

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los aspectos de mayor incidencia en el bienestar de las personas es el relativo a las condiciones en las que realiza sus actividades productivas, las que implican un tiempo considerable de su cotidianidad. La manera y el entorno físico y social en las que estas se desarrollan, determinan en buena medida la salud síquica y somática de los trabajadores. Por este motivo es necesario poner atención al ambiente laboral en el que cumplen sus funciones y actividades los servidores públicos.

La Constitución de la República y varios instrumentos internacionales han establecido el principio general de que los trabajadores deben ser protegidos ante enfermedades, dolencias y lesiones derivadas del ejercicio de su empleo o actividad laboral, que consta como riesgo laboral, según el Reglamento del Decreto Ejecutivo 23 93

El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, se compone de un amplio sistema institucional con numerosos entes descentralizados o desconcentrados, que atienden las áreas funcionales y geográficas sobre las que esta institución tiene sus competencias. Este complejo institucional se encuentra integrado por entidades, empresas y dependencias con un elevado número de servidores que se encuentran atendidos bajo diferentes formas en materia de riesgos, accidentes y afecciones médicas, sin que se haya previsto un sistema integral de gestión administrativa de la salud ocupacional y del ambiente laboral.

Esta situación es el resultado de la ausencia de una política municipal en la materia de seguridad y salud ocupacional en prevención de riesgo del trabajo, lo cual a su vez responde al crecimiento institucional de la entidad, que ha debido crear empresas, dependencias y organismos para atender las diferentes necesidades de la ciudad que ha experimentado un significativo crecimiento poblacional y geográfico en las últimas décadas.

Por las razones anotadas, es necesario consolidar una política de gestión que promueva un solo mecanismo orgánico en materia de salud ocupacional, con el fin de que los trabajadores, funcionarios, autoridades y servidores en general de las instituciones vinculadas al MDMQ, dispongan de un marco estandarizado en esta materia y así la protección de su salud ocupacional y ambiente de trabajo sea más eficiente.

Esto significa que las secretarías metropolitanas, administraciones zonales, direcciones metropolitanas, empresas, agencias, fundaciones, Cuerpo de Bomberos, Policía Metropolitana y cualquier otro organismo perteneciente al sistema institucional del MDMQ, quedarán sujetos a un solo sistema de protección de sus derechos a la salud ocupacional, a la seguridad y a disfrutar de un ambiente de trabajo que le permita desarrollar en condiciones de bienestar, sus funciones y actividades en la institución.

La implementación de una política municipal en materia de salud ocupacional y gestión del ambiente laboral facilitará el control del cumplimiento de las medidas dispuestas en esta materia, permitirá promover una cultura de intervención y prevención de riesgos; motivará a los servidores a valorar la calidad del relacionamiento humano en la institución, generando conductas amigables,

tolerantes, proactivas, solidarias con todo su entorno social, incluido el de la ciudadanía que requiera de la atención o servicios municipales.

Esta actitud influirá significativamente en el objetivo de tener ambientes seguros, saludables y armoniosos, así como potenciará y motivará el desempeño laboral. Adicionalmente, se podrá prevenir de mejor manera los accidentes y enfermedades en los trabajadores y funcionarios.

EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Considerando:

- Que, el artículo 32 de la Constitución establece que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho a la cultura física, al trabajo, a la seguridad social, a los ambientes sanos, entre otros que sustentan el buen vivir;
- Que, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución, garantiza el derecho a *“desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*;
- Que, el artículo 38 del Código de Trabajo, señala que *“Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;*
- Que, el artículo 1 del Reglamento de Seguridad, Salud y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo¹, expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 2393, señala que sus disposiciones son aplicables a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo;
- Que, el artículo 410 de la Codificación del Código de Trabajo establece que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, y los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador, constituyendo su omisión justa causa para la terminación del contrato de trabajo;

- Que, la letra l) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala como los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: *“Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*;
- Que, el artículo 228 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que *“Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. - Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios. - Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.”*;
- Que, el artículo 229 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que *“las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos: a) Medicina preventiva y del trabajo b) Higiene ocupacional c) Seguridad ocupacional d) Bienestar social (...)”*;
- Que, el artículo 232 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Que, el artículo 434 del Código del Trabajo, respecto del Reglamento de higiene y seguridad, señala: *“En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años”*;
- Que, el Reglamento de Salud y Seguridad de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio de Ambiente de Trabajo expedido mediante Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial No. 565 de 17 de noviembre de 1986; detalla los procedimientos, políticas, indemnizaciones y sanciones en la gestión de seguridad y salud de los trabajadores;
- Que, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo publicado en el Registro Oficial 632 de 12 de julio de 2016, en el Capítulo 5 *“De la prevención de Riesgos en el Trabajo”*, artículo 51, establece: *“El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado*

y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo (...)”;

- Que, el artículo 1 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, (resolución No. 584 de la Comunidad Andina de Naciones), señala que este tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores;
- Que, el artículo 3 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que corresponde a la resolución No. 957 de la Comunidad Andina de Naciones, organización a la que se encuentra adscrita nuestro país, en concordancia con la resolución No. 584 antes dicha, señala que los Países Miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro tipo de organismo competente o por la combinación de los enunciados;
- Que, la resolución C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de fecha 04 de marzo del 2016, en su artículo primero indica que el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral;
- Que, el artículo 55 del Reglamento General del Seguro de Riesgo del Trabajo (del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS), indica que las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica;
- Que, es necesario proteger a los colaboradores de la institución de accidentes, ambientes laborales insanos, proveyéndoles de guías, medios y regulaciones de seguridad a fin de preservar al máximo su vida e integridad física en todas las actividades que se realicen para cumplir con los fines del MDMQ;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 240 de la Constitución de la República, así como de lo dispuesto en los artículos 87 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, expide la siguiente:

ORDENANZA METROPOLITANA QUE INCORPORA EN EL LIBRO II DEL CÓDIGO MUNICIPAL, EL TÍTULO (...), QUE ESTABLECE EL “SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE DE TRABAJO DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO”

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

Art. 1 Objetivo.- El presente título tiene por objetivo el establecer el Sistema de Gestión de la Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, MDMQ, con el fin de controlar los riesgos, prevenir y disminuir las enfermedades y accidentes laborales. De esta manera se asegura el derecho de sus trabajadores, funcionarios, colaboradores y autoridades institucionales a prestar sus servicios en un ambiente que permita mejorar su salud física, emocional y social, estableciendo programas formativos, preventivos y terapéuticos de bienestar ocupacional y desarrollo personal.

Art. 2 Ámbito.- Esta normativa regirá en todas las secretarías y sus direcciones metropolitanas, administraciones zonales, empresas, agencias, fundaciones, dependencias, unidades educativas y cualquier otro organismo perteneciente al sistema institucional del MDMQ, incluido el Cuerpo de Bomberos y la Policía Metropolitana.

Art. 3 Responsabilidad.- El cumplimiento y seguimiento de esta normativa estará bajo la responsabilidad de la Administración General del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito,; Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, y, de todas las autoridades del sistema municipal.

Art. 4 Ambiente laboral y clima institucional.- Cada responsable de las distintas dependencias, oficinas o áreas de desarrollo de actividades de trabajo institucional, deberán identificar los factores que determinan la calidad del ambiente laboral, para adecuarlos a las necesidades de la institución y sus colaboradores a fin de generar un entorno saludable, físico y mentalmente, para un eficiente desempeño del trabajo. De esta manera se busca lograr una mejora continua del espacio físico y el relacionamiento humano entre los servidores-as de todo tipo y jerarquía. Implementando mecanismos para identificar y manejar los riesgos; prevenir los accidentes laborales, el estrés laboral o la ansiedad en los empleados-as; o, la exposición a sustancias antihigiénicas, peligrosas o tóxicas, entre otras medidas.

Art. 5 Principios.- El Sistema de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo, SSOAT, del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, MDMQ, aplicará en todas sus actividades los siguientes principios:

- a) **Adaptabilidad.-** Los planes, programas, proyectos y en general toda actividad institucional de carácter recurrente, deberá considerarse su mejora constante en subsiguientes eventos, corrigiendo errores y potenciando éxitos a través de planes de mejora como de intervención y prevención;
- b) **Austeridad.-** Las medidas de prevención o mitigación de riesgos deberán ser aplicadas con estricta observancia a consideraciones de economía o ahorro para la institución, buscándose siempre de aplicar aquellas que no involucren gastos o las menos costosas;

- c) **Empatía.**- En toda situación de intercambios personales o institucionales deberá generarse sentimientos de comprensión o entendimiento de la posición o comportamiento de sus pares o compañeros-as de trabajo, de empatía a fin de valorar el punto de vista, la actitud o la respuesta de las personas ante situaciones ocurridas en el ambiente laboral;
- d) **Lecciones aprendidas.**- Se promoverá una mentalidad de aprendizaje del error o acierto por la experiencia a fin de corregir los procesos que ocasionaron desenlaces negativos o mejorar los positivos, para resolver los conflictos y evitar llegar a problemas en todo evento o actividad institucional;
- e) **Progresividad.**- La búsqueda de mecanismos y adopción de medidas a corto, mediano y largo plazo para lograr niveles de salud ocupacional y ambiente de trabajo apropiados, será una actividad gradual sustentada en los factores y disponibilidades tecnológicos, científicos, legales o financieros, a los que tenga acceso la institución.
- f) **Prudencia.**- Toda actividad, evento o exposición, debe ser conducida con un pensamiento crítico-reflexivo con las más altas consideraciones de cuidado físico, verbal o conceptual, a fin de no causar daño o producir perjuicios a sí mismo o a terceros;
- g) **Respeto.**- Todo relacionamiento institucional o personal debe ser participativo, llevado a efecto con confianza y seguridad hacia todos sus intervinientes, sin distinciones de jerarquía, nivel profesional o académico, tipo de actividad o cualquier otro factor diferenciador;
- h) **Tolerancia.**- Todo evento, actividad o situación de relacionamiento institucional o personal, debe llevarse adelante en un ambiente de autocontrol, respeto, comprensión y paciencia ante puntos de vista, identidades, posicionamientos políticos, religiosos o ideológicos, distintos o alternativos, buscando en todo momento promover una sociedad inclusiva, equitativa y segura;
- i) **Transversalidad.** – En todas las actividades y decisiones institucionales se promoverá una cultura de salud y convivencia sanas, considerándose de manera permanente el cuidado de los distintos elementos que conforman el ambiente y el clima laboral, a fin de prevenir o mitigar posibles situaciones que lo podrían afectar;

Art. 6 Aplicación costo beneficio-eficiente de las disposiciones.- Todas las acciones previstas en la presente normativa deberán ser costo-eficientes, buscando que los servidores del sistema institucional municipal las respeten y cumplan por la vía de la reflexión, empoderamiento y convicción de que el aporte y la participación de cada uno será fundamental para lograr un mejoramiento constante de la seguridad ocupacional y el ambiente laboral seguro. Por razones de austeridad institucional, eficiencia ambiental y comodidad de los servidores municipales, se preferirá los mecanismos informáticos y las redes sociales para la transmisión de mensajes, documentos, realización de eventos y otras acciones necesarias para el cumplimiento de esta normativa. De ser el caso se elegirán mecanismos convencionales solamente cuando estos sean estrictamente necesarios o no haya otra manera de realizarlos.

Art. 7 Aplicabilidad.- La presente normativa será de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios, servidores y trabajadores municipales, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos del trabajo y mejorar el ambiente y clima laboral. Con ello se garantizará la protección de la salud integral, la seguridad y el bienestar del capital humano que labora en el sistema institucional del MDMQ.

Art. 8 Glosario.- Para efectos del correcto entendimiento y aplicación de la presente normativa, se utilizarán las siguientes definiciones:

- a) **Accidente de trabajo:** Sucesos repentinos y dañosos, ocurrido dentro o fuera de las edificaciones institucionales, por efecto del cumplimiento de actividades laborales, que ocasione al trabajador o funcionario lesiones físicas transitorias o permanentes o incluso la muerte.
- b) **Acoso, abuso, maltrato laboral:** Acción sistemática de molestar a una persona con el objetivo de generarle miedo o desánimo; o, manifestarle burla o desprecio, ocurrida en el ámbito o el contexto laboral, sea en presencia del o la afectada, o ante terceros, e incluso a través de plataformas informáticas. Esta acción, sea en la forma de hostigamiento, intimidación o perturbación, puede ser horizontal (entre personas del mismo rango o jerarquía) o vertical (en diferentes órdenes de jerarquía), podría tener objetivos únicos o combinados como, someterla psicológicamente, forzarle a abandonar la plaza laboral, obligarla a realizar actos laborales que no son de su competencia o que podrían comprometerla; extorsionarla o forzarla emocionalmente; manifestar retaliación, evidenciar jerarquía o estatus de cualquier tipo, o simplemente humillarla. El vehículo de acoso podría ser expreso, tácito o subliminal; en la forma de burlas, agresiones de cualquier tipo, ademanes, saturación de tareas o asignación de tareas incoherentes con el objetivo institucional, llamados a trabajar en horarios incómodos, entre otros.
- c) **Discriminación en el espacio laboral:** Cualquier trato desigual, o de exclusión hacia una o más personas, basados en la etnicidad, identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, tener idioma, religión o nacionalidad diferentes a los prevaecientes, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, por el que se pretenda disminuir, anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.
- d) **Ambiente laboral:** Ambiente laboral es el espacio físico en el que los servidores de la institución realizan sus tareas, actividades y funciones. La calidad de este espacio es el resultado de las medidas que se adopten en materia de gestión de riesgos institucionales, salud ocupacional, y de adecuación del espacio físico para que este sea apto para las actividades que deben desarrollar los servidores de la institución.
- e) **Clima laboral:** El clima laboral es el conjunto de condiciones subjetivas que surgen de la actitud de los colaboradores de la institución y que promueven contextos de interacción social positivos, negativos o impersonales. Del tipo de interacción social que surja de la actitud de los colaboradores institucionales, dependerá la confianza, respeto, comunicación interpersonal, compromiso con la entidad y sus obligaciones, que se generen en los entornos inmediatos y mediatos de trabajo. Es una responsabilidad compartida entre empleados de todos tipo y autoridades, promover un clima laboral positivo, lo cual motivará a todos a cumplir con sus funciones y a alcanzar los objetivos de la institución.

- f) **Gestión del riesgo:** Conjunto de políticas, mecanismos y acciones institucionales conducentes a identificar, entender, enfrentar, corregir, mitigar y solucionar las situaciones o factores de amenaza al ambiente laboral y a la salud de los trabajadores y empleados de la institución.
- g) **Incidente laboral:** Suceso repentino de orden físico, social o psicológico acaecido en el curso del trabajo o relación con este, en el que la persona afectada sufre golpes o lesiones; rechazo, agresión verbal o impacto emocional, que requieren de cuidados mínimos de primeros auxilios, o apoyo moral de sus compañeros o autoridades. Dependiendo su gravedad o intencionalidad, este evento podría ser objeto de investigación con miras al llamado de atención o la sanción a sus causantes o promotores.
- h) **Plan de gestión de riesgos:** Documento oficializado en el que se establecen procesos de identificación, evaluación, intervención y prevención de amenazas a la seguridad, bienestar y tranquilidad de los servidores, visitantes y personal que laboran o frecuenta los ambientes laborales o instalaciones del entorno institucional del MDMQ. A través de estrategias, metodologías y protocolos, este Plan buscará disminuir o controlar los efectos negativos de las amenazas o peligros identificados.
- i) **Riesgos laborales.-** Factores de orden interno y externo que podrían ocasionar o desencadenar situaciones o condiciones que afectan de manera sustancial al bienestar y la seguridad de los trabajadores y empleados. Entre estos se cuentan los de orden físico, como las condiciones de las edificaciones, oficinas, ascensores, gradas y otras áreas de tránsito; factores psicosociales, biológicos, ergonómicos, interacciones laborales; jornadas, turnos y emplazamientos de trabajo; monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, entre otros, que podrían conducir a situaciones de peligro, acoso, fricciones y mal relacionamiento laboral, entre otros.
- j) **Salud ocupacional.-** Estado de bienestar físico y psicológico de trabajadores y funcionarios, derivado de sus actividades laborales en las instituciones del MDMQ;
- k) **Trabajadores, empleados, servidores, funcionarios.-** Denominaciones genéricas para designar a los colaboradores vinculados laboralmente al sistema institucional del MDMQ. Para efectos del objetivo de la presente normativa, será irrelevante la categorización formal del vínculo laboral existente, por lo que el uso de una u otra forma de designación, no implicará direccionamiento específico de obligaciones o deberes, salvo indicación en contrario.

Art. 9 Responsabilidad compartida.- Será responsabilidad de las entidades del sistema institucional del MDMQ el proporcionar ambientes de trabajo saludables, identificar los riesgos del trabajo y manejarlos; y, proteger a sus servidores frente a los efectos negativos de los mismos. Para el efecto se promoverá una cultura institucional de prevención ante los riesgos; cultivo de relacionamientos saludables entre trabajadores, funcionarios y más colaboradores; identificación temprana de situaciones de abuso, acoso, maltrato; y, mejoramiento constante del ambiente laboral a través de la promoción de la resiliencia institucional. Esta responsabilidad será compartida con

todos los funcionarios, trabajadores, colaboradores y autoridades, quienes de manera individual o a través de sus organizaciones representativas tendrán la obligación de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la presente normativa.

CAPÍTULO II.- DEL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE DE TRABAJO

Art. 10 Conformación.- El Sistema de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, SSOAT, estará conformado por las siguientes dependencias y organismos:

- a) Comité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo del MDMQ
- b) Subcomités de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo
- c) Dirección Metropolitana de Recursos Humanos
- d) Unidades de recursos humanos de las entidades y organismos del sistema institucional del MDMQ;
- e) Dispensarios médicos de las entidades y organismos del MDMQ;

Art. 11 Naturaleza del Sistema de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo.- A través de este Sistema el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y las entidades que son parte de su entorno institucional cumplirán con las acciones, planes y programas que sea necesario implementar para asegurar el derecho de sus trabajadores, empleados, funcionarios, autoridades y colaboradores en general, a proteger su salud ocupacional y a mejorar su ambiente de trabajo.

Art. 12 Interacción institucional.- Cada dependencia parte del sistema conservará su autonomía institucional, teniendo su participación una naturaleza informativa, coordinatoria y de cumplimiento de los estándares normativos previstos en las regulaciones nacionales e internacionales correspondientes, así como en las resoluciones de los organismos previstos en la presente normativa.

En caso de que cualquiera de las entidades del entorno institucional del MDMQ no pudiera enfrentar alguna situación emergente por si sola, el SSOAT bajo pedido expreso, podrá establecer medidas extraordinarias a fin de apoyarla para que pueda resolver la crisis o mitigarla.

CAPÍTULO III.- DEL COMITÉ BIPARTITO

Art. 13 Comité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo del MDMQ.- El Comité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo, C-SOAT, del MDMQ estará conformado de la siguiente manera:

- a) Un/a representante de los trabajadores, elegido de entre todas las asociaciones, sindicatos, gremios y más organizaciones de trabajadores, agentes o funcionarios del sistema institucional del MDMQ;
- b) Un/a representante del Ejecutivo del MDMQ;

- c) Un/a representante del Concejo Metropolitano;
- d) Una representante de la o las organizaciones del sistema municipal, cuyo objetivo principal sea el de defender los derechos de la mujer y promover el respeto en materia de género.
- e) Un/a representante de los Subcomités de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo de las secretarías, administraciones zonales, direcciones, empresas, dependencias y cualquier otro organismo del sistema institucional del MDMQ;
- f) El/a Director/a del Departamento de Recursos Humanos del MDMQ quien intervendrá con voz, pero sin voto.

Se nombrarán representantes alternos, quienes actuarán en caso de ausencia del titular.

Los representantes de las asociaciones, sindicatos, gremios y más organizaciones del MDMQ serán elegidos de común acuerdo entre las directivas organizacionales, debiendo alternar la representación entre hombres y mujeres.

Los miembros del Comité durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

En la primera sesión de cada período del Comité, se nombrará un Presidente. El/a Director/a del Departamento de Recursos Humanos del MDMQ actuará como Secretario Ejecutivo del Comité.

Art. 14 Funciones.- El Comité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo tendrá por funciones las siguientes:

- a) Determinar los lineamientos de Política de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo del MDMQ para ponerlos a consideración del Concejo Metropolitano de Quito;
- b) Revisar y aprobar el Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo de las dependencias, empresas y otros organismos pertenecientes al MDMQ;
- c) En coordinación con las dependencias, empresas y más organismos del MDMQ, establecer los lineamientos de acción para la prevención de riesgos ocupacionales por tipo de actividad en el MDMQ;
- d) Proporcionar las directrices conceptuales necesarias para fomentar, mantener, difundir y expandir prácticas saludables de relacionamiento social en todo el sistema institucional municipal, sin distinciones de género, jerarquías, funciones, tipo de actividad, ni antigüedad laboral;
- e) Desarrollar instructivos, manuales y guías prácticas para prevención de riesgos del trabajo;
- f) Evaluar el clima laboral en el sistema institucional del MDMQ estableciendo sugerencias generales o específicas a los organismos de dicho sistema;
- g) Elaborar un mapa conceptual y geográfico de los riesgos relevantes potenciales a los que están expuestos los trabajadores y funcionarios del sistema institucional del MDMQ.
- h) Registrar los accidentes de trabajo, incidentes laborales y enfermedades profesionales relevantes ocurridos en las instituciones del MDMQ;
- i) Controlar que se realicen investigaciones sobre las causas directas e indirectas de los accidentes, incidentes y enfermedades relevantes y disponer que se realicen los ajustes administrativos o técnicos correspondientes a fin de evitar recurrencias, adoptando acciones correctivas y preventivas necesarias;

- j) Aprobar los reglamentos internos de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo de las entidades del sistema institucional municipal;
- k) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias;
- l) Elaborar la planificación anual en materia de seguridad y salud ocupacional;
- m) Realizar controles periódicos a las entidades del sistema institucional municipal a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones de la presente normativa, de los reglamentos internos y, en general de las autoridades nacionales de trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, en materia de ambiente laboral y salud ocupacional;

Art. 15 Funcionamiento Interno. - El Comité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo se reunirá trimestralmente de manera ordinaria, pudiendo realizar reuniones extraordinarias cuando la situación lo amerite.

Las convocatorias las realizará el Secretario Ejecutivo del Comité, quien dirigirá las reuniones y llevará las actas correspondientes, que serán archivadas en su dependencia y mantenidas en el sitio web institucional.

Art. 16 Promoción de la salud ocupacional y mejoramiento del ambiente laboral.- El C-SOAT organizará eventos informativos y motivacionales sobre salud ocupacional, manejo de riesgos y mejoramiento del ambiente de trabajo. Se pondrá énfasis en la contribución de cada servidor de la institución para alcanzar el objetivo central de tener un adecuado ambiente de trabajo y mejorarlo constantemente.

Art. 17 Día de la salud ocupacional y mejoramiento del ambiente laboral.- En coordinación con todos los sub-comités institucionales, el C-SSOAT establecerá un día anual de promoción de la salud ocupacional y mejoramiento del ambiente laboral, durante el que se motivará a los servidores de la institución a cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional y reflexionar sobre la importancia del mejoramiento continuo del ambiente laboral.

CAPÍTULO IV.- DE LOS SUBCOMITÉS DE SALUD OCUPACIONAL

Art. 18 De los Subcomités.- Todas las dependencias y organismos del sistema institucional del MDMQ que se listan a continuación, contarán con un Subcomité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo:

- a) Secretarías,
- b) Administraciones zonales,
- c) Empresas,
- d) Agencias,
- e) Fundaciones,
- f) Unidades educativas municipales;
- g) Cuerpo de Bomberos; y,
- h) Cuerpo de Agentes de Control Metropolitano.

Art. 19 Función.- El Subcomité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo tendrá una función consultiva e informativa respecto del C-SSOAT y en su institución será el encargado de establecer las regulaciones y promover las conductas internas conducentes a alcanzar un ambiente saludable de trabajo.

Art. 20 Responsabilidades.- Los Subcomités de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Preparar la documentación necesaria que requiera la Secretaría Ejecutiva del Comité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo, SSOAT, para el cumplimiento de sus funciones;
- b) Abordar y evaluar el desempeño interno en materia de salud ocupacional y la situación del ambiente de trabajo;
- c) Discutir los temas relevantes en materia de gestión de riesgos, vulnerabilidad laboral, salud y otros que sean necesarios conforme el objetivo institucional de cada dependencia;
- d) Preparar el Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo y el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, mismos que serán sometidos a la aprobación del C-SOAT;
- e) Registrar los accidentes de trabajo, incidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en la entidad, tomando nota de las causas técnicas, sociales o institucionales que lo originaron, planteando sugerencias para prevenirlos e informando la manera como fue resuelta o mitigada la situación;
- f) Realizar informes, regulaciones o guías específicos sobre riesgos recurrentes referidas a las operaciones o actividades de la entidad, que amenacen su ambiente de trabajo y salud ocupacional;
- g) Cumplir con las resoluciones del C-SOAT;
- h) Realizar actividades informativas y de capacitación a los trabajadores y funcionarios de la entidad a fin de concientizarlos sobre los riesgos que podrían afectar su ambiente de trabajo y salud ocupacional. Entre estos se considerarán talleres, conferencias, simulacros, cursos, que serán pertinentes al objetivo institucional, sus operaciones o actividades centrales; o, las situaciones emergentes de peligro o amenaza que ocurran en el ámbito institucional;
- i) Concientizar, educar, informar, de manera constante sobre la importancia de respetar a los compañeros de trabajo, evitando situaciones que podrían causar o promover casos de abuso, hostigamiento o acoso, fundados en circunstancias de género, etnia, religión, perspectivas políticas o cualquier otra ante la cual se generen respuestas intolerantes o agresivas;
- j) Advertir a la unidad de recursos humanos sobre situaciones de abuso, hostigamiento o acoso que existan en la entidad, a fin de que se tomen las acciones legales o administrativas que haya a lugar;
- k) Realizar de manera constante reuniones y evaluaciones con el personal de la entidad que deba trabajar en espacio público o atendiendo a la ciudadanía, a fin de identificar situaciones de riesgo a los que se encuentren expuestos en función de sus actividades y diseñar respuestas oportunas y eficientes para asegurar su bienestar, salud e integridad física;

- l) Diseñar protocolos y mecanismos de acción para prevenir situaciones de riesgos y otras amenazas para el ambiente laboral;
- m) Informar al personal acerca de los riesgos laborales relevantes a los que se encuentran expuestos y capacitarlos para prevenirlos o minimizarlos;
- n) En los casos y las entidades que amerite, garantizar que únicamente los trabajadores que hayan recibido la capacitación necesaria puedan acceder a áreas o realizar actividades de alto o mediano riesgo;
- o) Controlar que las oficinas, talleres, instalaciones, maquinaria, herramientas y otros materiales con los que se realizan las actividades institucionales, se encuentren en condiciones de generar ambientes de trabajo seguros;
- p) Realizar investigaciones sobre las causas directas e indirectas de los accidentes, incidentes y enfermedades relevantes que ocurran en el ámbito institucional y plantear a la autoridad máxima los ajustes administrativos o técnicos que correspondan a fin de evitar recurrencias; así como realizar, de ser el caso, las acciones correctivas y preventivas necesarias para solucionarlos, mitigarlos o evitarlos en el futuro.
- q) Vigilar que los trabajadores y funcionarios mantengan actualizada su ficha médica ante la Unidad Médica institucional o del MDMQ;
- r) Diseñar y aplicar los elementos de señalética, conforme a las particulares necesidades de la institución y las características de sus edificaciones y áreas de trabajo.

Art. 21 Conformación y Funcionamiento.- Los Subcomités de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo, estarán constituidas de la siguiente manera:

- a) Director o responsable del Departamento o Unidad de Recursos Humanos, quien lo presidirá;
- b) Un/a representante de los trabajadores, regulados por el Código del Trabajo;
- c) Un/a representante de los funcionarios regulados por la LOSEP;
- d) Una representante de las trabajadoras y funcionarias de la entidad.

Los Subcomités de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo se reunirán de manera trimestral. Sus decisiones se tomarán por mayoría simple. El Director o responsable del Departamento o Unidad de Recursos Humanos tendrá voto dirimente.

Art. 22 Mínima interferencia con labores institucionales.- Las reuniones y actividades del Subcomité deberán ser realizadas en momentos en que no afecten las funciones esenciales que sus miembros deban realizar como parte de sus labores institucionales regulares.

Art. 23 Trabajo administrativo.- Tomando en cuenta la complejidad, tamaño organizacional y necesidades prioritarias de la institución, los directores o responsables de los departamentos o unidades de Recursos Humanos de las instituciones del sistema institucional del MDMQ, asignará al personal a su cargo las tareas necesarias del Comité, a fin de que este pueda cumplir con sus funciones.

CAPÍTULO V.- DEL REGLAMENTO INTERNO

Art. 24 De la elaboración de un Reglamento Interno.- Todas las secretarías, administraciones zonales, direcciones, empresas, agencias, fundaciones, dependencias y cualquier otro organismo del sistema institucional del MDMQ, incluidos el Cuerpo de Bomberos y la Policía Metropolitana elaborarán un Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo. Si ya disponen de uno, deberán ajustarlo a las disposiciones de la presente normativa en lo que sea pertinente.

Art. 25 Concordancia con otras normativas.- El Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo deberá observar, en lo que corresponda, las disposiciones nacionales y estándares y normativas internacionales sobre la materia. De manera particular con el Código de Trabajo, la LOSEP y su Reglamento, las normas y disposiciones emitidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y el Ministerio del Trabajo MDT.

Art. 26 Contenido referencial del Reglamento.- El Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo de las entidades del sistema institucional del MDMQ tendrá el siguiente contenido referencial:

- a) Disposiciones Generales.-
- b) Identificación y conceptualización de los principales riesgos para el ambiente laboral de la entidad;
- c) Protocolos y mecanismos de prevención de riesgos y promoción de la resiliencia institucional;
- d) Sugerencias y guías de conducta para evitar situaciones activas y pasivas de abuso, hostigamiento o acoso de cualquier tipo, considerando principalmente el tipo de operación que tiene la institución;
- e) Normas para la gestión del ambiente de trabajo de personas vulnerables;
- f) Obligaciones de la entidad;
- g) Obligaciones de los trabajadores y funcionarios;
- h) Mecanismos de quejas, sugerencias o aportes respecto de los temas de la presente normativa.

Art. 27 Factores de riesgo y de mejoramiento de ambiente de trabajo propios de cada institución.- Con el fin de mejorar el ambiente de trabajo, será responsabilidad de cada entidad identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción e informar de ellos a sus servidores, así como incorporar acciones tendientes a reducirlos.

Considerando la misión y funciones de cada institución, los reglamentos internos deben considerar los factores de riesgo potencial a los que mayor propensión exista, sean estos de orden físico, mecánico, biológico, entre otros. De manera referencial y no exhaustiva se citan los siguientes:

- a) **Factores físicos:** Ruido, radiación no ionizante; iluminación excesiva o deficiente; vibraciones.
- b) **Factores mecánicos:** Espacio físico reducido; Piso irregular o resbaloso o con obstáculos; Circulación de equipos o vehículos por áreas de trabajo; funcionamiento de maquinaria; transportación o desplazamiento terrestre;

- c) **Bioseguridad:** manejo de productos químicos orgánicos e inorgánicos; contaminación con material biológico, prevención de contagio con virus y bacterias; exposición a vapores y partículas de polvo;
- d) **Factores ergonómicos:** levantamiento de pesos, actividades repetitivas, realización de actividades en lugares incómodos; actividades de esfuerzo constante;
- e) **Factores psicosociales:** Turnos laborales y trabajo nocturno; Trabajo monótono; Mala comunicación entre servidores; Desmotivación e insatisfacción laboral; situaciones de agresión o maltrato; abuso de autoridad.
- f) **Señalética de seguridad:** señalética informativa; señalética de emergencia para prevenir riesgos;
- g) **Equipos de protección, uniformes y ropa de trabajo.-**

Cada Subcomité deberá evaluar adecuadamente el contexto institucional e identificar los riesgos existentes y potenciales a fin de plantear un reglamento adecuado para las condiciones y situación de la entidad.

Art. 28 Elaboración y aprobación del Reglamento.- El Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo será elaborado de forma participativa por los Subcomités de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo y sometido a un proceso de socialización a todos los trabajadores y funcionarios de la entidad, buscando recibir sus aportes, sugerencias y experiencias vivenciales en los ámbitos operaciones en los que laboran.

Una vez obtenida una versión final, esta será remitida al C-SOAT para su revisión y aprobación.

Art. 29 Actualización periódica.- El Reglamento Interno será sometido a revisiones periódicas de actualización, en las que se realizarán los ajustes y depuraciones conceptuales, administrativos y técnicos necesarios a fin de que se ajusten de manera fidedigna a las condiciones y necesidades de la institución.

Art. 30 Obligación de terceros.- Las personas naturales y jurídicas que realicen contratos con las entidades del sistema institucional del MDMQ, deberán garantizar el cumplimiento de los estándares de salud ocupacional y ambiente de trabajo en todo lo que sea aplicable, considerando la naturaleza de la relación contractual. De manera particular deberán garantizar que en sus interrelaciones con los funcionarios o trabajadores de la institución o en los equipos de trabajo que realizarán las labores contractuales, se respetará las regulaciones y políticas anti-acoso, y de respeto, tolerancia y equidad de género; y, cumplimiento de las obligaciones ante el IESS.

Los contratistas serán responsables de que sus subcontratistas, intermediarios y en general cualquier personas o empresa que intervenga en las actividades contractuales con las entidades del sistema institucional del MDMQ, den cumplimiento a las disposiciones de la presente normativa en todo lo que sea aplicable considerando la naturaleza del vínculo establecido.

Para el cumplimiento de la obligación del presente artículo, deberá establecerse una cláusula especial en todo contrato, misma que podría ser estandarizada para todo el sistema institucional del MDMQ, sin perjuicio de que las unidades o direcciones de recursos humanos elaboren

formularios en los que consten estos y otros compromisos a cumplir por terceros, dependiendo la naturaleza de las funciones y objetivos de cada institución.

Art. 31 Obligación ante terceros.- Dependiendo las funciones de la entidad, estas podrán establecer medidas y protocolos de seguridad para visitantes, proveedores y terceros en general que por razones de cumplimiento de las labores institucionales, deban ingresar a sus instalaciones.

Art. 32 Personal con capacidades diferentes.- Las entidades del sistema institucional del MDMQ cumplirá con la normativa nacional y estándares internacionales sobre ambiente de trabajo de servidores con capacidades diferentes. Se promoverá la creación de ambientes laborales que no agraven su condición física y/o psicológica.

Art. 33 Incumplimiento y Sanciones.- Los reglamentos internos de Saludo Ocupacional y Ambiente de Trabajo deberán considerar una sección sobre los tipos de incumplimientos que pueden ocurrir en su observancia y aplicación, así como las sanciones administrativas que en cada caso deban aplicarse, graduándolas según su gravedad.

CAPÍTULO VI.- DEL PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Art. 34 Del plan de salud ocupacional.- Las entidades reguladas bajo la presente normativa deberán preparar o, de ya disponerlo, mantener un Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos que cuente al menos con los siguientes componentes:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Este plan incluirá las rutinas médicas o psicológicas de orden preventivo o curativo, que sean apropiadas para las necesidades institucionales y de sus servidores.

Art. 35 De la Medicina preventiva y del trabajo.- Las entidades del entorno institucional del MDMQ, que tengan más de 50 servidores, dispondrán de un dispensario médico que lleve adelante la vigilancia epidemiológica y los controles médicos generales de los servidores. Ante la evidencia del desarrollo de condiciones tempranas de enfermedades o aparecimiento de estas, se remitirá al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, los exámenes o historia correspondientes a fin de que el servidor pueda ser adecuadamente tratado.

Art. 36 De la Higiene ocupacional.- El componente de higiene ocupacional tendrá por finalidad identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los servidores de la institución.

Art. 37 De la Seguridad ocupacional.- Este componente del Plan estará destinado a la prevención de los riesgos laborales, promoviendo conductas y actitudes que contribuyan a crear un ambiente

saludable de trabajo, tanto desde la perspectiva física como psico-social. En las entidades cuyo objetivo institucional se relacione con actividades físicas extenuantes, peligrosas o que en general requieran de habilidades específicas, este componente comprenderá actividades de inducción y entrenamiento para la prevención de accidentes, inspección y comprobación periódicos del buen funcionamiento de equipos y cualquier otra acción que a juicio del Subcomité de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo sea necesario implementar.

Art. 38 Del Bienestar Social.- Este componente del Plan estará orientado a dar el apoyo o acompañamiento necesarios en materia psicológica o médica a los servidores que por situaciones imprevistas o derivadas de calamidades personales o familiares, deban ser asistidos a fin de lograr un correcto desempeño laboral.

CAPÍTULO VII.- DEL PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS

Art. 39 Del Plan de Gestión de Riesgos.- El Plan de Gestión de Riesgos será elaborado en cada institución o dependencia con base al presente Reglamento Interno de Salud Ocupacional y Ambiente de Trabajo y las directrices que establezca la Secretaría de Seguridad y Gobernabilidad. Además de los riesgos potenciales de orden natural y antrópico, se tomará en consideración la identificación y conceptualización de los principales riesgos para el ambiente laboral de la entidad y los protocolos y mecanismos de prevención de riesgos y promoción de la resiliencia institucional. Este plan responderá al mandato previsto en el artículo 389 de la Constitución, debiendo de ser necesario, observar las disposiciones que proporcione la Secretaría de Gestión de Riesgos o ente nacional competente en la materia.

Art. 40 Vigencia y revisiones.- El Plan será oficializado por el SSOAT y revisado bi-anualmente. Sin embargo, de existir alteraciones significativas en la infraestructura institucional o en su ubicación geográfica, se lo actualizará cuando esas alteraciones hayan ocurrido, ampliando o sustituyendo lo necesario para notar los cambios y establecer la manera como estos han alterado la estrategia de gestión de riesgos.

Art. 41 Coordinación con entes y autoridades en la materia.- En la elaboración del plan, se coordinará con la secretaría o dependencia municipal encargada de la gestión de riesgos a fin de obtener las directrices correspondientes para el efecto.

Art. 42 No duplicación de planes.- Los organismos dependientes del ejecutivo municipal solo elaborarán planes de gestión de riesgos separados si es que la secretaría o dependencia encargada de la gestión de riesgos así lo determina, caso contrario aplicarán el plan que se haya sido oficializado para la entidad municipal en su conjunto.

CAPÍTULO VIII.- DE LA EVALUACIÓN Y MONITOREO

Art. 43 Evaluación ejecutiva.- El Comité institucional realizará de manera anual, una evaluación ejecutiva del desempeño de la entidad y sus colaboradores en materia de la presente normativa. Para este fin, utilizará la información registrada durante el año inmediato anterior sobre incidentes y accidentes laborales, situación epidemiológica, casos de abuso, acoso u otros similares, los que

serán integrados física y conceptualmente a fin de determinar el nivel de cumplimiento de las regulaciones sobre salud ocupacional y ambiente de trabajo, las causas de los problemas encontrados; y, proponer las medidas de corrección necesarias para ser implementadas en el siguiente año.

Art. 44 Vigilancia y monitoreo El Subcomité institucional correspondiente vigilará y monitoreará de manera permanente el cumplimiento de las regulaciones, guías, protocolos o disposiciones en general establecidos para asegurar la salud ocupacional y ambiente laboral, particularmente para:

- a. Determinar el estado del ambiente laboral en la institución y, si fuere necesario establecer correctivos;
- b. La identificación de las fuentes, causas y efectos de la alteración de la calidad ambiental.

Los datos que se colectes se utilizarán para realizar la evaluación ejecutiva anual.

Art. 45 Agilidad metodológica.- Cada Subcomité elegirá la metodología rápida más conveniente para llevar a efecto sus acciones de acompañamiento, seguimiento, monitoreo, apoyo, evaluación, y vigilancia, debiéndose considerar el objetivo de la entidad y sus circunstancias particulares. En lo posible se buscará la estandarización para entidades que tengan objetivos compatibles.

Art. 46 Informe.- Cada Subcomité remitirá al C-SSOAT sus informes de evaluación en los primeros dos meses de cada año.

CAPÍTULO IX.- INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Art. 47 Tipos de incumplimiento.- Las sanciones ante el incumplimiento de las disposiciones de esta normativa serán de las siguientes naturalezas:

- a. Incumplimientos de parte de los miembros del comité o subcomité al cumplimiento de las actividades concretas previstas en esta normativa;
- b. Incumplimientos de los servidores en general a cumplir con las disposiciones del C-SSOAT y de los subcomités, o a las normas de los reglamentos internos y planes de salud ocupacional y ambiente de trabajo; y, de riesgos.

Art. 48 Mecanismos de sanción.- Corresponderá a la Comisión de Seguridad, Convivencia Ciudadana y Gestión de Riesgos del Concejo Metropolitano, revisar anualmente que el C-SSOAT y subcomités hayan cumplido con las actividades concretas previstas en esta normativa. En situaciones de incumplimiento, se escuchará al representante del comité o de los subcomités correspondientes, las razones de la omisión o retraso y, de ser estas razonables, la Comisión podrá conceder plazos adicionales antes de comunicar a la autoridad de recursos humanos correspondiente que ha ocurrido una falta.

Los subcomités en coordinación con los departamentos de recursos humanos controlarán, de manera constante, que los servidores cumplan con las regulaciones de los reglamentos internos y

con los planes de salud ocupacional y ambiente de trabajo; y, de riesgos. En casos de incumplimiento se establecerá la sanción correspondiente con base a la gravedad del caso.

Las situaciones de acoso, abuso o maltrato laboral, dependiendo su gravedad, serán consideradas en el orden moral, administrativo o judicial que correspondan. Cada evento de esta naturaleza deberá ser conocido por el Subcomité, que llamará por separado a las partes, para conocer su punto de vista. En caso de conflicto de intereses, por razones de amistad/enemistad u otros, el miembro que acuse dicho conflicto, se excusará de conocer el caso. El Subcomité decidirá si el acto amerita un llamado la atención, un pedido de sancionamiento administrativo o la remisión del caso a las autoridades judiciales correspondientes.

Art. 49 Insistencia.- Las personas víctimas de situaciones de acoso, abuso o maltrato laboral podrán insistir ante el C-SSOAT o ante la Comisión de Seguridad, Convivencia Ciudadana y Gestión de Riesgos del Concejo Metropolitano que su caso sea conocido analizado y evaluado, si considerare que no han sido debidamente abordado por el Subcomité correspondiente.

Una vez abordado el caso, el C-SSOAT o la Comisión de Seguridad, Convivencia Ciudadana y Gestión de Riesgos, sugerirá al departamento de recursos humanos correspondiente, lo que considere apropiado.

Art. 50 Procedimiento y sanciones.- Ante los incumplimientos a las disposiciones de la presente normativa se aplicará la tipología procedimental y sancionatoria que cada entidad disponga como parte de la normativa que regula su funcionamiento. De no existirlos, se aplicará el que utilice el departamento de recursos humanos dela Planta Central del MDMQ.

Art. 51 Reincidencia.- Toda reincidencia será considerada falta grave y merecerá la sanción administrativa prevista para ese nivel de falta en el departamento de recursos humanos correspondiente.

DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- De no existir una organización de defensa de los derechos de la mujer en el sistema institucional del MDMQ, hasta que esta sea creada la representante será elegida de común acuerdo por las directivas organizacionales, seleccionándola a una de sus asociadas.

SEGUNDA.- Las entidades y dependencias regidas por la presente normativa en el plazo de doce meses a partir de su aprobación, deberán presentar el reglamento interno y los planes correspondientes.

TERCERA.- De la aplicación y seguimiento de la presente ordenanza se encargarán la AG y DMRH, con la supervisión de las autoridades del sistema municipal.

CUARTA.- En todo lo no previsto en la presen ordenanza, se aplicará lo establecido en el Reglamento de Seguridad, Salud y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo; Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo; Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento; demás Acuerdos Ministeriales y aquellos que los sustituyan.

DISPOSICIÓN FINAL: Esta Ordenanza Metropolitana entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Alcaldía del Distrito Metropolitano. - Distrito Metropolitano de Quito, de de 2022.

Ejecútese:

Dr. Santiago Guarderas

ALCALDE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

CERTIFICO que la presente ordenanza fue discutida y aprobada en sesión pública ordinaria del Concejo Metropolitano de Quito, el ... de de 2022 y suscrita por el Dr. Santiago Guarderas, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, el de de 2022.

Lo certifico. - Distrito Metropolitano de Quito, de de 2022.

Abg. Pablo Santillán

SECRETARIO GENERAL DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO