

La normativa laboral y su impacto en la prevención de riesgos laborales en la cámara de comercio de Quito

Labor regulations and their impact on occupational risk prevention in the Quito chamber of commerce

Regulamentação trabalhista e seu impacto na prevenção de riscos ocupacionais na Câmara de Comércio de Quito

Tania Patricia Paredes Pérez¹
Universidad Tecnológica Indoamerica
tparedes2@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-2703-170X>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/n1/939>

Como citar:

Paredes, T. (2025). La normativa laboral y su impacto en la prevención de riesgos laborales en la cámara de comercio de Quito. Código Científico Revista de Investigación, 6(1), 1267-1288.

Recibido: 18/04/2025

Aceptado: 19/05/2025

Publicado: 30/06/2025

¹ Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, carrera de derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato.

Resumen

En la Cámara de Comercio de Quito, a pesar de contar con una normativa laboral que establece lineamientos para la seguridad y salud laboral, persisten brechas significativas en la implementación efectiva de estrategias de seguridad laboral. La problemática se centra en la falta de conciencia y capacitación sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales entre los empleadores y empleados. La falta de recursos y la resistencia al cambio, un escaso monitoreo y aplicación de las normativas contribuyen al incremento de accidentes y enfermedades laborales. Esto no solo afecta la integridad de los trabajadores, sino también impacta negativamente en la productividad y reputación de las empresas, generando costos adicionales que podrían evitarse con la correcta implementación de las medidas preventivas. Su objetivo es analizar el impacto de la normativa laboral vigente en la prevención de riesgos laborales en las empresas afiliadas a la CCQ, identificando las barreras y oportunidades para su efectiva implementación, con el fin de promover ambientes laborales seguros y saludables mediante la aplicación de las políticas de prevención y control de riesgos. Esta investigación utilizará un método de investigación inductivo, deductivo e hipotético con un enfoque mixto; cuali-cuantitativo. El estudio tiene un alcance exploratorio, descriptivo, explicativo, correlacional y documental.

Palabras clave: Código de trabajo, seguridad ocupacional, derecho, responsabilidad empresarial, sanciones.

Abstract

At the Quito Chamber of Commerce, despite having labor regulations that establish guidelines for occupational health and safety, significant gaps persist in the effective implementation of workplace safety strategies. The problem centers on the lack of awareness and training on the importance of occupational risk prevention among employers and employees. Lack of resources and resistance to change, as well as poor monitoring and enforcement of regulations, contribute to the increase in occupational accidents and illnesses. This not only affects the integrity of workers but also negatively impacts the productivity and reputation of companies, generating additional costs that could be avoided with the proper implementation of preventive measures. The objective is to analyze the impact of current labor regulations on occupational risk prevention in companies affiliated with the CCQ, identifying barriers and opportunities for their effective implementation, in order to promote safe and healthy work environments through the application of risk prevention and control policies. This research will use an inductive, deductive, and hypothetical research method with a mixed qualitative-quantitative approach. The study has an exploratory, descriptive, explanatory, correlational and documentary scope.

Keywords: Labor code, occupational safety, law, corporate responsibility, sanctions.

Resumo

Na Câmara de Comércio de Quito, apesar de possuir normas trabalhistas que estabelecem diretrizes para a saúde e segurança ocupacional, persistem lacunas significativas na implementação efetiva de estratégias de segurança no trabalho. O problema centra-se na falta de conscientização e treinamento sobre a importância da prevenção de riscos ocupacionais

entre empregadores e empregados. A falta de recursos e a resistência à mudança, bem como o monitoramento e a aplicação deficientes das normas, contribuem para o aumento de acidentes e doenças ocupacionais. Isso não só afeta o bem-estar dos trabalhadores, mas também impacta negativamente a produtividade e a reputação das empresas, gerando custos adicionais que poderiam ser evitados com a implementação adequada de medidas preventivas. O objetivo é analisar o impacto das normas trabalhistas vigentes na prevenção de riscos ocupacionais em empresas filiadas à CCQ, identificando barreiras e oportunidades para sua implementação efetiva, a fim de promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis por meio da aplicação de políticas de prevenção e controle de riscos. Esta pesquisa utilizará um método de pesquisa indutivo, dedutivo e hipotético, com uma abordagem mista quali-quantitativa. O estudo tem escopo exploratório, descritivo, explicativo, correlacional e documental.

Palavras-chave: Código do Trabalho, segurança ocupacional, lei, responsabilidade corporativa, sanções

Introducción

Históricamente, la percepción que los individuos han tenido respecto al trabajo ha variado, en concordancia con la época en la que se han encontrado, es así que, ha podido ser visualizado como un castigo, una tarea a ser completada de manera forzosa o una actividad necesaria para la supervivencia. El origen de la palabra trabajo se relaciona directamente con la idea que tenían los primeros trabajadores respecto a tal actividad; un castigo, es así que, la palabra trabajo deriva, de tripalium, el cual era un yugo compuesto por tres patas utilizado para azotar a los esclavos que no completaban a tiempo sus labores asignadas (Arias Gallegos, 2012, pág. 45).

Dicho concepto, fue levemente modificado con el pasar de los siglos, se tiene conocimiento que, antes de la Revolución Francesa, el trabajo fue considerado como una actividad que implicaba esfuerzo físico o mental, sin que se considere como un derecho o con la finalidad de una retribución. (Icedo-Zamora & Román Pérez, 2020)

Avanzando en la historia, desde 1950 a 1979, se puede considerar que, la mayoría de los individuos únicamente visualizaban al trabajo como una forma de obtener ingresos, meramente, una actividad que asegura la supervivencia económica familiar a través del pago recibido, lo que se traducía en contar con el dinero suficiente para cubrir gastos como arriendo,

alimentación, salud, educación y vestimenta; entre 1980 y 1994, los trabajadores percibían al trabajo no solo como una fuente de ingresos, sino como, una carrera o una vocación, se percibe la dedicación y pasión que implicaba realizar tareas que permitan formar una carrera profesional y desarrollo personal; finalmente, desde 1995 hasta la actualidad, el concepto de trabajo se ha venido nutriendo y evolucionando al igual que la sociedad, efectivamente es considerado la principal fuente de ingreso del ser humano. (Icedo-Zamora & Román Pérez, 2020)

En el Ecuador, el trabajo se configura como un derecho primordial, junto al derecho a la vida, la salud, la educación, entre otros, esto, debido a la Constitución expedida por la Asamblea Constituyente, en la ciudad de Montecristi, en el año 2008. Contemplado específicamente en el artículo 33 de la Carta Magna ecuatoriana el derecho al 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. (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, pág. Art 33)

Dicho artículo es concordante con lo determinado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, la cual establece que, el derecho al trabajo, incluye aspectos fundamentales como la libre elección de la ocupación, condiciones justas y que generen satisfacción en los trabajadores, protección contra el desempleo; además de la igualdad salarial, sin discriminación; remuneraciones que permitan una vida digna para la familia; y, el derecho a formar agrupaciones sociales como sindicatos. (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1948, pág. Art. 23)

Así mismo, el derecho al trabajo en el Ecuador se ajusta a la conceptualización de lo que supone un trabajo decente en los términos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su libro “Conocer los derechos fundamentales en el trabajo” (2009):

Trabajo Decente implica que la gente tenga mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, y que cuente con libertad para expresar opiniones, organizarse, dialogar y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Todo esto, con igualdad de oportunidad y de trato para las mujeres y para los hombres. (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

Por lo tanto, que el derecho al trabajo no se limita al pago de una remuneración justa, todo lo contrario, la Constitución del Ecuador dentro de su artículo 326 aborda los principios en los cuales debe fundamentarse este derecho, y en su numeral 5 hace explícita la relación entre el trabajo y el ambiente laboral: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008)

En el Ecuador, la normativa secundaria en materia laboral establece derechos, condiciones, obligaciones y prohibiciones; unos de tipo general y otros específicos; las condiciones generales, aplicables a cada empresa o trabajadores, se encuentran enfocadas en la regulación de los salarios, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), vacaciones y más prestaciones.

En cuanto, a la Seguridad y Salud Ocupacional, en el país existe un andamiaje jurídico enfocado en regular su control y ejecución, este incluye, la Constitución del Ecuador, que establece el derecho a un trabajo saludable; el Código del Trabajo, que clasifica los tipos de empresa según su actividad y el número de trabajadores, así como, plasma la obligación de los empleadores de proporcionar las herramientas de seguridad necesarias para el desarrollo de las actividades laborales; el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, emitido mediante

Decreto Ejecutivo Nro. 255 el 02 de mayo de 2024, que tiene como objeto “Promover una cultura de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; y fortalecer su marco regulatorio, mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones que permitan fortalecer la seguridad y salud en el trabajo” (Presidente de la República del Ecuador, 2024); y, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196, de fecha 09 de octubre de 2024, expedido por el Ministerio del Trabajo, junto con sus tres anexos, establece las regulaciones respecto del monitor y técnico de seguridad e higiene en el trabajo, su registro y habilitación; definiciones generales; procedimientos para las inspecciones por parte de los Órganos de Control; y, sanciones por incumplimiento a la normativa en salud y seguridad ocupacional. (Ministerio del Trabajo, 2024)

Desarrollo

Riesgos del trabajo en el Ecuador y su prevención

Seguridad ocupacional

A nivel nacional e internacional han sido varios tratadistas los que han investigado sobre la salud ocupacional y los riesgos del trabajo, es así que, tenemos a:

La OIT, (2019), por medio del libro “Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo”, da a conocer cifras realmente preocupantes respecto a los riesgos laborales, por cuanto se estima que a nivel mundial, mueren seis mil quinientas personas por enfermedades profesionales, otras siete mil quinientas mueren debido a condiciones de trabajo inseguras e insalubre, y mil más mueren por accidentes de trabajo a nivel mundial. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Para Fernando Tomasina y Nurit Stalovas (2022), la salud ocupacional es aquella dedicada a la búsqueda del bienestar colectivo de las personas trabajadoras, que tiene influencia en el ámbito social, promoviendo la participación de los trabajadores en actividades preventivas; en el ámbito tecnológico, conlleva la investigación para el mejoramiento de las

condiciones ambientales, y la evaluación de factores de riesgo; y, en el ámbito sanitario, abarca la vigilancia de la salud de las personas, llevando un control de su estado de salud y su relación con los factores de riesgo, creando una relación entre ellos. (Tomasina & Stalovas, 2022)

Para Moreno Villa Rafael Eduardo (2023) en su proyecto titulado “La acción preventiva en la normativa laboral ecuatoriana vigente en torno a los riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional”, previo la obtención de su Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social, aborda la problemática de la cultura preventiva en la salud ocupacional, y menciona que, la salud ocupacional se podría definir como el conjunto de políticas de carácter preventivo que tiene como finalidad disminuir los riesgos laborales o las enfermedades profesionales; logrando establecer una relación entre las actividades propias de un trabajo con el apareamiento y concurrencia de enfermedades en cierto grupo ocupacional, ya sea este un deterioro físico o mental, derivado de posiciones, ambiente, horas diarias de trabajo, años en la misma profesión, tiempo de descanso, entre otras. (Moreno Villa, 2023, pág. 25)

Por su parte, Andrés Llagua Arévalo (2020), a través de su artículo “Riesgos laborales: análisis exploratorio de los indicadores más comunes en Ecuador”, permite conocer que, las consecuencias de la falta de manejo adecuado de los riesgos laborales no solamente recaen sobre la salud física y mental de los trabajadores, sino que deviene también en baja productividad, incremento del absentismo y en el aumento de la rotación en los puestos de trabajo. (Llagua Arévalo, 2020, págs. 4-6)

Finalmente, Samara Sandoval y Johanna Ospino Rivera (2023), en su publicación titulada “Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales”, resaltan la importancia de lo que ellos denominan como responsabilidad social empresarial, que no es más que, el compromiso que tienen las empresas públicas y privada, de cumplir de manera satisfactoria la normativa en seguridad laboral y riesgos del trabajo, con un “interés genuino” en la persona, su ambiente y la relación con la

institución. Esta cualidad de ser responsables socialmente, ha tomado fuerza con los años, y se ha visto reflejada en la búsqueda del cumplimiento de las metas empresariales junto el crecimiento de la sociedad, se ha convertido hoy en día en una característica deseable tanto para trabajadores, empleadores e inversionistas. (Sandoval Jaimes & Ospino Rivera, 2023)

La Seguridad y Salud Ocupacional en el Ecuador, se ha desarrollado de manera gradual, lo que ha permitido que al año 2025 se encuentren normados los riesgos laborales que podrían afectar a los trabajadores.

Es importante entender que, los riesgos laborales son los peligros a los que se enfrenta el empleado en su línea de trabajo (Moreno Villa, 2023, pág. 21), por su parte, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que un accidente en el trabajo es “todo suceso imprevisto y repentino que sobreviene por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral, relacionado con el puesto de trabajo, ocasione al trabajador lesión orgánica corporal o perturbación funcional, incapacidad o muerte” (Presidente de la República del Ecuador, 2024), lo que busca la normativa actual es plantear acciones preventivas, entendiéndose estas como: el compilado de actividades en el ámbito laboral cuyo objeto es la reducción de todo acto que pueda poner en riesgo la seguridad de los trabajadores. (Moreno Villa, 2023, pág. 14)

Para lograr la prevención de riesgos laborales, el legislador a través del Decreto Ejecutivo Nro. 255 del 02 de mayo de 2024 ha determinado una serie de agentes que influyen en el ambiente laboral y cuya presencia constituye un riesgo para el personal pudiendo ocasionar enfermedades o inclusive la muerte, así tenemos, agentes biológicos, químicos, de exposición y físicos, por su parte, los agentes físicos son las diversas formas de energía que poseen la capacidad de dañar la salud de los empleados; y, los agentes de exposición, son los agentes biológicos, químicos o físicos, que en función del tiempo de exposición o su dosis e

intensidad, representan un riesgo para los trabajadores. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

De igual manera, se ha establecido una clasificación de los riesgos laborales de acuerdo al decreto:

“Los riesgos físicos: se producen debido a la exposición a agentes físicos tales como, ruido, temperaturas extremas, iluminación, humedad, radiaciones ionizantes o no ionizantes”. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

“Los riesgos químicos: producidos por la presencia de agentes químicos sean estos de origen natural o sintéticos, que puedan causar alteraciones en la salud humana de manera individual o mediante mezclas con otros compuestos”. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

“Los riesgos biológicos: causados por agentes biológicos tales como hongos, bacterias, virus, parásitos, que repercutan de manera negativa en la salud de los trabajadores, se incluyen dentro de estos riesgos inclusive aquellos que cuenten con modificaciones genéticas”. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

Los riesgos de seguridad: hace referencia a los elementos del entorno del trabajador, estos pueden ser locativos, que tratan sobre las instalaciones en las cuales se desempeña el trabajo y sus condiciones; mecánicos, son las máquinas o las herramientas de trabajo; eléctricos; e, industriales mayores, que incluyen aquellos elementos que producen energías y que a través del proceso de almacenamiento o transformación de sustancias generen un riesgo. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

Riesgos ergonómicos: son aquellos causados debido a movimientos, posturas o esfuerzo físico que se presentan de manera reiterativa durante la jornada laboral y que pueden causar daños musculoesqueléticos o enfermedades, usualmente son una consecuencia directa de instalaciones o estructuras no adecuadas. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

“Riesgos psicosociales: se derivan de falencias en la gestión laboral, facilitando o promoviendo resultados dañinos en el ámbito psicológico, físico o social de los empleados, así como, provocando una relación poco saludable con su entorno”. (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

Prevención

Una vez identificados los agentes que derivan en riesgos laborales e influyen directa o indirectamente en el apareamiento de enfermedades físicas y psicológicas, la legislación ha establecido ciertos procedimientos y normas con la finalidad de disminuir su impacto en la salud de los trabajadores. Con la finalidad de que el empleador cumpla con la evaluación anual y periódica de los riesgos del trabajo, con el objeto de identificarlos, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196, determina la obligatoriedad de contar en las empresas públicas o privadas con un monitor o técnico en seguridad e higiene en el trabajo, según corresponda; se contará con un monitor cuando la empresa cuente con hasta 49 empleados. (Ministerio del Trabajo, 2024)

El profesional deberá ser contratado en las pequeñas empresas que posean un riesgo del trabajo alto y cuenten con 10 a 49 trabajadores, debiendo laborar el técnico por un mínimo de 48 horas al mes; en las empresas medianas tipo “A”, que cuente con un número de colaboras de 50 a 99, si poseen un nivel bajo de riesgo, el mínimo de horas será de 32 al mes; en caso de que su riesgo sea medio, el número de horas subirá a 48 por mes; y, si es alto el riesgo, se llegará a las 64 horas por mes. (Ministerio del Trabajo, 2024)

La diferencia entre un monitor y un técnico de seguridad e higiene en el trabajo, radica en las competencias que les han sido atribuidas por la normativa; el monitor será responsable de identificar y evaluar los riesgos o amenazas existentes en el lugar de trabajo; combatir los riesgos identificados en su origen, teniendo como prioridad el control colectivo y luego el individual (Ministerio del Trabajo, 2024)

Por su parte, el técnico de seguridad e higiene en el trabajo debe realizar las funciones establecidas en el artículo 28 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las cuales se encuentran: identifica peligros y riesgos en el trabajo así como posibles amenazas naturales que puedan afectar a los trabajadores y al lugar de trabajo; capacitar al personal en seguridad y salud ocupacional; efectuar inspecciones de manera periódica a las instalaciones, verificando equipo de seguridad, maquinaria, señalización, herramientas, entre otros, para posteriormente emitir recomendaciones con la finalidad de mejorar las condiciones y evitar situaciones de riesgo; elaborar informes hacia el empleador; gestionar y planificar la adquisición de material y estructuras que cumplan con los lineamientos técnicos de salud según cada área de trabajo (Presidente de la República del Ecuador, 2024)

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones tanto por parte de los empleadores, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público efectuaran inspecciones en salud y seguridad ocupacional, sin que sea necesario informar previamente al empleador; también, este organismo se encargará de receptor y dar trámite a las denuncias presentadas; otorgando un término de 10 días para que el empleador justifique el acatamiento de las obligaciones que durante la inspección no hayan sido cumplidas. (Ministerio del Trabajo, 2024)

Normativa laboral

En Ecuador, la normativa laboral está principalmente regulada por la Constitución de la República y el Código de Trabajo, dos pilares legales que garantizan los derechos de los trabajadores y establecen las responsabilidades tanto para empleados como empleadores. La Constitución de 2008 es el marco legal supremo que reconoce a los trabajadores como sujetos de derechos, asegurando su protección y dignidad en el ámbito laboral. En su artículo 33, por ejemplo, establece que los derechos laborales son irrenunciables y deben ser respetados en todo momento.

Por otro lado, el Código de Trabajo, que regula las relaciones laborales de manera más específica, establece disposiciones claras sobre la jornada laboral, el salario, las condiciones de trabajo y la seguridad social, entre otros aspectos. Además, el Código de Trabajo también regula la resolución de conflictos laborales y establece las herramientas jurídicas necesarias para la protección de los trabajadores en situaciones de abuso o violación de sus derechos.

Estas dos normativas son fundamentales para asegurar que las relaciones laborales en Ecuador se desarrollen dentro de un marco de respeto y justicia. A través de ellas, se busca equilibrar los intereses de los empleadores con los de los trabajadores, garantizando un entorno laboral que favorezca la equidad y la seguridad social.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador del 2008 al ser garantista de derechos, respecto al ámbito laboral establece aspectos fundamentales e intrínsecos tanto para empleadores como trabajadores, siendo que estos direccionan a un eje fundamental que es el derecho al trabajo, ya que se encuentra reconocido en el art 33 el mismo que establece: “Reconoce el derecho de los trabajadores a un salario justo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral, y a condiciones de trabajo dignas”(Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33)

Así mismo la normativa antes mencionada establece en su art 326 que: “el trabajo es un derecho y un deber social, y garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33). En su artículo 333 establece que el “Estado promoverá el empleo estable y la igualdad de oportunidades para los trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33). Si bien es cierto en el Ecuador ha tenido una lucha constante en cuanto a la igualdad y garantías laborales es por ello que con la promulgación de la Constitución se ha superado varios paradigmas en el ámbito laboral estableciendo en si principios fundamentales como: igualdad, protección, permanencia, primacía de la realidad, intangibilidad e irrenunciabilidad, como una estabilidad reforzada.

El artículo 327 menciona que el Estado proveerá y eliminara todo acto discriminatorio en el ámbito labora siendo que esta ha buscado formas de erradicación a estos cometidos con procesos administrativos en este caso estableciendo denuncias o vistos buenos de acuerdo al art 172 y 173 ante el ministerio de trabajo según lo dispone el de Código de trabajo.

Código de Trabajo de Ecuador

El Código de Trabajo de Ecuador establece que las relaciones laborales entre empleador y trabajador son de carácter bilateral, lo que implica que ambas partes tienen derechos y obligaciones dentro del marco legal. Esta bilateralidad refleja el principio de equidad y de respeto mutuo que debe existir entre las partes en una relación laboral. En este sentido, aunque los contratos laborales puedan ser celebrados de manera expresa o tácita, ya sea de forma verbal o escrita, el Código de Trabajo resalta que, independientemente de la forma en que se acuerde, estos contratos deben contener elementos fundamentales que garanticen la protección de los derechos laborales del trabajador.

El artículo 8 del Código de Trabajo es clave en este aspecto, ya que define claramente quién es considerado empleador. Se entiende como empleador a cualquier persona natural o jurídica que reciba los servicios de uno o más trabajadores a través de un contrato de trabajo, ya sea expreso o tácito. Es relevante señalar que esta definición incluye no solo a los empleadores del sector privado, sino también a entidades del sector público, empresas mixtas y otras organizaciones que contraten trabajadores para desarrollar actividades productivas o de servicios.

Este enfoque amplio de la figura del empleador asegura que todas las organizaciones, independientemente de su naturaleza o tamaño, estén obligadas a cumplir con las normativas laborales y a reconocer los derechos fundamentales de los trabajadores, promoviendo un entorno de justicia laboral y responsabilidad compartida.

Cámara de comercio

La Cámara de Comercio de Quito, como institución clave en el desarrollo económico y empresarial de la capital ecuatoriana, no solo se enfoca en promover el comercio y la inversión, sino que también tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para sus empleados. En este contexto, es fundamental identificar y analizar los riesgos laborales que pueden afectar a su personal, así como implementar medidas preventivas efectivas.

Entre los factores de riesgo más importantes detectados en la empresa se encuentra el riesgo psicosocial, presentando un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, sin embargo, puede ocasionar afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales a largo plazo.

Como medida preventiva la cámara de comercio de Quito trabaja en fomentar un ambiente de trabajo positivo, ofrecer programas de apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés son estrategias efectivas para mitigar estos riesgos.

Es importante que el colaborador esté cohesionado a la empresa, que adquiera un sentido de pertenencia en el cual se sienta apoyado a pesar de circunstancias adversas y personales. En este sentido, es importante ²³ adecuar al entorno en un clima laboral favorable, empático en el que se brinde soporte durante crisis o estados críticos.

Así también, los empleados que pasan largas horas frente a computadoras pueden experimentar problemas de postura, fatiga visual y lesiones musculoesqueléticas. La falta de mobiliario adecuado, como sillas ergonómicas y escritorios ajustables, puede agravar estas condiciones siendo este un riesgo laboral ergonómico. Es crucial realizar evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo, proporcionar mobiliario adecuado y fomentar pausas activas para reducir la tensión física.

La identificación y gestión de los riesgos laborales en la cámara de comercio de Quito son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. La implementación de medidas preventivas y la promoción de La Cámara de Comercio, al adherirse a estas normativas, no solo cumple con su responsabilidad legal, sino que también promueve una cultura de seguridad y bienestar que beneficia a todos sus empleados. La implementación de medidas preventivas, la capacitación continua y la creación de un ambiente laboral positivo son acciones que deben ser priorizadas para mitigar los riesgos identificados.

Metodología

La investigación presentó un alcance múltiple: exploratorio, descriptivo, explicativo, correlacional y documental. En su fase inicial, tuvo un carácter exploratorio, ya que se orientó a conocer de manera preliminar un fenómeno poco estudiado, lo que permitió formular preguntas y establecer una base conceptual inicial (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Posteriormente, adoptó un alcance descriptivo, ya que buscó detallar las características esenciales del objeto de estudio, sin intervenir en él, permitiendo una representación precisa de sus componentes (Sampieri, 2018). Al avanzar en el análisis, el estudio adquirió un enfoque explicativo, al intentar identificar causas y efectos dentro del fenómeno jurídico abordado, estableciendo relaciones causales entre variables observadas (Kerlinger & Lee, 2002).

Además, se incorporó un alcance correlacional, en tanto se examinaron las posibles relaciones o asociaciones entre variables jurídicas o sociales, sin pretender establecer una relación causal directa. Finalmente, el estudio fue de carácter documental, ya que se fundamentó en el análisis sistemático de fuentes secundarias, tales como leyes, doctrinas, jurisprudencia y literatura científica, permitiendo construir una base teórica sólida (Arias, 2012).

Resultados

Tendencias bibliográficas

Una de las principales tendencias que se ha observado en los últimos años es el creciente enfoque en la seguridad y salud laboral, impulsado por la normativa laboral tanto a nivel global como local, en particular en Ecuador. La legislación laboral ha jugado un papel crucial al establecer un marco claro que obliga a las empresas a adoptar medidas preventivas para proteger la salud de los trabajadores. A nivel global y en Ecuador, las empresas, incluidas las cámaras de comercio, han comenzado a incorporar prácticas y políticas orientadas a la seguridad laboral como una parte integral de su estrategia organizativa. Esto se refleja, por ejemplo, en la implementación de programas de formación que capacitan a los trabajadores en temas relacionados con la seguridad, la creación de comités de seguridad y salud ocupacional, y la realización de evaluaciones periódicas para identificar y mitigar los riesgos laborales. En el caso de la Cámara de Comercio de Quito, se ha observado una tendencia hacia una mayor responsabilidad institucional en cuanto al cumplimiento de la normativa laboral. Las organizaciones dentro de esta cámara están adoptando una postura más proactiva respecto a la seguridad laboral, lo que se traduce en la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción de accidentes y enfermedades laborales, y un ambiente laboral más positivo en general.

Contradicciones

A pesar de los avances significativos en la normativa laboral en Ecuador, persisten contradicciones importantes en la aplicación efectiva de las leyes y regulaciones, lo que afecta su impacto real en la prevención de riesgos laborales. Una de las principales contradicciones es la falta de coherencia entre lo que estipula la legislación y lo que realmente se implementa en la práctica dentro de las organizaciones.

Aunque la normativa exige la creación de comités de seguridad y salud laboral, así como la adopción de medidas preventivas, en muchos casos, especialmente en algunas

empresas de la Cámara de Comercio de Quito, no se cumple a cabalidad con estas disposiciones. Las evaluaciones periódicas de riesgos, que son esenciales para identificar y mitigar peligros, no siempre se realizan de manera sistemática.

Además, la falta de recursos y el desconocimiento de los procedimientos más efectivos para implementar las normativas son factores que contribuyen a la ejecución incompleta de las regulaciones. Las empresas, particularmente las de tamaño pequeño o mediano, a menudo enfrentan limitaciones financieras y operativas que dificultan cumplir con todos los requisitos establecidos, lo que afecta la seguridad de los trabajadores y compromete la efectividad de la normativa.

Brechas en la literatura

Una de las principales brechas identificadas en la revisión bibliográfica es la disparidad en el cumplimiento de las normativas laborales entre diferentes sectores y empresas. Esta diferencia en la implementación de las políticas de seguridad laboral se debe a una variedad de factores, entre ellos las características propias de cada sector y las prioridades organizacionales. Por ejemplo, las empresas que operan en sectores altamente regulados, como la industria manufacturera, suelen tener más recursos, infraestructura y una mayor conciencia sobre la importancia de cumplir con las normativas de seguridad y salud laboral. Por otro lado, sectores más administrativos o de servicios, que suelen enfrentarse a menos riesgos evidentes en términos de seguridad física, a menudo no priorizan las mismas medidas preventivas o no las implementan con la misma rigurosidad. En estos sectores, como en algunas organizaciones dentro de la Cámara de Comercio de Quito, la falta de infraestructura adecuada o de una cultura organizacional centrada en la seguridad puede generar deficiencias en el cumplimiento de las normativas laborales. Esto crea una brecha en cuanto a la calidad de la implementación de las políticas de prevención de riesgos.

La ausencia de recursos necesarios, como la falta de espacios adecuados para la capacitación, la escasez de equipos de protección adecuados o incluso la falta de conciencia sobre la importancia de la seguridad en el trabajo, puede llevar a una aplicación deficiente de las políticas establecidas por la normativa. Además, la falta de una cultura organizacional que valore la seguridad laboral puede dar lugar a un incumplimiento parcial o a la ausencia de medidas preventivas esenciales, lo que coloca a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

Afectaciones

Las afectaciones derivadas de la falta de una implementación efectiva de la normativa laboral son profundas y tienen repercusiones tanto para los trabajadores como para las empresas. Para los trabajadores, la ausencia de medidas preventivas adecuadas puede resultar en graves consecuencias, como accidentes laborales, enfermedades profesionales y un deterioro general en su bienestar. Los accidentes de trabajo no solo ponen en riesgo la salud de los empleados, sino que también afectan su calidad de vida y su capacidad para realizar sus labores, lo que puede llevar a un aumento en el ausentismo.

Desde la perspectiva empresarial, no cumplir con la normativa laboral no solo pone a la organización en riesgo de enfrentar sanciones legales y financieras, sino que también tiene efectos perjudiciales a largo plazo sobre su imagen institucional. Las empresas que no cumplen con las regulaciones de seguridad laboral pueden ser percibidas como irresponsables, lo que puede afectar su reputación frente a clientes, proveedores y potenciales inversionistas. Esta percepción negativa puede traducirse en la pérdida de confianza y oportunidades comerciales. Asimismo, el incumplimiento de las normativas afecta la moral del personal. Los empleados que sienten que no se les está brindando un entorno de trabajo seguro pueden experimentar una disminución en su motivación y compromiso. La falta de confianza en la organización puede

llevar a una mayor rotación de personal, lo que aumenta los costos operativos y dificulta la estabilidad organizacional.

Conclusiones

Cumplimiento de las normativas laborales: El estudio muestra que, aunque Ecuador cuenta con un marco normativo claro, el cumplimiento de las regulaciones de seguridad y salud laboral varía entre distintos sectores. En particular, las empresas de sectores más estrictamente regulados, como la industria, han logrado adoptar prácticas más rigurosas en la prevención de riesgos. En contraste, las empresas de sectores administrativos o de servicios, como algunas en la Cámara de Comercio de Quito, aún enfrentan dificultades en la implementación efectiva de estas normativas.

Se encontraron brechas importantes en la infraestructura y la cultura organizacional en cuanto a la seguridad laboral en algunas empresas de la Cámara de Comercio de Quito. Varias organizaciones no cuentan con los recursos necesarios, como formación continua, equipos de protección apropiados y un seguimiento adecuado de las evaluaciones de riesgos, lo que impacta negativamente la efectividad de la implementación de las políticas de prevención.

Según el impacto en la salud y el bienestar de los empleados, los resultados también señalaron que la falta de una correcta implementación de la normativa laboral tiene efectos adversos en la salud de los trabajadores, lo que conlleva a accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esto repercute en el bienestar general de los empleados, además de provocar ausentismo y una reducción en la productividad.

El estudio destaca que las empresas que no cumplen con las normativas laborales no solo se exponen a sanciones legales, sino que también pueden ver afectada su reputación, disminuir la moral de sus empleados y reducir la eficiencia organizacional. En la Cámara de Comercio de Quito, la falta de medidas apropiadas puede generar desconfianza y debilitar las relaciones laborales, lo que afecta negativamente el clima organizacional.

Sería valioso para la investigación llevar a cabo estudios comparativos entre diversos sectores económicos en Ecuador para analizar cómo varía la implementación de la normativa laboral según las características particulares de cada sector, como los riesgos asociados a las actividades laborales o el tamaño y tipo de empresa. Esto permitiría identificar mejores prácticas y estrategias de implementación adaptadas a las condiciones específicas de cada sector.

En definitiva, para la evaluación del impacto de la cultura organizacional se realiza investigaciones futuras que podrían enfocarse en cómo la cultura organizacional influye en la implementación efectiva de las normativas laborales. Analizar el impacto de la actitud de la dirección y los valores de la empresa sobre la efectividad de las políticas de prevención de riesgos podría proporcionar información valiosa para mejorar las estrategias preventivas.

Un aspecto que requiere mayor atención es el análisis del impacto de la capacitación continua y la incorporación de tecnologías innovadoras en la gestión de la seguridad laboral. Investigar cómo las herramientas digitales, como las plataformas de aprendizaje en línea o las aplicaciones móviles para el monitoreo de riesgos, pueden aumentar la efectividad de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de la Cámara de Comercio de Quito sería un enfoque relevante.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Episteme.
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión Histórica de la salud ocupacion y la seguridad industrial. Cuba: Revista Cubana de Salud y Trabajo. Obtenido de <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/600/612>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. doi:<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Cámara de comercio. (29 de Julio de 2021). Cámara de comercio de Facatativa. Recuperado el 16 de Marzo de 2025, de <https://ccfacatativa.org.co/media/pe0b00d0/preguntas-frecuentes-generales-camaras-de-comercio.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Icedo-Zamora, T. M., & Román Pérez, R. (2020). Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética. *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91692020000100128
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Llagua Arévalo, A. (2020). RIESGOS LABORALES: ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LOS INDICADORES MÁS COMUNES EN ECUADOR. Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2105/1/LLAGUA%20AREVALO%20ANDRES%20SEBASTIAN.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196. doi:<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>
- Moreno Villa, R. E. (2023). La acción preventiva en la normativa laboral ecuatoriana vigente en torno a los riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9161/1/T4010-MDLSS-Moreno-La%20accion.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Conocer los derechos fundamentales en el trabajo. doi:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Presidente de la República del Ecuador. (2024). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. doi:<https://newsite.cite.com.ec/decreto-ejecutivo-nro-255/>
- Sampieri, R. H. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Sandoval Jaimes, S., & Ospino Rivera, J. S. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/9548/11324

Tomasina, F., & Stalovas, N. (2022). Manual Técnico Básico de Salud Ocupacional. Obtenido de https://proyectoecho.fmed.edu.uy/wp-content/uploads/2022/12/Manual-tecnico-basico-de-Salud-Ocupacional_Version-digital-1.pdf#page=39