

SEPTIEMBRE 2024

PREGUNTAS FRECUENTES:

1. ¿Cómo se registra las obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en la plataforma informática SUT?

En función a la normativa vigente, en la plataforma SUT, módulo de salud y seguridad en el trabajo se debe realizar el reporte de indicadores de la gestión realizada en los centros de trabajo de empresas e instituciones públicas y privadas. Para el efecto, existen manuales con instrucciones para el registro de cada una de las obligaciones, los cuales están disponibles al ingresar al submódulo de salud y seguridad.

2. Si el empleador tiene de 1 a 10 trabajadores, ¿qué obligaciones en seguridad y salud en el trabajo debe reportar o registrar en la plataforma informática SUT?

De acuerdo a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135, los empleadores con 1 a 10 trabajadores y/o servidores deberán registrar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo "SUT":

- a. Plan de prevención de riesgos laborales
- b. Responsable de seguridad y salud en el trabajo
- c. Delegado de seguridad y salud en el trabajo
- d. Registro de implementación de sala de apoyo a la lactancia materna temporal (cuando aplique)

El registro del delegado de seguridad y salud en el trabajo aplica para aquellos empleadores que cuenten en su nómina con 10 a 49 trabajadores. El registro de la información en materia seguridad y salud en el trabajo en el sistema SUT corresponde a la gestión documental de la implementación de las medidas preventivas a los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en los centros de trabajo. Recuerde que la gestión reportada en el sistema SUT debe contar con los respectivos respaldos de implementación que serán verificados mediante inspecciones o en caso de que la Autoridad Laboral lo requiera.

3. ¿Cuáles son las fechas límite para reportar cada uno de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo en la plataforma informática SUT?

El registro de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, no cuenta con fechas límites establecidas por el sistema. Cada empresa o institución realizará el reporte de la gestión realizada en los doce (12) meses anteriores al registro. Por ejemplo, si una empresa inicia sus labores en mayo de 2023 realizará la gestión de seguridad y salud en el trabajo por 12 meses hasta mayo de 2024 y en esta fecha reportará en la plataforma SUT

los indicadores de la gestión realizada y así mismo para los años siguientes.

4. ¿La encuesta de riesgo psicosocial se debe realizar a todos los trabajadores de la empresa?

Conforme la planificación establecida por la empresa, el instrumento de evaluación del riesgo psicosocial se debe aplicar sin excepción a todos los trabajadores, sin embargo, por motivos debidamente justificados como por ejemplo: maternidad, licencia por enfermedad, entre otros, se podrá reprogramar la aplicación del instrumento para aquellos trabajadores que no hayan participado del proceso. Es importante indicar que para aplicar la evaluación de los riesgos psicosociales, la empresa o institución podrá utilizar el instrumento de evaluación que considere pertinente, siempre y cuando cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

5. ¿Qué tipo de contratación se puede utilizar para los responsables de seguridad y salud en el trabajo?

En función a lo que establece la normativa legal vigente, el empleador puede optar por la realización de un contrato individual de trabajo cumpliendo con las disposiciones contempladas en el Título I del Código del Trabajo; en este sentido este tipo de contratos deberá celebrarse obligatoriamente por escrito, tomando en consideración lo dispuesto en la letra a) del Art. 19 del citado cuerpo legal; u optar por la realización de un contrato civil conforme lo dispuesto en la Codificación del Libro IV del Código Civil.

El acuerdo al que se llegue entre la empresa y la persona que realizará la gestión de prevención de riesgos laborales se establecerá en cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo dispuestas en la normativa legal para el efecto.

6. En una matriz de riesgos, ¿se puede utilizar más de un método para evaluar?

Para la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, el técnico de seguridad e higiene podrá utilizar la metodología de evaluación que considere pertinente, siempre y cuando cuente con un respaldo metodológico con validez y fiabilidad nacional o internacional.

7. En caso de que la empresa no tenga convenio con laboratorios y centros de diagnóstico por imágenes, ¿dónde deben realizarse los exámenes ocupacionales los trabajadores o servidores?

La vigilancia de la salud en el trabajo es una responsabilidad del empleador, por lo tanto, designará los responsables, recursos materiales y humanos para realizar esta gestión. En este contexto, el empleador deberá gestionar la realización de los exámenes médicos en los centros y/o laboratorios públicos o privados que considere pertinentes y que se

encuentren debidamente acreditados ante la Autoridad Sanitaria Nacional.

8. ¿Con qué número de trabajadores se debe contratar un trabajador social?

Según establece el Código del Trabajo en su artículo 42 numeral 29 “...La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente...”. Es necesario aclarar que la gestión del trabajador/a social, no es parte de la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, sin embargo, puede suministrar información para los procesos de vigilancia de la salud y evaluación de riesgos psicosociales si los responsables lo consideran necesario.

9. ¿Cómo hacer un seguimiento adecuado de los riesgos psicosociales, después de realizada la evaluación correspondiente a los colaboradores de la empresa?

Conforme el formato del programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por el Ministerio del Trabajo, posterior a la aplicación del cuestionario de evaluación se deberá:

- Socializar a todos los trabajadores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención y/o intervención a ser implementadas.
- Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.
- Realizar el seguimiento a la implementación de las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.

En este contexto, el monitor o técnico de seguridad higiene del trabajo deberá conforme los resultados de la evaluación y medidas de prevención y/o intervención identificadas, realizar un seguimiento de la efectividad de las medidas implementadas.

Conforme se indica en la literatura internacional existen diferentes indicadores que permiten identificar que las medidas adoptadas han sido eficaces (disminución de ausentismo laboral, reducción de accidentes, mayor productividad, entre otros).

10. ¿Qué empresas deben conformar un comité paritario?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 32, artículo 33 y artículo 34 del Decreto Ejecutivo 255, los empleadores que cuenten con 50 o más trabajadores en cada lugar y/o de trabajo, deberán conformar un comité de seguridad y salud en el trabajo; aquellos empleadores que cuenten con 10 a 49 trabajadores, deberán elegir de forma democrática un delegado de seguridad y salud en el trabajo, y aquellos empleadores que cuenten con 1-9 trabajadores deberán garantizar el derecho de los trabajadores a participar en temas inherentes a seguridad y salud en el trabajo.

Hasta que el ente rector del trabajo realice la actualización de la plataforma SUT conforme las disposiciones del Decreto Ejecutivo 255, el empleador podrá registrar el comité de seguridad e higiene del trabajo y delegado de seguridad y salud en la plataforma SUT, conforme el procedimiento previo a la emisión del Decreto Nro. 255; si lo efectúa, según este procedimiento, el empleador podrá renovar el registro del comité o delegado, una vez que caduque su registro en la plataforma SUT.

11. ¿Cuánto duran en funciones los miembros del comité paritario?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto Ejecutivo 255, los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

12. ¿Una empresa de que cuenten con diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores que organismo paritario le corresponde conformar?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 33 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aquellos empleadores que cuenten con 10 a 49 trabajadores, deberán elegir de forma democrática un delegado de seguridad y salud en el trabajo y su suplente.

El registro del delegado de seguridad y salud en el trabajo y su suplente, se realizará conforme las disposiciones del Decreto Ejecutivo 255, una vez la plataforma SUT esté actualizada.

13. ¿Una empresa que cuenten con uno (1) a nueve (9) trabajadores debe registrar organismo paritario?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del Decreto Ejecutivo 255, aquellos empleadores que cuenten con 1-9 trabajadores, todos los trabajadores ejercerán su derecho a participar en temas inherentes a la seguridad y salud en el trabajo de forma activa y en coordinación con el monitor y/o técnico de seguridad e higiene del trabajo.

14. ¿Los organismos paritarios deben presentar un informe de gestión?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 39 del Decreto Ejecutivo 255, los organismos paritarios, es decir, el comité y delegado de seguridad y salud en el trabajo, deberán dar a conocer su gestión anual al empleador y los trabajadores, en tal sentido, el informe no deberá ser ingresado a la plataforma SUT del Ministerio del Trabajo o al IESS, sin embargo, la constancia de lo actuado será verificado en las inspecciones especializadas en seguridad y salud que realice el ente rector del trabajo, y de considerarlo pertinente, en los procesos de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuados por las instituciones de seguridad social.

15. Una empresa con más de 10 trabajadores, ¿qué obligaciones debe cumplir en

materia de seguridad y salud en el trabajo?

Actualmente se encuentra en vigencia lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135, Artículo 10 en este sentido los empleadores con más de 10 trabajadores y/o servidores deberán registrar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo "SUT":

- a) Responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- b) Reglamento de Higiene y Seguridad;
- c) Organismos Paritarios;
- f) Promoción y Prevención de la Salud;
- g) Programas de prevención, promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

Recuerde, el registro de la información en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sistema SUT corresponde a la gestión documental de la implementación de las medidas preventivas ante los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en los centros de trabajo. La gestión reportada en el sistema SUT debe contar con los respectivos respaldos de implementación que serán verificados mediante inspecciones o en caso de que la Autoridad Laboral lo requiera.

16. ¿El personal interno de la empresa puede realizar las capacitaciones sobre prevención de riesgos o es necesario que sea una persona con título?

De conformidad con la normativa vigente es responsabilidad del empleador a través de los responsables de seguridad y salud en el trabajo deben informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos, así como capacitarlos a fin de que sea posible prevenir, minimizar o eliminar dichos riesgos. En este sentido, el monitor o técnico de seguridad e higiene del trabajo, si el empleador lo considera necesario, podrá solicitar el apoyo técnico de personal externo a la organización para ejecutar las capacitaciones.

17. ¿Se puede realizar pruebas de drogas a los trabajadores?

El artículo 364 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe *"Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos. En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales."*

Con base en lo expuesto es importante hacer énfasis en que, para realizar pruebas toxicológicas se debe contar obligatoriamente con el consentimiento informado firmado por parte del trabajador previo a ejecutar la prueba, caso contrario no se la podrá realizar. Adicional, el lineamiento sobre ejecución de pruebas toxicológicas debe estar contemplado en el Reglamento Interno del Trabajo y Reglamento de Seguridad e Higiene de la organización, indicando el motivo por el cual es necesario tomar esta medida de control. Estos documentos deben estar debidamente socializados con todos los trabajadores.

18. ¿Qué tipo de exámenes se deben realizar cada año?

El profesional médico responsable de la gestión de salud en el trabajo según la normativa vigente y conforme los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, establecerá el(los) examen(es) médico(s) y la periodicidad en la que deben efectuarse dichos exámenes.

19. ¿Cuáles son las empresas consideradas de alto riesgo?

Mediante Resolución 2018-001 de fecha 28 de marzo de 2018, el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo CISHT establece la categorización de nivel de riesgos laboral con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU REV 4.0), mismo que sirve de insumo para la regularización y/o gestión de las instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, misma que se encuentra disponible en la sección Resoluciones de la carpeta Documentos de Soporte de la Plataforma SUT y en el link: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/RESOLUCION-001-28-03-2018-1.pdf>.

20. ¿Qué hacer cuando un técnico de seguridad e higiene del trabajo ya sale de una empresa y no lo sacan del registro del SUT?

El técnico de seguridad e higiene del trabajo o profesional médico, podrá verificar a través del siguiente link:

<https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contratos/consultaTecnicoExternoFrm.xhtml>, las empresas en las cuales ha sido registrado como responsable de efectuar la gestión de prevención de riesgos laborales o de salud en el trabajo y en caso de identificar un registro fraudulento o de aún encontrarse activo en un centro del trabajo en el cual ya no labora, deberá enviar un correo electrónico a: **sstconsultas_sut@trabajo.gob.ec** adjuntando la siguiente información:

- Oficio dirigido al Director/a de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales en el que se indique el motivo por el cual requiere su inactivación del sistema y especificar bajo que modalidad se encuentra registrado (responsable, técnico o médico ocupacional).

- El oficio debe estar firmado por la persona que desea ser inactivado como responsable, médico o técnico. (Firma electrónica válida o manual – no imágenes pegadas).
- Copia de cédula de la persona que desea inactivarse.

21. ¿Quién me puede capacitar sobre el rol que desempeña una persona dentro del Comité Paritario?

Las funciones de los miembros del Comité paritario están establecidas en el Decreto Ejecutivo 255 en su artículo 39; sin embargo según se establece en el mismo cuerpo legal en el artículo 31 los miembros deberán aprobar la capacitación que el ente del trabajo determine para el efecto. En virtud de la disposición transitoria décimo segunda del Decreto Ejecutivo 255, el Ministerio del Trabajo, está desarrollando la normativa secundaria que establecerá los mecanismos bajo los cuales se podrá acceder a la capacitación.

22. ¿Cada cuánto tiempo se debe realizar las capacitaciones al personal sobre riesgos en el trabajo?

La periodicidad de las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo la determinará el monitor y/o técnico de seguridad e higiene del trabajo conforme los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores y las medidas de prevención y protección a ser adoptadas; también se deberá capacitar al personal cuando existen nuevos procesos/métodos de trabajo, máquinas, equipos, herramientas, sustancias químicas, actos y condiciones inseguras, accidentes, etc.

23. El empleador, ¿cada qué tiempo debe hacer exámenes médicos a sus trabajadores y servidores?

El artículo 14 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica: *“Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo”.*

El numeral 2 del Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas del artículo 11, indica las funciones referentes a la vigilancia de salud de los trabajadores:

- a) Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores a la empresa, mediante el formulario que al efecto proporcionará el IESS;*
- b) Examen médico preventivo anual de seguimiento y vigilancia de la salud de todos los trabajadores;*

c) Examen especial en los casos de trabajadores cuyas labores involucren alto riesgo para la salud, el que se realizará semestralmente o a intervalos más cortos según la necesidad (...)."

El médico ocupacional de la empresa es quien define la batería de exámenes ocupacionales en función a los riesgos laborales que se han identificado, medido y evaluado por cada puesto de trabajo. Es así que, es responsabilidad del empleador realizar la gestión pertinente para garantizar el cumplimiento de los procedimientos internos en concordancia con la normativa vigente en prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.

24. ¿Cada qué tiempo se debe de reunir el comité de seguridad y salud en el trabajo?

Conforme lo establece el artículo 32 Decreto Ejecutivo 255 el comité de seguridad y salud en el trabajo sesionará ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando ocurra un accidente de trabajo presunción de enfermedad profesional, posterior a un proceso de inspección por parte de la autoridad competente, o, a petición motivada que esté relacionada a la seguridad y salud en el trabajo. Las sesiones deben efectuarse en horas laborales y se dejará constancia en un acta de reunión con la firma de los miembros que participen en la misma.

25. ¿Puede el profesional médico realizar las funciones de técnico de seguridad e higiene del trabajo?

El profesional médico podrá realizar la gestión de técnico de seguridad e higiene del trabajo, siempre y cuando cuente un título de cuarto nivel en ramas de la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante considerar que conforme lo establece el artículo 23 del Decreto Ejecutivo 255 el profesional médico que ejecute la gestión de salud en el lugar y/o centro de trabajo, no podrá ejercer simultáneamente para un mismo empleador, las funciones de monitor o técnico de seguridad e higiene del trabajo o viceversa.

26. ¿Existe un formato para el protocolo de atención y prevención de discriminación y acoso laboral?

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 se expidió el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, el cual se encuentra disponible en: trabajo.gob.ec/direccion-de-seguridad-en-el-trabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/.

27. ¿Qué pasa si no se realiza la autoevaluación en el SUT?

El módulo de Autoevaluación de la plataforma SUT se creó con el objetivo de que las

empresas e instituciones públicas y privadas cuenten con una herramienta de auto evaluación respecto de la gestión de seguridad y salud que efectúan en sus centros de trabajo y en función de los resultados apliquen los principios de mejora continua. El uso de la herramienta no tiene carácter obligatorio.

28. En la empresa se reduce el número de empleados de 60 a 9, ¿qué consecuencias trae?

En el módulo de salud y seguridad de la plataforma SUT se cambiará automáticamente el menú del reporte de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en función del número de contratos registrados en la plataforma, sin embargo, en la pestaña “Descarga de Documentos” se guarda la información que reportó la empresa cuando tenía más de 10 trabajadores.

En referencia a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, se deben seguir efectuando los procedimientos necesarios a fin de mejorar las condiciones laborales y evitar la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

29. ¿Cuál es la razón por la que el Ministerio del Trabajo exige a todas las empresas que realicen vigilancia de la salud?

Marco Normativo

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584, obligaciones de los empleadores

El artículo 12 indica *“Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo”*.

El artículo 14 señala *“Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo”*.

El artículo 18 indica *“Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”*.

DISPOSICIONES FINALES

Segunda.- En la medida en que lo previsto por las respectivas legislaciones nacionales no sea incompatible con lo dispuesto por el presente instrumento, las disposiciones de las mismas continuarán vigentes. En todo caso, cuando la legislación nacional establezca obligaciones y derechos superiores a los contenidos en este instrumento, éstos prevalecerán sobre las disposiciones del mismo.

La Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

El artículo 52 indica *"El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia."*

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Decreto Ejecutivo 255

El artículo 9 indica *"...Dar seguimiento y vigilar el cumplimiento sobre la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que indica en las condiciones de trabajo, así como sanciones administrativamente a los empleadores que incumplan con las obligaciones establecidas en la normativa vigente."*

Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores, Acuerdo Ministerial 135

El artículo 10 indica *"Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.- El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas: a) **Responsables** de la Gestión en Seguridad y **Salud en el Trabajo (...)**e) **Planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia, contingencia;** f) **Gestión de Vigilancia de la Salud;**"*

En el artículo 11 literal b) señala *"Registrar, solicitar aprobaciones y reportar periódicamente las obligaciones previstas en el artículo **10 del presente Acuerdo**, a través de la plataforma informática del Ministerio del Trabajo"; De la responsabilidad del empleador literal c) establece: *"Designar los responsables y recursos materiales y humanos para realizar la gestión de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos"*.*

Conforme el marco normativo antes señalado, es responsabilidad del empleador realizar la vigilancia de salud de los trabajadores a través del profesional médico. En este sentido, la Decisión 584 en el artículo 31 establece que conforme la legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal virtud, el Instrumento Andino de

Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584, no estipula que los países miembros prioricen únicamente la normativa nacional de cada país, por el contrario y conforme lo establece el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador el orden jerárquico de aplicación de la normativa legal señala en primer lugar la Constitución, seguido de **los tratados y convenios internacionales**. Por lo tanto, los lineamientos establecidos en la Decisión 584, Convenio Internacional ratificado por el Ecuador, son de obligatorio cumplimiento.

En este contexto, los empleadores, independiente del número de trabajadores con los que cuentan en su nómina, serán responsables de que sus trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro y a todos los procesos de vigilancia de la salud acorde con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud en el trabajo y no implicarán ningún costo para los trabajadores y en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo. También los empleadores serán responsables de registrar y/o reportar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo los responsables de la gestión de Vigilancia de la Salud en el Trabajo además de contar con documentación que avale lo registrado y/o reportado en el SUT.

Es importante señalar que conforme lo establece la disposición novena del Decreto Ejecutivo 255, la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el ente rector del trabajo, en el plazo de cinco (5) meses, contados a partir de la publicación del presente Reglamento en el Registro Oficial, expedirá el Reglamento de los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo.

30. Los empleadores que cuenten con 1 a 10 trabajadores, ¿cada qué tiempo deben actualizar el plan de prevención de riesgos laborales en la plataforma informática SUT?

El Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales tiene vigencia de un año y debe ser renovado a través de la plataforma SUT.

31. ¿Es obligatorio tener certificado de edificio libre de humo?

Conforme las actividades establecidas en el “programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados” se deberá gestionar la certificación de “Espacio 100% libre de humo de tabaco”. En tal sentido, como parte del cumplimiento de las actividades del programa, es obligatorio que la empresa o institución con más de 10 empleados implemente las iniciativas establecidas por el Ministerio de Salud Pública para gestionar dicha certificación.

32. La NTP 330, ¿para qué tipo de riesgos aplica? ¿Se podría utilizar para riesgos ergonómicos o psicosociales?

La metodología NTP 330 "Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente" facilita la tarea de evaluación de riesgos a partir de la verificación y control de las posibles deficiencias en los lugares de trabajo mediante la cumplimentación de cuestionarios de chequeo. En consecuencia, la metodología NTP 330 permite cuantificar la magnitud de los riesgos existentes (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) y, en consecuencia, jerarquizar racionalmente su prioridad de corrección.

33. ¿Con qué periodicidad se deben realizar las mediciones de higiene industrial?

Las mediciones de higiene industrial se deben realizar en función a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, la actividad económica de la empresa y los cambios en los procesos de la misma, dichas mediciones se realizan periódicamente en función a los controles continuos establecidos por el responsable o técnico de seguridad e higiene del trabajo.

34. Cuando ha pasado el plazo establecido y el SUT se bloquea y no deja modificar o subir información, ¿cuál es el mecanismo existente para que me permita subir información o simplemente ya no se puede?

El registro y/o reporte de las obligaciones laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo "SUT" debe efectuarse anualmente. Al respecto, el monitor o técnico de seguridad e higiene del trabajo una vez que ha caducado el reporte anterior, debe reportar las obligaciones laborales de SST en el "SUT" y contará con 30 días posteriores para editar la información reportada, cumplido el plazo ya no podrá realizar ninguna modificación. Es importante considerar, que el sistema permanecerá habilitado para realizar el registro desde que el certificado previo haya caducado, hasta que se inicie el nuevo proceso de registro, por lo que si el registro siguiente no se realiza inmediatamente, los días en los que no exista un registro vigente, se considerarían un incumplimiento a la normativa vigente.

35. ¿Para qué sirve el índice de Morbilidad?

Dentro de las funciones del médico ocupacional contempladas en el Acuerdo Ministerial 1404 o el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresas, en el artículo 11, numeral 5, literal b, se determina: *"Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos y sugerir las medidas aconsejadas para evitar estos riesgos;"*, todo esto con el fin de analizar los resultados y determinar las causas que los originaron, para así ejecutar medidas que permitan mejorar las condiciones laborales del centro de trabajo, a través del reforzamiento de los programas de promoción de la salud y el reforzamiento de medidas preventivas.

36. ¿Qué empresas deben realizar el Reglamento de Higiene y Seguridad?

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, lo deben realizar todas las empresas e instituciones públicas y privadas, instancias, personas naturales, asociaciones, organizaciones del sector artesanal que cuenten con más de 10 trabajadores y/o servidores. Recuerde que, el Reglamento de Higiene y Seguridad una vez aprobado tiene vigencia de 2 años.

37. ¿Qué empresas deben realizar el Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales?

El Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales lo deben elaborar todas las empresas e instituciones públicas y privadas, instancias, personas naturales, asociaciones, organizaciones del sector artesanal que cuenten con 1 a 10 trabajadores y/o servidores.

38. ¿Si ya ingresé el trámite para aprobación de Reglamento de Higiene y Seguridad o Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el SUT, y quiero conocer sobre el estado del trámite o aclaraciones a las observaciones por las cuales me rechazaron el trámite, a quién debo contactar?

Para consultas respecto del estado de estos trámites y aclaraciones de los motivos de rechazo, debe remitir su consulta con la información del número de trámite, al correo electrónico: sstconsultas_sut@trabajo.gob.ec.

39. ¿Cómo acceder a los cursos de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo?

La Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales ofrece constantemente cursos de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo a fin de dar a conocer a la ciudadanía sobre la actualización de normativa y facilitar herramientas que puedan ser implementadas en los sistemas gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas. Si desea acceder a los cursos de capacitación puede ingresar por los siguientes medios:

- Plataforma e-learning, la cual tiene cursos preestablecidos disponibles para la ciudadanía en línea, ingresando a la dirección: <http://elearning.trabajo.gob.ec/>
- Registro para asistir a capacitaciones a través del Sistema Único de Trabajo SUT: <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/seguridadsalud/supervisor/capacitacion/cursoDisponibleFmr.xhtml>
- Canal YouTube del Ministerio del Trabajo [<https://youtube.com/c/MinisteriodelTrabajoEc>], en el cual permanentemente se transmiten capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo en vivo y las mismas

permanecen grabadas en el canal para posterior revisión de los usuarios.

- Además, se puede solicitar capacitaciones para los responsables de seguridad y salud en el trabajo de su empresa o institución, solicitando al correo electrónico: seguridadysalud@trabajo.gob.ec

40. ¿A quién están dirigidas las capacitaciones que oferta la Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales?

Los cursos de capacitación impartidos por la Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales están dirigidos a los responsables de seguridad y salud en el trabajo, miembros de organismos paritarios y máximas autoridades de empresas e instituciones públicas y privadas. Los webinars transmitidos en el canal de YouTube del Ministerio del Trabajo, suelen tener un mayor alcance en su público objetivo y pueden ser impartidos también a los trabajadores o servidores de las empresas e instituciones públicas o privadas.