup>14</sup> Julio René Pérez Peñafiel, “Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana”, *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales* (2017), <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>.

<sup>15</sup> Hugo Gabriel Chiriboga Izquierdo, Elizabeth Jiménez y Paola María Toscanini Sequeira, “El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica”, *Revista Universidad y Sociedad* 10, n.º 1 (2018): 6, [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100226](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226).



fortalecimiento de convenios con una dimensión laboral para la integración regional, denominado Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.<sup>16</sup>

En el 2004, el Consejo Andino de ministros de Relaciones Exteriores, mediante Decisión 547 que fue sustituida por la Decisión 584, adoptó con fecha 07 de mayo de 2004, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (decisión 584).<sup>17</sup> Posteriormente, mediante Resolución 957 de la Secretaría Andina, el 23 de septiembre de 2005, se dicta el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ecuador lo ratificó en el año 2008.<sup>18</sup>

En particular, la Constitución de 2008 representó un hito significativo al reconocer de manera explícita los derechos laborales como fundamentales, asegurando la igualdad de oportunidades, la no discriminación, y reafirmando el derecho a condiciones laborales justas y dignas.<sup>19</sup> Además, la Constitución fortaleció el papel de la justicia laboral, incluyendo aspectos como la remuneración y la liquidación por terminación del contrato de trabajo y reforzó la prohibición del trabajo infantil.<sup>20</sup>

La constitución establece en su art. 33, que “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”.<sup>21</sup>

De acuerdo con el Código de Trabajo,<sup>22</sup> dentro de los derechos fundamentales que ostenta el empleado en Ecuador se incluyen: a) la posibilidad de afiliarse al sistema de Seguridad Social desde el inicio de su empleo; b) recibir,

<sup>16</sup> Rafael Eduardo Moreno Villa, “La acción preventiva en la normativa laboral ecuatoriana vigente en torno a los riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional”, (tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2023), 34.

<sup>17</sup> Ecuador, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584, 15 de noviembre de 2004.

<sup>18</sup> Ecuador, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957, 23 de septiembre de 2005.

<sup>19</sup> Yanhet Lucía Valverde-Torres y Luis David Salinas-Mirava, “Incidencia de la última remuneración en la liquidación por terminación del contrato de trabajo”, *IUSTITIA SOCIALIS* 6, n.º 1 (2021), <https://doi.org/10.35381/racji.v6i1.1480>.

<sup>20</sup> Mentor Marcelo Meléndez Torres y Jessica Viviana Carrasco Villaba, “Inaplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general”, *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar* 5, n.º 4 (2021): 4951-4968, [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.669](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.669).

<sup>21</sup> Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, Segundo Suplemento, 20 de octubre de 2008, art. 33, lit. a.

<sup>22</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

como mínimo, el salario básico conforme a la escala sectorial; c) la opción de percibir horas extra y suplementarias si así se pacta con el empleador; d) el derecho a disfrutar de beneficios sociales, como el décimo tercer sueldo y el décimo cuarto sueldo.

En el contexto de seguridad y salud de los trabajadores, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo<sup>23</sup> compromete a la empresa a cumplir con las leyes y normativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, delineando con claridad los derechos y responsabilidades de los trabajadores para mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional. Prioriza la prevención de riesgos, la protección de los empleados y la mejora continua de las condiciones laborales. Busca inculcar una cultura de prevención, capacitando y proporcionando recursos a los trabajadores. La difusión progresiva del Reglamento Interno de Seguridad y Salud será constante, extendiéndose a todos los empleados internos y externos, promoviendo así un entorno laboral seguro y saludable.

El IESS a través de los años ha sido una de las instituciones públicas que emitieron normativas en seguridad y salud en el Trabajo. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través de su Seguro Especializado de Riesgos del Trabajo, deben tener normativa para regular y otorgar las prestaciones como seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, el primer Reglamento del Seguro General de Riesgos del trabajo fue emitido 17 de febrero de 1965, posteriormente el Consejo Directivo mediante resolución 741 del 18 de septiembre de 1990, lo reemplaza con un reglamento actualizado. Y, es el 10 de noviembre del 2011, que mediante resolución 390 del Consejo directivo que se vuelven a actualizar conceptos y especificar las prestaciones, junto con un Reglamento 333 del Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo.

El último reglamento vigente se expide mediante resolución C.D. 513 del 4 de marzo del 2016, que deroga la resolución C.D. 390.

Más recientemente, se destacan iniciativas gubernamentales para abordar nuevas realidades laborales, como la regulación del teletrabajo y la adaptación a

---

<sup>23</sup> Ecuador, *Decreto Ejecutivo 2393*, “Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente en el Trabajo”, 17 de noviembre de 1986, 30.

la transformación digital en el ámbito laboral.<sup>24</sup> Estas medidas reflejan la necesidad de mantener actualizada la legislación laboral en respuesta a las dinámicas cambiantes del mundo laboral moderno. Actualmente el Decreto Ejecutivo 255, del 2 de mayo del 2024, tiene la intención de crear una actualización de la normativa en seguridad y salud en el trabajo. El reglamento en mención da un plazo de 5 meses, para emitir la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como también deberá establecer una Estructura Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Ecuador, se ha reconocido la relevancia del principio de igualdad en el ámbito laboral, el cual está respaldado por la Constitución y tratados internacionales. Este principio busca evitar la discriminación y garantizar que todos los trabajadores, incluidos los operarios y aprendices de artesanos, gocen de igualdad de derechos.<sup>25</sup>

Asimismo, se ha abordado la protección de grupos prioritarios en el ámbito laboral, como parte de los esfuerzos por garantizar un trato justo y equitativo a todos los trabajadores en el país. Esta normativa regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, estableciendo las modalidades y condiciones de trabajo para garantizar los derechos laborales de todas las personas.

### **3. Análisis de los Convenios 155 y 187**

Los Convenios 155 y 187, concernientes al grupo de Seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no han sido ratificados por Ecuador. Aunque la ratificación de los convenios de la OIT es voluntaria para los países, suele ser un requisito para participar en procesos de integración transnacional. Los países que ratifican estos convenios tienden a establecer normas laborales más sólidas que aquellos que no lo hacen.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Katherine Muñoz y Jorge Portela, “Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador”, *Revista JUEES* 1, n.º 1 (2021): 48.

<sup>25</sup> César Ochoa, Fabiana Guerrero y Dennise Cepeda, “Despido ineficaz y protección al derecho al trabajo a grupos prioritarios”, *IUSTITIA SOCIALIS* 5, n.º 3 (2020): 139, <https://doi.org/10.35381/racji.v5i3>

<sup>26</sup> Marlon Rubén Osejo Pineda, “El derecho fundamental a la seguridad y salud en el empleo: Regulación específica en Nicaragua y desafíos en el contexto digital”, *Cielo Laboral* (2024), [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/05/osejo\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2024.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/05/osejo_noticias_cielo_n5_2024.pdf).

### **Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores**

El Convenio 155 de la OIT<sup>27</sup>, centrado en la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, de fecha 1981, establece un marco global para la gestión efectiva de estos aspectos fundamentales en el entorno laboral. Entre sus principios, destaca la responsabilidad primordial del empleador para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Inicia con proponer y reexaminar periódicamente una “Política Nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo” elaborada entre las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

Esto implica la adopción de medidas preventivas, la identificación y control de riesgos laborales, y la promoción de un entorno laboral seguro. Además, el convenio enfatiza la participación activa y significativa de los trabajadores en la implementación de medidas preventivas, reconociendo su rol crucial en la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable. Al no haber sido ratificado por Ecuador, el país no está legalmente obligado por las disposiciones específicas de este convenio, lo que puede afectar la adopción integral de estándares internacionales en materia de seguridad y salud laboral.

### **Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

El objetivo del Convenio Fundamental 187<sup>28</sup> es promover un enfoque coherente y sistemático para la seguridad y salud en el trabajo. Su principal característica es la formulación y aplicación de una política nacional integral que abarque todos los sectores laborales. Proporciona directrices detalladas sobre la cooperación efectiva entre empleadores, trabajadores y el gobierno para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Al no haber sido ratificado por Ecuador, el país no está legalmente vinculado a las disposiciones específicas de este convenio, lo que podría afectar la implementación de un marco coherente y unificado para la seguridad y salud laboral a nivel nacional.

---

<sup>27</sup> OIT, *C 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo*. (Organización Internacional del Trabajo (1981), 31.

<sup>28</sup> OIT, “C 187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” (2006), Organización Internacional del Trabajo, 23.

Además de la obligación de generar una Política nacional integral, es importante mencionar que también se genera la obligación de implementar un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SNSST), por lo cual se deberá crear una autoridad u Organismo nacional, designar Autoridades y organismos responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto permitirá que la Autoridad Nacional, revise y actualice la gran cantidad de normativa en seguridad y salud en el trabajo, que existe en el Ecuador y se encuentra dispersa y desactualizada.

Los Convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos fundamentales que abordan aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, así como con el marco de políticas nacionales para la seguridad y salud ocupacional. Aunque la ratificación de estos convenios es voluntaria para los países, su adopción suele estar asociada con la mejora de las condiciones laborales y la protección de los trabajadores.

Al haberse incluido como derechos fundamentales, e) un entorno de trabajo seguro y saludable, ambos convenios cobran gran relevancia, ya que para el cumplimiento de la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” bastaría con ratificar los Convenios 155 y 187 de la OIT.

El Convenio 187 de la OIT, habla sobre la creación de un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador (SNSST en adelante) y también un Instituto de Seguridad Laboral.

#### **4. Conferencias OIT**

##### **Conferencia OIT 110**

Las Conferencias de la OIT son reuniones internacionales, donde los Gobiernos, empleadores y trabajadores discuten temas relacionados con el trabajo, se adoptan normas laborales internacionales. En estas conferencias se abordan aspectos como el empleo, las condiciones laborales, la seguridad social y derechos laborales.

Durante la Conferencia 110 de la OIT en junio de 2022, se llevaron a cabo importantes modificaciones en los textos de la Declaración de la OIT relacionada con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

1. Decide enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para incluir, después de las palabras “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, las palabras “y e) un entorno de trabajo seguro y saludable” e introducir las consiguientes enmiendas en el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo, las cuales se especifican en el anexo a la presente resolución;

2. Decide que los instrumentos mencionados se denominen en lo sucesivo “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022”, “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022” y “Pacto Mundial para el Empleo (2009), en su versión enmendada en 2022”;

3. Declara que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022;

En este contexto, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, se organiza en los siguientes puntos:

A. Objeto y ámbito de aplicación [...]

2. El seguimiento abarcará las CINCO categorías de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

A las cinco categorías de principios y derechos fundamentales se encuentran las siguientes:

- a. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. la abolición efectiva del trabajo infantil;

d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

e. un entorno de trabajo seguro y saludable.

En esta “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86va reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022)” es una declaración que genera un compromiso de obligatorio cumplimiento con los países miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios, tienen un compromiso derivado a que es miembro activo de la OIT con el fin de respetar, promover y hacer realidad, los principios relativos a los derechos fundamentales de la OIT plasmada en la declaración en mención.

### **Conferencia OIT 111**

El 12 de junio de 2023, se llevó a cabo la Conferencia 111 de la OIT, en la cual se trataron algunos aspectos empezando a hacer énfasis en la reforma de Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Y dentro de esta reunión se adopta el convenio C191 - Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), en su Artículo 1 menciona lo siguiente. “Las palabras ‘la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022’ sustituirán a las palabras ‘la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998’ y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930”.

En esta reunión se insta a la ratificación pronta y generalizada del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, en particular de los Estados.

Cabe mencionar que el Ecuador es uno de los países que más incumplen los convenios y solicitudes de información memorias por parte de la OIT.



## **Capítulo segundo**

### **Beneficios potenciales del Convenio 155 y 187**

El capítulo segundo se enfoca en los convenios 155 y 187. Se examinan varios elementos que destacan los beneficios como los principales aspectos del Convenio 155 así como también del Convenio 187, los beneficios de implementar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del C155 y posteriormente analizamos los beneficios del C187, continuando desde la implementación de las políticas para implementar el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, el Sistema Nacional de Seguridad. Este análisis ayudará a comprender mejor cómo estas iniciativas ayudan a mejorar el marco legal y operativo de seguridad laboral en Ecuador.

#### **1. Aspectos fundamentales del Convenio 155**

De acuerdo con la revisión bibliográfica, Convenio 155, que aborda aspectos fundamentales relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores (1981). Algunos de los puntos clave de este convenio son:

- Establece claramente que es responsabilidad primordial del empleador garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados.
- Subraya la importancia de adoptar medidas preventivas para identificar y controlar los riesgos laborales. Esto implica la implementación de prácticas y políticas que eviten accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Reconoce la participación activa y significativa de los trabajadores en la implementación de medidas preventivas. Este aspecto destaca la importancia de la colaboración entre empleadores y trabajadores para promover un entorno laboral seguro.
- El convenio busca la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable, donde se minimicen los riesgos y se fomente el bienestar de los trabajadores.
- Hace hincapié en la necesidad de identificar y controlar los riesgos laborales de manera sistemática, asegurando que se tomen medidas adecuadas para mitigar cualquier peligro potencial.

Estos aspectos fundamentales del Convenio 155 buscan establecer estándares internacionales que promuevan la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo la importancia de la colaboración entre empleadores y trabajadores para lograr entornos laborales seguros y saludables

## **2. Aspectos fundamentales del Convenios 187**

En el ámbito de los aspectos fundamentales abordados en el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo incluyen:

- Prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales.
- Promoción de una cultura nacional de prevención en seguridad y salud.
- Establecimiento de un programa nacional que promueva la protección de los trabajadores, la prevención de lesiones y enfermedades laborales, y la mejora progresiva del ambiente laboral.
- Creación de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo que incluya órganos consultivos, servicios de información y asesoramiento, formación, servicios de salud laboral, investigación, entre otros aspectos.
- Revisión periódica de las medidas para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en seguridad y salud en el trabajo.
- Promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable a través de una política nacional.
- Definiciones clave como política nacional, sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, y cultura nacional de prevención en seguridad y salud.
- Reconocimiento del impacto negativo de las lesiones, enfermedades y muertes laborales en la productividad y el desarrollo económico y social.

Estos aspectos fundamentales resaltan la importancia de proteger la vida y la salud de los trabajadores, promover la prevención de riesgos laborales y crear entornos laborales seguros y saludables.

### **3. Beneficios para la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo mencionada en el Convenio 155 OIT**

El Convenio 155 de la OIT<sup>29</sup> proporciona varios beneficios potenciales a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) de un país:

1. *Establecimiento de estándares internacionales:* El convenio establece estándares internacionales claros y específicos para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Al ratificar y aplicar el convenio, un país se compromete a cumplir con estos estándares, lo que fortalece su marco normativo a nivel nacional en materia de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. *Enfoque preventivo:* El convenio enfatiza la importancia de adoptar un enfoque preventivo en materia de SST, lo que implica identificar y abordar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo antes de que causen lesiones o enfermedades ocupacionales. El Convenio 187 promueve un enfoque preventivo para abordar los riesgos laborales, lo que se alinea con la política pública para la protección de los trabajadores en Ecuador. Este enfoque busca prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo mediante la identificación y mitigación proactiva de los riesgos en el lugar de trabajo.
3. *Participación de los actores clave:* El convenio promueve la participación activa de los empleadores y los trabajadores, así como de sus organizaciones representativas, y la academia, en la formulación, implementación y evaluación de la política nacional de SST. Esto garantiza que las voces de todas las partes interesadas sean escuchadas. También asegura que se tomen en cuenta las necesidades y preocupaciones de todas las partes interesadas y se promueva la colaboración en la mejora de las condiciones de trabajo.
4. *Desarrollo de una cultura de prevención:* Al fomentar una cultura de prevención en materia de SST, el Convenio 187 contribuye a cambiar las actitudes y comportamientos hacia la seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear conciencia sobre la importancia de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como promover la adopción de prácticas seguras en todos los niveles de la sociedad.

---

<sup>29</sup> OIT, “C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”, 2006, Organización Internacional del Trabajo 2006, núm. 42.

5. *Coordinación intersectorial*: El convenio alienta la coordinación y cooperación entre diferentes sectores y agencias gubernamentales involucradas en la promoción de la SST. Esto facilita la implementación de políticas y programas integrales que aborden las necesidades específicas de diferentes industrias y sectores económicos.

En resumen, el Convenio 155 brinda beneficios potenciales significativos a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al establecer un marco normativo sólido, promover un enfoque preventivo, facilitar la participación de los actores clave, desarrollar una cultura de prevención y fomentar la coordinación intersectorial en la promoción de la SST.<sup>30</sup> Mencionando en su artículo 17 que *“todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4”*

#### **4. Beneficios para la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo mencionada también en el Convenio 187 OIT**

Por otra parte, se detallan los beneficios del Convenio 187 que se alinean con los principios constitucionales y los derechos laborales establecidos en la legislación ecuatoriana:

1. *Enfoque preventivo*: El Convenio 187 promueve un enfoque preventivo para abordar los riesgos laborales, lo que se alinea con la política pública para la protección de los trabajadores en Ecuador. Este enfoque busca prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo mediante la identificación y mitigación proactiva de los riesgos en el lugar de trabajo.
2. *Participación de los trabajadores*: El convenio fomenta la participación de los trabajadores y sus representantes en la identificación y gestión de los riesgos laborales, lo que coincide con la promoción de los derechos laborales y la participación social en Ecuador. Esto garantiza que los trabajadores puedan contribuir activamente a la protección de su propia salud y seguridad en el trabajo.

---

<sup>30</sup> Belén López Insua, “Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (2019): 19-20, [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/804](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/804).

3. *Fortalecimiento de la legislación:* Al ratificar el Convenio 187, Ecuador se compromete a fortalecer su legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que complementa la política pública existente en este ámbito. Esto incluye el establecimiento de normas y regulaciones más sólidas para garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los trabajadores.
4. *Capacitación y formación:* El convenio promueve la implementación de programas de capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que contribuye a mejorar la conciencia y las habilidades de los trabajadores para enfrentar los riesgos laborales. Esto se alinea con el énfasis en la educación y formación profesional establecido en la legislación ecuatoriana.
5. *Acceso a información y recursos:* El Convenio 187 insta a los países a establecer servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que proporciona a los trabajadores acceso a recursos y orientación necesarios para proteger su salud y seguridad en el trabajo.

En resumen, el Convenio 187 de la OIT, brinda beneficios importantes para la Política Pública de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador, complementando el Convenio 155, al promover un enfoque preventivo, fortalecer la participación de los trabajadores, mejorar la legislación, fomentar la capacitación y formación, y garantizar el acceso a la información y los recursos necesarios para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

## **5. Beneficios para el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Convenio 187.**

Un aspecto importante del Convenio 187, es establecer un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador (SNSST), beneficios que se presentan y son ampliados como sigue:

### *a. Fortalecimiento de la infraestructura y marco legal*

El Convenio 187 establece la obligación de los Estados miembros de establecer, mantener y desarrollar progresivamente un SNSST. Esto implica que Ecuador estaría incentivado a fortalecer su infraestructura y marco legal en materia de seguridad y salud laboral. Para contar con una legislación sólida y

actualizada en materia de seguridad y salud laboral que cumpla con los estándares internacionales establecidos por la OIT.

El SNSST incluiría la legislación, convenios colectivos (si corresponde) y cualquier otro instrumento relevante en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Esta amplia cobertura legal proporcionaría una base sólida para la protección de los trabajadores. Esto se traduce en entornos de trabajo más seguros y saludables, lo que reduce el riesgo de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

*b. Implementación de mecanismos de control y supervisión*

El Convenio 187 requiere que los Estados miembros establezcan mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional en materia de seguridad y salud laboral. Esto podría implicar la creación de sistemas de inspección laboral y la asignación de autoridades responsables de la supervisión y aplicación de las normas.

La existencia de estos mecanismos de control ayudaría a garantizar que las empresas cumplan con las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, reduciendo así los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, tomando acciones preventivas previas y posteriores a las inspecciones laborales periódicas, haciendo un seguimiento de su cumplimiento. El enfoque preventivo promovido por el convenio implica la identificación y mitigación de riesgos y peligros en el lugar de trabajo. Los beneficiarios del SNSST se favorecen directamente de esta práctica al estar expuestos a un menor riesgo de lesiones, enfermedades y accidentes laborales.

*c. Promoción de la cooperación tripartita*

El Convenio 187 enfatiza la importancia de la cooperación entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, Ecuador sería incentivado a establecer órganos consultivos tripartitos a nivel nacional para abordar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral.

La participación activa de los representantes de los empleadores y los trabajadores en la formulación de políticas y la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, la implementación y evaluación de las políticas, garantizaría una mayor legitimidad y efectividad de las medidas adoptadas.

Destacar que la participación activa de los trabajadores y sus representantes en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, les otorga un mayor control sobre sus propias condiciones laborales y les permite contribuir de manera significativa a la identificación y resolución de problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

*d. Fomento de una cultura de prevención*

El Convenio 187 promueve el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud. Esto implica la promoción de prácticas y comportamientos seguros en todos los niveles de la sociedad, desde el gobierno hasta las empresas y los trabajadores individuales. El convenio alienta a los Estados miembros a tener en cuenta los principios y estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo al desarrollar su legislación nacional. Esto garantiza que la normativa sea coherente con las mejores prácticas internacionales y contribuye a mejorar la protección de los trabajadores.

Al fomentar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, el convenio crea conciencia sobre la importancia de la seguridad laboral en todos los niveles de la sociedad. Esto ayuda a cambiar actitudes y comportamientos hacia la seguridad en el trabajo, lo que conduce a una mayor adopción de prácticas seguras y a una reducción de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Ecuador podría implementar programas de sensibilización y capacitación para fomentar una mayor conciencia sobre los riesgos laborales y la importancia de la prevención, así como para promover prácticas seguras en el lugar de trabajo. La normativa debe centrarse en la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales mediante la identificación y mitigación de los riesgos laborales antes de que se produzcan.

En resumen, la ratificación y aplicación del Convenio 187 de la OIT proporcionaría a Ecuador una estructura sólida generando un marco normativo, y un enfoque integral para abordar los desafíos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, mejorando así las condiciones laborales y protegiendo la salud, al promover la participación y empoderamiento de los trabajadores, proporcionar formación y capacitación adecuadas, y fomentar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## 6. Beneficios para el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo del Convenio 187 de la OIT

Los beneficios potenciales que el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) brinda al Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, podría ser:

a) *Marco regulatorio:* El convenio proporciona un marco normativo claro y específico para el desarrollo e implementación de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto ayuda a los países a establecer directrices concretas y efectivas para mejorar las condiciones laborales y proteger la salud y seguridad de los trabajadores. El convenio insta a los países a examinar periódicamente su legislación y prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto permite identificar áreas de mejora y actualizar la normativa para abordar nuevos desafíos y avances en este campo.

b) *Enfoque basado en objetivos y metas:* El Convenio 187 establece la necesidad de que los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo incluyan objetivos, metas e indicadores de progreso. Esto permite a los países establecer metas concretas para mejorar las condiciones laborales y evaluar el progreso realizado en la implementación de dichos programas.

El Convenio 187 proporciona orientación sobre el desarrollo de políticas nacionales y sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye la elaboración de políticas nacionales, la creación de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, y la implementación de programas nacionales para abordar los riesgos laborales.

c) *Análisis de la situación nacional:* El convenio exige que los programas nacionales se basen en un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica la evaluación de los riesgos y peligros laborales, así como la identificación de las áreas prioritarias de acción. Al realizar este análisis, los países pueden adaptar los programas para abordar las necesidades específicas de su entorno laboral.

d) *Promoción de una cultura de prevención:* El Convenio 187 enfatiza la importancia de promover una cultura nacional de prevención en



materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica fomentar la conciencia, la educación y la formación en materia de seguridad laboral, así como garantizar la participación activa de los empleadores, los trabajadores y el gobierno en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

El convenio promueve un enfoque preventivo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esto implica la identificación y evaluación de riesgos laborales, la adopción de medidas para eliminar o reducir estos riesgos y la promoción de una cultura de prevención en los lugares de trabajo.

- e) *Apoyo de las autoridades nacionales:* El convenio insta a que los programas nacionales sean respaldados y promovidos por las más altas autoridades nacionales. Esto garantiza el compromiso político y el apoyo financiero necesario para la implementación efectiva de los programas, lo que aumenta su probabilidad de éxito y sostenibilidad a largo plazo.

El Convenio 187 reconoce la importancia de la participación de los empleadores y los trabajadores en el desarrollo e implementación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo. Esto fortalece la normativa al garantizar que las decisiones sean informadas y aceptadas por todas las partes interesadas.

Efectivamente, el convenio brinda beneficios potenciales al Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al proporcionar un marco normativo claro, promover un enfoque basado en objetivos, facilitar el análisis de la situación nacional, promover una cultura de prevención y asegurar el apoyo de las autoridades nacionales.

El Convenio 187 fortalecería la normativa en general del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al proporcionar estándares internacionales, orientación sobre políticas y sistemas, un enfoque preventivo, participación de los interlocutores sociales y mecanismos para la evaluación y revisión periódica de la normativa.

Es importante abordar los beneficios que aporta el convenio en la práctica para los miembros del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como:

- 1) *Mejora de las condiciones laborales:* El convenio promueve un enfoque preventivo para abordar los riesgos laborales, lo que resulta en la implementación de medidas concretas para mejorar las condiciones de trabajo y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales. Esto beneficia directamente a los trabajadores al garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable.
- 2) *Participación y consulta:* El Convenio 187 enfatiza la importancia de la participación de los trabajadores y sus representantes en la identificación y gestión de riesgos laborales. Al involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, se promueve un sentido de responsabilidad compartida y se aumenta la efectividad de las medidas preventivas.
- 3) *Capacitación y formación:* El convenio fomenta la implementación de programas de capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto proporciona a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para identificar y responder adecuadamente a los riesgos laborales, lo que contribuye a crear una cultura de prevención en el lugar de trabajo.
- 4) *Acceso a información y recursos:* El Convenio 187 insta a los países a establecer servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto garantiza que los empleadores y los trabajadores tengan acceso a la información necesaria para cumplir con los requisitos de seguridad y salud laboral, así como para obtener orientación sobre las mejores prácticas en este ámbito.
- 5) *Fortalecimiento de la legislación y la aplicación:* Al ratificar y aplicar el convenio, los países se comprometen a fortalecer su legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y a establecer mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de estas normas. Esto crea un marco legal sólido que protege los derechos de los trabajadores y promueve un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

Recapitulando, el Convenio 187 beneficia a los miembros del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al mejorar las condiciones laborales, promover la participación y consulta de los

trabajadores, proporcionar acceso a información y recursos, y fortalecer la legislación y su aplicación en este ámbito crucial.

Los Convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos fundamentales que abordan cuestiones relevantes en el ámbito laboral. El Convenio 155 se centra en la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, estableciendo estándares para garantizar condiciones laborales seguras y saludables. Por otro lado, el Convenio 187 se enfoca en el diálogo social en las empresas, promoviendo la cooperación entre empleadores y trabajadores para mejorar las relaciones laborales y la productividad.

La relevancia de estos convenios radica en su impacto directo en la protección de los derechos laborales y en la promoción de condiciones de trabajo dignas. La ratificación de estos convenios por parte de los países puede influir en la legislación laboral nacional, llevando a reformas que beneficien a los trabajadores. Además, la implementación de estos convenios puede contribuir a la justicia social y a la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en sectores como el trabajo doméstico.

La seguridad y salud en el trabajo, así como el diálogo social, son aspectos cruciales para garantizar ambientes laborales seguros, saludables y equitativos. La ratificación y aplicación de los Convenios 155 y 187 pueden ser determinantes para fortalecer las políticas laborales y promover relaciones laborales armoniosas y productivas. En un contexto donde la precariedad laboral y la desigualdad son desafíos persistentes, la relevancia de estos convenios radica en su capacidad para impulsar cambios positivos en el ámbito laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores.

En resumen, los Convenios 155 y 187 de la OIT son instrumentos clave que abordan aspectos fundamentales del trabajo decente, la seguridad laboral y el diálogo social en el ámbito laboral, teniendo un impacto significativo en la protección de los derechos laborales y en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas.



## Capítulo tercero

### Análisis y desafíos de implementar los convenios 155 y 187

La seguridad y la salud en el trabajo han sido una preocupación global, lo que ha llevado a la adopción de una variedad de instrumentos internacionales para promover estándares mínimos y mejorar las condiciones laborales. El capítulo tercero de esta investigación analiza la implementación del Convenio en Chile, Argentina, examinando aspectos específicos. Efectúa un análisis detallado de los resultados obtenidos hasta la fecha, examinando tanto los beneficios, como los desafíos y dificultades encontradas. Finalmente concluyo con una propuesta de aplicación de los Convenios 155 y 187 por parte del Ecuador.

#### 1. Aplicación del Convenio en Chile

La aplicación de este convenio se realizó con base en los compromisos asumidos por el Gobierno de Chile, como se detalla a continuación:

- *Firma y ratificación del convenio:* El Gobierno chileno ratificó el Convenio 187 el 27 de abril de 2011, mediante la entrega del instrumento de ratificación a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta acción fue llevada a cabo por el Embajador Pedro Oyarce, Representante Permanente de Chile ante la ONU en Ginebra, quien entregó el instrumento firmado por el presidente Sebastián Piñera al director general de la OIT, Juan Somavia.<sup>31</sup> Y como evidencia, Dictamen 33081-2016 de la Superintendencia de Seguridad Social, el cual plantea un: Informe sobre brechas en relación con las disposiciones de los Convenios n.º. 155 y 170, de la Organización Internacional del Trabajo.
- *Compromiso de Promoción Continua:* Con la ratificación del convenio, Chile se comprometió a promover de manera continua la seguridad y salud en el trabajo mediante políticas, sistemas y programas a nivel nacional. Estos esfuerzos se centraron en prevenir accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Ibid., 6.

El compromiso se evidencia en la importancia que se toman las instituciones chilenas como la Superintendencia de Seguridad Social en el Dictamen 325-2023, Destinatario: MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Observación: Convenio 155, sobre la seguridad y salud de los trabajadores, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Remite informe. Fuentes: Convenios n.º 155 y 170, de la Organización Internacional del Trabajo.

- *Implementación de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:* El gobierno chileno estableció el periodo 2011-2012 como meta para implementar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este programa se basó en los principios y disposiciones del Convenio 187, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores del país.<sup>33</sup>
- *Priorización de la Seguridad y Salud en el Trabajo:* La ratificación del convenio coincidió con la firma de un proyecto de ley durante la Reunión Regional Americana de la OIT en Santiago de Chile, en diciembre de 2010. El presidente Piñera destacó la importancia de los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, especialmente después del rescate de los 33 mineros atrapados en la mina de San José.<sup>34</sup> Esta priorización se reflejó en el compromiso del gobierno de Chile de establecer políticas y programas efectivos en esta área.
- *Coordinación con la OIT:* Chile expresó su agradecimiento por el apoyo y la orientación brindados por la OIT en la promoción de normas y estándares relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. La cooperación con la OIT fue fundamental para garantizar la implementación efectiva del Convenio 187 y otros instrumentos internacionales en este ámbito.<sup>35</sup>

En definitiva, la aplicación del Convenio 187 en Chile se llevó a cabo a través de la firma y ratificación del convenio, el compromiso de promoción continua de la seguridad y salud en el trabajo, la implementación de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la coordinación con

---

<sup>33</sup> OIT, “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”, Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 187, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187).

<sup>34</sup> Santiago Madrid, “Piñera se compromete a mejorar las condiciones laborales de la minería”, *El País*, 14 de octubre de 2010, [https://elpais.com/internacional/2010/10/14/actualidad/1287007206\\_850215.html](https://elpais.com/internacional/2010/10/14/actualidad/1287007206_850215.html).

<sup>35</sup> OIT, “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”, 193.

la OIT para garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en esta área.

Específicamente en Chile, la implementación de este convenio tuvo diversas maneras de ejecutarse, así como, experimento ciertos beneficios como obstáculos específicos que enfrentó. A continuación, se detalla cómo fue la ejecución del convenio paso a paso en la realidad chilena:

- *Creación de políticas y programas:* Chile puede ejecutar el Convenio 187 mediante la creación e implementación de políticas y programas integrales de seguridad y salud en el trabajo. Estos programas pueden incluir la promoción de la participación de los empleadores y los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos laborales, así como la realización de campañas de concienciación y capacitación.
- *Desarrollo de normativas y regulaciones:* El país puede fortalecer su marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la elaboración y aplicación de normativas y regulaciones que cumplan con los estándares establecidos en el Convenio 187. Esto incluiría la adopción de medidas para prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y mejorar las condiciones laborales.
- *Promoción de la cooperación tripartita:* Chile puede fomentar la cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica la creación de comités tripartitos que supervisen y promuevan iniciativas relacionadas con la seguridad y salud laboral.

## **2. Beneficios de la Aplicación del Convenio 187**

Como puntos importantes se presentan algunos beneficios obtenidos por países como Chile en la aplicación del Convenio 187:

- *Reducción de accidentes laborales:* La implementación del Convenio 187 puede conducir a una disminución de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales, lo que contribuiría a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores chilenos.
- *Mejora de las condiciones laborales:* La promoción de un entorno laboral seguro y saludable puede mejorar significativamente las condiciones de

trabajo en Chile, lo que beneficiaría tanto a los trabajadores como a los empleadores al aumentar la productividad y la calidad del trabajo.

- *Promoción del desarrollo sostenible:* La seguridad y salud en el trabajo son componentes fundamentales del desarrollo sostenible. La implementación del Convenio 187 puede ayudar a Chile a avanzar hacia un modelo de desarrollo más sostenible al proteger el medio ambiente y los recursos naturales, así como la salud y el bienestar de sus ciudadanos.

#### **4. Obstáculos en la Aplicación del Convenio 187**

Así como también se presentan los obstáculos que ocurrieron:

- *Falta de recursos:* Chile puede enfrentar obstáculos en la implementación del Convenio 187 debido a la falta de recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para desarrollar e implementar políticas y programas efectivos de seguridad y salud en el trabajo.
- *Resistencia cultural y empresarial:* La resistencia cultural y empresarial puede obstaculizar la implementación del Convenio 187 en Chile. Algunos empleadores pueden mostrar reticencia a invertir en medidas de seguridad y salud en el trabajo debido a preocupaciones sobre costos adicionales y pérdida de productividad.
- *Falta de conciencia y capacitación:* La falta de conciencia y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo puede dificultar la implementación efectiva del Convenio 187 en Chile. Es importante sensibilizar a los empleadores y los trabajadores sobre la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable, así como proporcionar la capacitación necesaria para implementar medidas de prevención de riesgos laborales.

En resumen, la implementación del Convenio 187 en Chile puede ofrecer una serie de beneficios significativos en términos de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, mejora de las condiciones laborales y promoción del desarrollo sostenible. Sin embargo, también puede enfrentar obstáculos en términos de recursos limitados, resistencia cultural y empresarial, y falta de conciencia y capacitación.

En efecto, superar estos desafíos requerirá un compromiso firme por parte del gobierno, los empleadores y los trabajadores para promover una



cultura de prevención y cumplir con los estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En lo relacionado a la implementación del Convenio 187 de la OIT en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile, se presenta a continuación varios puntos positivos que se pueden destacar:

- *Compromiso con el trabajo decente:* La firma y ratificación del Convenio 187 reflejan el compromiso de Chile con los principios del Trabajo Decente promovidos por la OIT, lo que contribuye a mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.<sup>36</sup>
- *Actualización de la política nacional:* La implementación del convenio ha impulsado la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile. Este proceso de actualización refleja el compromiso del país con la mejora continua y la adaptación a los estándares internacionales en materia de seguridad y salud laboral.<sup>37</sup>
- *Inclusión del sector minero:* La actualización de la política también implica la inclusión del sector minero, lo que es crucial dada la importancia de esta industria en la economía chilena y los riesgos específicos asociados con ella. Esto demuestra un enfoque integral para abordar los desafíos de seguridad y salud en diferentes sectores laborales.<sup>38</sup>
- *Participación tripartita:* Los talleres regionales organizados por la Subsecretaría de Previsión Social, con la participación del Instituto de Seguridad Laboral, empleadores y trabajadores, fomentan el diálogo social y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en la seguridad y salud en el trabajo. Esta participación tripartita es fundamental para garantizar la representación de todos los intereses y necesidades en la elaboración de políticas y programas.<sup>39</sup>
- *Enfoque preventivo y de equidad:* La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile se basa en principios de prevención de riesgos laborales, equidad e igualdad de género. Estos principios promueven un

---

<sup>36</sup> Instituto de Seguridad Laboral, “Chile actualiza su Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, *Prensa Instituto de Seguridad Laboral*, 2023, 16, <https://www.isl.gob.cl/2023/05/12/chile-actualiza-su-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*, 23.

<sup>39</sup> *Ibid.*, 25.

enfoque proactivo para abordar los riesgos en el lugar de trabajo y garantizar la protección de todos los trabajadores, sin discriminación.<sup>40</sup>

En resumen, la implementación del Convenio 187 ha fortalecido la política de seguridad y salud en el trabajo en Chile, promoviendo un enfoque preventivo, la inclusión de sectores clave como la minería, la participación tripartita y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por otra parte, el Convenio 187 de la OIT ha tenido tanto beneficios como obstáculos en el ámbito de la salud pública en Chile:

### **Beneficios**

- *Compromiso con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo:* La ratificación del Convenio 187 por parte de Chile demuestra un compromiso firme del país en promover continuamente la seguridad y salud en el trabajo, lo que contribuye a proteger la salud de los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- *Implementación de una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo:* La fijación del periodo 2011-2012 como meta para la implementación de una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo demuestra una acción concreta por parte del gobierno chileno para mejorar las condiciones laborales y proteger la salud de los trabajadores.
- *Enfoque integral de la política:* La Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo contempla varios componentes, incluyendo funciones reguladoras y preventivas, educación e información, tripartismo, entre otros. Este enfoque integral permite abordar de manera efectiva los diferentes aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral.<sup>41</sup>

### **Obstáculos**

- *Deficiencias en la fiscalización:* A pesar del compromiso y la implementación de políticas, aún se aprecian serias deficiencias en algunas empresas en términos de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>40</sup> Ibid., 29.

<sup>41</sup> Universidad de Chile, “Convenio 187 de la OIT, bajo la lupa de la salud pública”, (Universidad de Chile, 9 de Junio de 2011), 38, Noticias: <https://uchile.cl/noticias/72432/convenio-187-de-la-oit-bajo-la-lupa-de-la-salud-publica>

Esto sugiere que hay un margen de mejora en la fiscalización y aplicación efectiva de las regulaciones laborales.

- *Necesidad de colaboración de todos los actores:* Se destaca la necesidad de la colaboración de todos los actores, incluida la academia, para abordar las deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto sugiere que se requiere un esfuerzo conjunto de diferentes sectores para garantizar el cumplimiento y la efectividad de las políticas y programas relacionados con la seguridad y salud laboral.<sup>42</sup>

Específicamente, la ratificación del Convenio 187 ha generado avances significativos en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Chile, aún existen desafíos que deben abordarse, especialmente en términos de fiscalización y colaboración entre los diferentes actores involucrados.

El Convenio 187, inmerso en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) en Chile, ha presentado algunos desafíos frente a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), tal como:

**a. Universalidad e Inclusión de las prestaciones del ISL:**

- Expansión y modernización de la estructura administrativa y de servicios del ISL para incluir nuevos segmentos de trabajadores/as, especialmente aquellos que hasta hace poco estaban desprotegidos/as.
- Reafirmación de la vocación pública del ISL para garantizar la protección de todos los/as trabajadores/as sin discriminación de régimen laboral ni sector en el cual se desempeñen.
- Incorporación de trabajadores/as de micro y pequeñas empresas, trabajadores/as independientes, de casa particular y empleados/as públicos a la cobertura del seguro.

**b. Mejoramiento de los sistemas de registro y vigilancia de los segmentos protegidos y caracterización de los riesgos en SST asociados**

---

<sup>42</sup> Ibid., 42.

- Necesidad de mejorar los sistemas de registro de la población adherida al seguro para identificar y caracterizar los riesgos específicos de los segmentos de trabajadores/as protegidos por el ISL.
- Desafío de abordar el subregistro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como de gestionar adecuadamente la entrada y salida de trabajadores/as del seguro.

### **c. Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

- Rol de promotor del derecho al uso del seguro en trabajadores/as con baja representatividad sindical, peores condiciones de trabajo y empleo, y débil gestión de la SST por parte de sus empleadores.
- Dificultades para extender acciones preventivas y promover una cultura preventiva en SST en segmentos de trabajadores/as con alta fragmentación y disgregación, como trabajadores/as de micro y pequeñas empresas, independientes, y de casa particular.
- Necesidad de considerar las condicionantes estructurales, como la fragilidad económica y las limitaciones de las instituciones del sistema de SST, para generar políticas de prevención, asistencia y vigilancia efectivas.

A manera de conclusión, el ISL enfrenta desafíos importantes en su rol de promover la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la necesidad de ampliar la cobertura del seguro, mejorar los sistemas de registro y vigilancia, y promover una cultura preventiva en segmentos de trabajadores/as con condiciones laborales más precarias.

Con esta información, se deduce que Chile con la implementación del Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha generado diversos beneficios y desafíos para el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y el país en general.

A continuación, se detalla:

- *Actualización de la Política Nacional de SST*: El compromiso con el Convenio 187 ha impulsado la actualización de la política nacional de SST, incluyendo la participación de diversos actores clave en talleres regionales.

- *Enfoque en prevención:* Se prioriza la prevención de riesgos laborales sobre las prestaciones post-accidente o enfermedad. Es decir, se invierte más en capacitación en prevención.
- *Inclusión e igualdad de género:* La política promueve la equidad e igualdad de género en el ámbito laboral.
- *Solidaridad y diálogo social:* Se fomenta la solidaridad en el aseguramiento de riesgos laborales y se promueve el diálogo social en el diseño e implementación de mejoras en SST.
- *Responsabilidad del empleador:* Se establece que el empleador es responsable de gestionar integralmente los riesgos en los lugares de trabajo.

En resumen, la implementación del Convenio 187 ha impulsado avances significativos en la política nacional de SST en Chile, aunque todavía existen desafíos importantes, especialmente en términos de ampliar la cobertura del seguro, mejorar los sistemas de registro y promover una cultura preventiva en SST.

#### **4. Análisis de la Aplicación del Convenio 187 en Argentina**

Argentina ratificó el Convenio 187 de la OIT sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo el 26 de agosto de 2011. Esto se llevó a cabo mediante la aprobación de la ley 26.694, publicada en el Boletín Oficial el 26 de agosto de 2011, junto con la aprobación del Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores mediante la ley 26.693 en la misma fecha.<sup>43</sup>

Estas leyes representan el compromiso de Argentina de implementar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, así como de promover la mejora continua en este ámbito para prevenir lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo. La ratificación de estos convenios marca un avance significativo en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Argentina aprobó Convenios de la OIT”, *ILO*, 31 de agosto de 2011, <https://www.ilo.org/es/resource/news/argentina-aprobo-convenios-de-la-oit-relativos-la-seguridad-y-salud-en-el>.

<sup>44</sup> *Ibid.*

El convenio 187 enfatiza la promoción de la seguridad y salud en el trabajo como un componente esencial del trabajo decente para todos, según los principios de la OIT. Además, destaca la importancia de establecer órganos consultivos tripartitos, servicios de información y asesoramiento, formación, servicios de salud laboral, investigación y mecanismos de apoyo para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como en el sector informal de la economía.

En Argentina, la implementación de los lineamientos del Convenio 187 de la OIT sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo se llevó a cabo a través de varias acciones y en diferentes ámbitos:

- *Política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo:* Argentina se comprometió a establecer y revisar periódicamente una política nacional coherente en este aspecto. Esta política fue desarrollada en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del país.
- *Promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo:* Se implementaron programas y acciones destinados a promover una cultura de prevención en todos los niveles, tanto gubernamentales como empresariales y entre los trabajadores. Esto incluyó campañas de concientización, capacitación en seguridad y salud laboral, y la difusión de buenas prácticas.
- *Desarrollo de políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo:* Argentina estableció políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, conforme a los principios establecidos en el Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. Estos programas fueron diseñados teniendo en cuenta los principios contemplados en los instrumentos pertinentes de la OIT.
- *Infraestructura para la implementación de políticas y programas nacionales:* Se proporcionó la infraestructura necesaria para la implementación de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluyó la legislación pertinente, la creación

de autoridades u órganos adecuados para supervisar y controlar la implementación, así como mecanismos de control como sistemas de inspección laboral.

- *Medidas de promoción con plazos vinculantes:* Los programas nacionales incluyeron medidas de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo con plazos vinculantes que permitían evaluar los progresos logrados. Esto garantizaba un seguimiento efectivo de las acciones implementadas y su impacto en la mejora de las condiciones laborales.<sup>45</sup>

Básicamente, estas acciones se implementaron en diversos sectores y niveles del país, incluyendo el gobierno nacional, los gobiernos provinciales, las empresas y las organizaciones sindicales y empresariales, con el objetivo de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores argentinos.

En conclusión, la implementación del Convenio 187 de la OIT en Argentina ha traído consigo una serie de beneficios, obstáculos, aportes y otros aspectos relevantes:

**a. Beneficios**

- **Mejora de las condiciones laborales:** La implementación del Convenio ha contribuido a promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que ha llevado a una mejora progresiva en las condiciones laborales en el país.
- **Participación tripartita:** La creación del Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo ha permitido la participación de representantes del gobierno, empleadores y trabajadores en la elaboración y revisión de políticas y programas relacionados con la seguridad y salud laboral.
- **Desarrollo de políticas y programas nacionales:** Argentina ha establecido políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, en línea con los principios establecidos en el

---

<sup>45</sup> Manuel Díez Selva, “Impacto del convenio 173 de la OIT en el régimen argentino de privilegios de los créditos” (tesis doctoral, Universidad Católica Argentina, 2010), 38, <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/196/1/doc.pdf>.

Convenio 155 de la OIT, lo que ha contribuido a una mayor coherencia y efectividad en la gestión de riesgos laborales.

- Elaboración de estrategias específicas: El Comité Consultivo Permanente ha formulado estrategias específicas, como la "II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015-2019", que han permitido impulsar la mejora continua del sistema de riesgos del trabajo en el país.<sup>46</sup>

#### **b. Obstáculos**

- Desafíos en la implementación: Aunque se han realizado avances significativos, existen desafíos pendientes en la implementación efectiva de las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en lo que respecta a la cobertura de enfermedades profesionales no incluidas expresamente en el listado oficial.
- Necesidad de actualización normativa: La actualización del Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales y la elaboración de una nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales son aspectos pendientes que requieren atención para garantizar una adecuada protección de los trabajadores.<sup>47</sup>

#### **c. Aportes**

- Consulta previa en decisiones relevantes: El comité consultivo permanente juega un papel fundamental al emitir dictámenes vinculantes en materias como la reglamentación de la ley sobre riesgos del trabajo, el listado de enfermedades profesionales y la determinación del alcance de las prestaciones en especie, entre otros.
- Transparencia y rendición de cuentas: La creación de mecanismos de seguimiento y control, como el comité de seguimiento del fondo fiduciario de enfermedades profesionales, contribuye a garantizar la

---

<sup>46</sup> Carmen Bueno, y Paula Álvarez, "Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina", *Organización Internacional del Trabajo*, 2022.

<sup>47</sup> *Ibid.*, 50.



transparencia en la utilización de los recursos y la rendición de cuentas sobre su gestión.<sup>48</sup>

- **Mejora de las condiciones laborales:** La implementación del convenio ha promovido una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que ha llevado a una mejora progresiva de las condiciones laborales en el país. Esto se refleja en la adopción de políticas, sistemas y programas nacionales destinados a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores argentinos.

En resumen, la implementación del Convenio 187 en Argentina ha generado importantes avances en materia de seguridad y salud en el trabajo, aunque aún persisten desafíos pendientes que requieren atención para asegurar una protección efectiva de los trabajadores en el país.

En definitiva, Argentina a partir de la ratificación del convenio ha logrado muchos avances como el establecimiento del Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, un órgano tripartito de participación que involucra a representantes del gobierno, empleadores y trabajadores en la elaboración y revisión de políticas y programas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Asimismo, ha desarrollado políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, en línea con los principios establecidos en el Convenio 155 de la OIT con el objetivo de garantizar una gestión integral de los riesgos laborales, promover la mejora continua de las condiciones de trabajo y prevenir lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo.

Finalmente, el país ha formulado estrategias específicas, como la "II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015-2019", con el propósito de impulsar la mejora continua del sistema de riesgos del trabajo. Estas estrategias permiten identificar áreas de intervención prioritarias y establecer metas concretas para la prevención de riesgos laborales<sup>49</sup>.

Si bien, el Comité Consultivo Permanente desempeña un papel fundamental al emitir dictámenes vinculantes en materias como la

---

<sup>48</sup> Ibid., 53.

<sup>49</sup> Bueno y Álvarez. "Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo", 24.

reglamentación de la ley sobre riesgos del trabajo, el listado de enfermedades profesionales y la determinación del alcance de las prestaciones en especie, también ha permitido garantizar la participación de los actores sociales en la toma de decisiones y promueve la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de la seguridad y salud laboral.

## **5. Análisis del Convenio 155 y 187 en Ecuador**

En la actualidad, el Ecuador no ha ratificado ni el Convenio 155 de 1981 ni el Convenio 187 del 2006, debido a varios factores:

- *Ausencia de voluntad política:* Según el director del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante décadas no ha existido en el país la voluntad política necesaria para llegar a acuerdos nacionales que garanticen la vigencia de un estado de Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores ecuatorianos. Esta falta de compromiso político puede haber obstaculizado el proceso de ratificación del Convenio.
- *Falta de cultura de prevención:* Aunque el Seguro General de Riesgos del Trabajo en Ecuador, tiene políticas para generar una cultura socio-laboral en prevención de riesgos además de un presupuesto anual para ello, puede que estas iniciativas no hayan sido suficientes para promover una cultura de prevención a nivel nacional. La falta de conciencia sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo puede haber contribuido, a los representantes del Ecuador en la OIT a la falta de interés en ratificar el Convenio 187.
- *Necesidad de diálogo tripartito:* El presidente del Consejo Directivo, ha expresado la necesidad de crear una cultura de prevención contando con los actores del tripartismo Empleadores, Trabajadores y ente rector del Gobierno (Ministerio del Trabajo). Esto aún no ha logrado un consenso entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre la importancia y la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, lo que podría estar retrasando la ratificación del Convenio.
- *Reformas legales pendientes:* Se menciona que la reforma legal del Código del Trabajo y de la Ley de Seguridad Social, Acuerdos

Ministeriales dispersos podrían ser oportunidades para reflexionar sobre la ratificación de los Convenios 155 y 187. Esto sugiere que la ratificación del Convenio podría estar vinculada a cambios legislativos más amplios que aún están en proceso.

En resumen, estos factores deben abordarse para avanzar hacia la ratificación y la implementación efectiva del Convenio en beneficio de los trabajadores ecuatorianos y sus familias.

El Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene beneficios significativos para la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. Este convenio insta a los gobiernos a establecer políticas públicas que fomenten la inversión en la prevención de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, reconociendo el alto costo económico y social de estas problemáticas.<sup>50</sup>

La implementación de este convenio es fundamental, ya que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo, y se destaca la importancia de fortalecer las estrategias de prevención con un diálogo social que involucre a gobiernos, empleadores y trabajadores.<sup>51</sup>

Además, la OIT, a través de sus convenios, establece ámbitos de protección de la seguridad social que incluyen asistencia médica, prestaciones en caso de desempleo, beneficios para la vejez, prestaciones por accidentes laborales, entre otros, lo que contribuye a garantizar la protección integral de los trabajadores.<sup>52</sup> Asimismo, se resalta que la gestión en seguridad y salud en el trabajo implica aspectos técnicos, administrativos y de talento humano que deben ser parte de la política y

---

<sup>50</sup> Martha Isabel Riaño-Casallas, Eduardo Hoyos Navarrete e Ivonne Valero Pacheco, “Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia”, *Ciencia & trabajo* 18, n.º 55 (2016): 68-72, <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>.

<sup>51</sup> Tatiana González Rojas y Angela María Tobar Sotelo, “Estrategia de prevención de riesgos ocupacionales en estudiantes de enfermería de una institución pública en popayán”, Colombia, *Movimiento Científico* 15, n.º 1 (2021): 1-9, <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.15105>.

<sup>52</sup> Francisco Rafael Ostau De Lafont De León, Rosalvina Otálora Cortés y Ángela Niño Chavarro, “El mundo del trabajo decente y la agenda 2030 de la ONU: Estándares internacionales en Colombia”, *Verba Luris* 45 (2021): 57, <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8344>.

compromiso de la gerencia para promover la salud y seguridad de los trabajadores, el desarrollo y la productividad de las empresas.<sup>53</sup>

En el contexto latinoamericano, se ha promovido la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, respaldada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la OIT, en línea con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Estas iniciativas buscan articular respuestas que contribuyan al bienestar de los trabajadores, reconociendo que la seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en su conjunto.<sup>54</sup>

La ratificación e implementación del Convenio 187 de la OIT en Ecuador puede fortalecer la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la prevención de riesgos laborales, garantizando la protección social de los trabajadores y fomentando un entorno laboral seguro y saludable para todos los ecuatorianos.

## **6. Propuestas de aplicación del Convenio 155 y 187 en Ecuador**

A la luz de una posible ratificación de los Convenios 155 y 187 de la OIT en Ecuador, Uno de los primeros pasos a tomar es realizar mesas de trabajo, entre representantes de trabajadores, representantes de empleadores, instituciones rectoras MDT, MSP, IESS para iniciar con el desarrollo de la “Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, redactada y firmada por todos los actores. Incluso en caso de no ratificarse, y realizar el desarrollo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ecuador lo puede realizar en base la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022”, ya que un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, es el quinto derecho fundamental.

---

<sup>53</sup> Mario Enrique Merino-Moncayo, “Gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa de servicios de catering”, *Economía y Negocios* 13, n.º 1 (2022): 155-71, <https://doi.org/10.29019/eyn.v13i1.1006>.

<sup>54</sup> Sonia Helena Álvarez Torres y Martha Isabel Riaño-Casallas, “La política pública de seguridad y salud en el trabajo: El caso colombiano”, *Gerencia y Políticas de Salud* 17, n.º 35 (2018), 20, <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgsp17-35.ppss>.

La presente investigación, recolectó las principales acciones realizadas por otros países, a manera de propuestas y sugerencias a la sociedad ecuatoriana las cuales se exponen a continuación:

- De la experiencia del Ecuador en la ratificación de los Convenios OIT hemos podido aprender que muchas de las veces, previo a la ratificación de los convenios los países conforman una comisión tripartita para el análisis y beneficio de la ratificación del convenio a firmar, estos documentos suelen ir firmado por los representantes del gobierno, representantes del empleador y representantes de los trabajadores.

- Tanto en el Convenio 155, como en el Convenio 187, art 4 y art 3 respectivamente, describen la obligación de elaborar de manera tripartita una Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Por tanto, ese sería el punto de partida.

- En el proceso de aprobación de Convenios de la OIT, cada país debe seguir un protocolo. Que va más o menos en éste sentido:

1. **Adopción del convenio OIT:** Primero, un convenio es adoptado durante una Conferencia Internacional del Trabajo, donde los delegados de los Estados miembros, empleadores y trabajadores discuten y votan sobre el texto del convenio.
2. **Ratificación:** Una vez adoptado, cada país miembro debe decidir si ratifica el convenio. Este proceso implicaría una revisión del texto por parte del gobierno Ecuatoriano y, en muchos casos, las consultas lideradas por el Ministerio de Trabajo, con los sectores sociales, como sindicatos y organizaciones empresariales.
3. **Legislación Nacional:** Si un país decide ratificar el convenio, debe incorporar sus disposiciones en su legislación nacional. Esto puede requerir la modificación de leyes existentes o la creación de nuevas leyes que sean coherentes con los principios del convenio.
4. **Depósito de la Ratificación:** Una vez que la legislación está en su lugar, el gobierno debe depositar un instrumento de ratificación ante el Director General de la OIT. Esto formalizaría el compromiso del gobierno Ecuatoriano con los convenios.
5. **Implementación y Supervisión:** Después de la ratificación, el gobierno Ecuatoriano debería implementar el convenio y garantizar su

cumplimiento. La OIT supervisa la aplicación a través de informes periódicos y puede enviar misiones de evaluación.

6. **Revisión y Seguimiento:** A lo largo del tiempo, se debe seguir informando a la OIT sobre los avances y desafíos en la implementación del Convenio, lo que puede dar lugar a recomendaciones y orientaciones para mejorar su cumplimiento.

Cada país tiene sus propios procedimientos internos, lo que puede afectar la duración y complejidad

## Conclusiones

El dinámico entorno empresarial y los cambios en las condiciones laborales exigen un nuevo modelo de gestión que asegure condiciones de trabajo seguras y saludables, con un enfoque en la mejora continua para reducir enfermedades profesionales y accidentes. Por ello, se hace imperativo que Ecuador ratifique e implemente los Convenios 155 y 187 de la OIT, reconocidos como fundamentales desde la enmienda de 2022 a la declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluye el derecho fundamental a un entorno laboral seguro y saludable como el quinto principio.

Este proceso podría iniciarse mediante una reforma legal en el Código del Trabajo, aunque también se podría avanzar mediante decretos presidenciales o acuerdos ministeriales, dependiendo de la voluntad gubernamental.

La suscripción de los convenios 155 y 187 de la OIT mejoraría los niveles de protección en cuanto a salud y seguridad laboral de los trabajadores en Ecuador, por varios aspectos, como por la implementación de una Política Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo, al implementar un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y designar a las autoridades. Para el cumplimiento de los objetivos.

Dentro del proceso de investigación se analizaron los Convenios 155 y 187, entre sus aspectos relevantes, y el alcance, haciendo una revisión de Países como Argentina y Chile quienes han aprobado los convenios. En el caso de Argentina, se ratificó el Convenio OIT 155 en 1986, y se incorporó sus disposiciones a la Ley n.º 24.013 de 1991. Se establece un sistema de seguridad social integral que cubre a todos los trabajadores. En Chile se ratificó el Convenio OIT 155 en 1999. Este país incorporó sus disposiciones a la Ley n.º 19.728 de 2001. Establece un sistema de seguridad social mixto, con un pilar básico estatal y un pilar complementario privado. Referente al Convenio 187 de la OIT, mediante Ley 20.085 de Chile que ratifica el Convenio 187 de la OIT. Y mediante Ley 26.773 de Argentina que ratifica el Convenio 187 de la OIT.

En cuanto a los retos para que el Ecuador se comprometa a suscribir, se resumirían en tener voluntad política: Algunos sectores pueden resistirse a la

implementación de los Convenios OIT, sobre todo la mayor resistencia viene del sector Empleador, debido a preocupaciones sobre su impacto en sus economías.

Asignación de recursos: La implementación de los Convenios puede requerir recursos significativos, como capacitación, infraestructura y personal ya que se implementarían instituciones nuevas. Otro de los aspectos requeridos es capacidad técnica: es posible que Ecuador requiera de la experiencia y los conocimientos necesarios para implementar eficazmente el Convenio; en la actualidad en esta Universidad existe muchos profesionales muy capacitados en derecho laboral.

Finalmente, es importante que el ente rector del trabajo o el equipo encargado, socialice los convenios a implementarse en Ecuador, ya que es posible que los trabajadores y empleadores no estén suficientemente informados sobre el convenio y sus beneficios.

De las reuniones 110 del 6 de junio del 2022 y 111 del 12 de junio del 2023 de la OIT, marcan un hito mundial en lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo, concluyendo que ahora cobran más relevancia los acuerdos 155 y 187 al haberse incluido como derecho fundamental a tener un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que se genera una obligación de cumplimiento para los países miembros.

Es obligación del Ecuador ratificar los Convenios 155 y 187, en el contexto de las obligaciones de los países miembros de la OIT, al tener el derecho fundamental a tener un entorno de trabajo seguro y saludables, y los desafíos que podría tener el Gobierno es presupuestario, ya que se debe contar con un Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con presupuesto para realizar gestión y control, así como con presupuesto para pagar nóminas de talento humano. Y presupuesto para realizar programas preventivos.

Se beneficia a los miembros del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, al mejorar las condiciones laborales, promover la participación y consulta de los trabajadores.

La implementación de los convenios, pueden ofrecer una serie de beneficios importantes en términos de protección de salud y seguridad de los trabajadores, mejorar las condiciones laborales y promocionar la seguridad y salud ocupacional mediante programas y proyectos. Sin embargo, también puede



enfrentar obstáculos en términos de recursos limitados, resistencia cultural y empresarial, y falta de conciencia y capacitación.

Como conclusión, por parte del gobierno ecuatoriano superar estos desafíos requerirá un compromiso firme de presidencia de la república y demás autoridades, requerirá también compromiso de los empleadores y los trabajadores para promover una cultura de prevención y cumplir con los estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.



## Bibliografía

- Álvarez Torres, Sonia Helena, y Martha Isabel Riaño-Casallas. “La política pública de seguridad y salud en el trabajo: El caso colombiano”. *Gerencia y Políticas de Salud* 17, n.º 35 (2018). <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgsp17-35.ppps>.
- Bueno, Carmen, y Paula Álvarez, “Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo: Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina”. *Organización Internacional del Trabajo*, 2022.
- Chiriboga Izquierdo, Hugo Gabriel, Elizabeth Jiménez, y Paola María Toscanini Sequeira. “El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica”. *Revista Universidad y Sociedad* 10, n.º 1 (2018): 226-31. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100226](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226).
- Chuji, Mónica, Mikel Berraondo, y Pablo Dávalos. *Derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades Evaluación de una década 1998-2008*. S.l.: Fundación Tukui Shimi / CONAIE / IWGIA, 2012.
- Díez Selva, Manuel. “Impacto del convenio 173 de la OIT en el régimen argentino de privilegios de los créditos”. Tesis doctoral, Universidad Católica Argentina, 2010. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/196/1/doc.pdf>.
- Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- Ecuador. *Decreto Ejecutivo 2393, “Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente en el Trabajo”*. 17 de noviembre de 1986.
- González Rojas, Tatiana, y Angela María Tobar Sotelo. “Estrategia de prevención de riesgos ocupacionales en estudiantes de enfermería de una institución pública en popayán”. *Movimiento Científico* 15, n.º 1 (2021): 1-9. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.15105>.
- Hadwiger, Felix. *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*. Ginebra:

- Organización Internacional del Trabajo, 2023. <https://doi.org/10.54394/IMTQ2450%0A>.
- Instituto de Seguridad Laboral. “Chile actualiza su Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”. *Instituto de Seguridad Laboral*, 2023. <https://www.isl.gob.cl/2023/05/12/chile-actualiza-su-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.
- Insua, Belén López. “Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)”. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (2019): 19-20. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/804](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/804).
- López Moya, Daniela Fernanda, y Alberto Mauricio Pangol Lascano. “El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador”. *Sociedad y Tecnología* 4, n.º S1 (2021): 76-90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>.
- Madrid, Santiago. “Piñera se compromete a mejorar las condiciones laborales de la minería”. *El País*, 14 de octubre de 2010. [https://elpais.com/internacional/2010/10/14/actualidad/1287007206\\_850215.html](https://elpais.com/internacional/2010/10/14/actualidad/1287007206_850215.html).
- Meléndez Torres, y Jessica Viviana Carrasco Villaba. “Inaplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general”. *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar* 5, n.º 4 (2021): 4951-68. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.669](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.669).
- Merino-Moncayo, Mario Enrique. “Gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa de servicios de catering”. *Economía y Negocios* 13, n.º 1 (2022): 155-71. <https://doi.org/10.29019/eyn.v13i1.1006>.
- Muñoz, Katherine, y Jorge Portela. “Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador”. *Revista JUEES* 1, n.º 1 (2021).
- Ochoa, César, Fabiana Guerrero, y Dennise Cepeda. “Despido ineficaz y protección al derecho al trabajo a grupos prioritarios”. *IUSTITIA SOCIALIS* 5, n.º 3 (2020). <https://doi.org/10.35381/raji.v5i3>.
- Oelz, Martin. “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Una oportunidad para la justicia social”.

- Revista Internacional de Trabajo* 133, n.º 1 (2014): 161-95.  
<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2014.00203.x>.
- OIT. “Chile ratifica el Convenio de la OIT No.187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”. *ILO*, 27 de abril de 2011.  
[https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS\\_154812/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_154812/lang--es/index.htm).
- OIT. “Conferencia 110 Resolución I”. 6 de junio de 2022.  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/eventos-y-reuniones-en-curso-y-venideras/conferencia-internacional-del-trabajo/reuniones-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo-desde-1997/110-reunion-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo&ved=2ahUKEwjAhMa-q9SGAxXPQzABHfISDoQQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw3gxOoWN7vYZjMQIFC35E0h>; web desaparecida.
- OIT. “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”. *Organización Internacional del Trabajo*, 2006, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187).
- OIT. *C 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, 1981.
- OIT. *C 187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, 2006.
- OIT. *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, 2006.
- OIT. *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo 2006.
- OIT. *C191 - Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas)*. Organización Internacional del Trabajo 2023.
- Organización Internacional del Trabajo. “Argentina aprobó Convenios de la OIT relativos a la seguridad y salud en el trabajo”. *OIT Argentina*, 31 de agosto de 2011.

- . “Argentina aprobó Convenios de la OIT”. *ILO*. 31 de agosto de 2011. <https://www.ilo.org/es/resource/news/argentina-aprobo-convenios-de-la-oit-relativos-la-seguridad-y-salud-en-el>.
- . “Ecuador”. *Organización Internacional del Trabajo*. Accedido 20 de mayo de 2022. <https://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm#>.
- Osejo Pineda, Marlon Rubén. “El derecho fundamental a la seguridad y salud en el empleo: Regulación específica en Nicaragua y desafíos en el contexto digital”. *Cielo Laboral* (2024). [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/05/osejo\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2024.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/05/osejo_noticias_cielo_n5_2024.pdf).
- Ostau De Lafont De León, Francisco Rafael, Rosalvina Otálora Cortés, y Ángela Niño Chavarro. “El mundo del trabajo decente y la agenda 2030 de la ONU: Estándares internacionales en Colombia”. *Verba Luris* 45 (2021). <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8344>.
- Pérez Peñafiel, Julio René. “Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana”. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (2017). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>.
- Piñas Piñas, Luis Fernando, Beatriz Del Carmen Viteri Naranjo, y Gandy Francisco Álvarez Enríquez. “El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19”. *Dilemas contemporáneos* 8, edición especial (2021): 1-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>.
- Porras, Angélica. “La reforma antes de la reforma: La construcción del nuevo Código del Trabajo”. *FORO: Revista de Derecho*, n.º 19 (2013).
- Pucheta, Mauro. “El derecho del trabajador a rehusar la prestación de trabajo en el caso de riesgo inminente: Una mirada al plexo normativo regional e internacional”. *Revista de Derecho Laboral Actualidad* 2, n.º 2 (2020): 81-7. [https://www.academia.edu/43202946/El\\_derecho\\_del\\_trabajador\\_a\\_rehusar\\_la\\_prestaci%C3%B3n\\_de\\_trabajo\\_en\\_caso\\_de\\_riesgo\\_inminente\\_un\\_a\\_mirada\\_al\\_plexo\\_normativo\\_regional\\_e\\_internacional](https://www.academia.edu/43202946/El_derecho_del_trabajador_a_rehusar_la_prestaci%C3%B3n_de_trabajo_en_caso_de_riesgo_inminente_un_a_mirada_al_plexo_normativo_regional_e_internacional).
- Riaño-Casallas, Martha Isabel, Eduardo Hoyos Navarrete e Ivonne Valero Pacheco. “Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas

- del sector petroquímico en Colombia”. *Ciencia & trabajo* 18, n.º 55 (2016): 68-72. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>.
- Rosero, José, Jorge García, Brenda Sempértegui, y Wilson Miño. *Una mirada histórica a la estadística del Ecuador*. Guayaquil: El Telégrafo EP, 2015.
- Santiago Rivera, Carlos Alá. “La construcción del derecho al trabajo en la jurisprudencia del Tribunal constitucional de España y del Tribunal Supremo de Puerto Rico”. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2019. <https://docta.ucm.es/entities/publication/acdce069-b8ee-4641-894f-5ce6ce6c742b>.
- Segura Rattagan, Cecilia. “Ley de teletrabajo y principios de los derechos humanos laborales”. Tesis de pregrado, Universidad del Siglo 21, 2023. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/28893>.
- Senplades. *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Quito: Senplades, 2017.
- Son, Keonhi. “¿Son efectivos los tratados internacionales solo para los Estados ratificantes? Influencia de los convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad en el mundo”. *Revista Internacional del Trabajo* 142, n.º 2 (2023). <https://doi.org/10.1111/ilrs.12279>.
- Spiwak Lew, Patricia, y Alicia Martínez López. “Impacto de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental”. *Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º XXXII (2022): 245-54. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/jorntrab/article/view/3202>.
- Universidad de Chile. “Convenio 187 de la OIT, bajo la lupa de la salud pública”. *Universidad de Chile*, 9 de junio de 2011. <https://uchile.cl/noticias/72432/convenio-187-de-la-oit-bajo-la-lupa-de-la-salud-publica>.
- Valverde-Torres, Yanhet Lucía, y Luis David Salinas-Mirava. “Incidencia de la última remuneración en la liquidación por terminación del contrato de trabajo”. *IUSTITIA SOCIALIS* 6, n.º 1 (2021): 408-21. <https://doi.org/10.35381/racji.v6i1.1480>.
- Villegas Arboleda, Valeria. “Factores que inciden en la inseguridad y desprotección de víctimas de acoso, a la luz del convenio 190 OIT”. Tesis de pregrado, Universidad Católica del Ecuador, Sede Ecuador, 2023.

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/11f8c719-7abc-4214-836a-1638e7f286b5/content>.

Wonik, Kim. “La ratificación de los Convenios de la OIT y la provisión de prestaciones por desempleo: Análisis empírico”. *Revista Internacional de Seguridad Social* 63, n.º 1 (2010). <https://doi.org/10.1111/j.1752-1734.2009.01353.x>.