



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

Análisis comparativo de las normas de seguridad y salud ocupacional entre Ecuador y Chile.

Trabajo de Integración Curricular previo a
la obtención del título de Licenciada en
Administración de Empresas

AUTOR:

Nathaly Silvana Maza Maza

DIRECTOR:

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2024

Certificación

Loja, 17 de octubre del 2023

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que, he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del trabajo de Integración Curricular denominado: “**Análisis comparativo de las normas de seguridad y salud ocupacional entre Ecuador y Chile**”, de autoría de la señorita **Nathaly Silvana Maza Maza**, con cédula de identidad Nro. **1150589321**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** , una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Pirmado electrónicamente por:
SANTIAGO JAVIER
LUDENA YAGUACHE

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Nathaly Silvana Maza Maza**, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Autor: Nathaly Silvana Maza Maza



Firmado electrónicamente por:
**NATHALY SILVANA
MAZA MAZA**

Firma: -----

Cédula: 1150589321

Fecha: Loja, 27 de Febrero de 2024

Correo: nathaly.maza@unl.edu.ec

Celular: 0990485153

Carta de Autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Nathaly Silvana Maza Maza**, declaro ser el autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: “**Análisis comparativo de las normas de seguridad y salud ocupacional entre Ecuador y Chile**”, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Administración de empresas**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines Académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintisiete días del mes de febrero del dos mil veinte y cuatro, firma el autor.

 firmado electrónicamente por:
**NATHALY SILVANA
MAZA MAZA**
Firma

Autor: Nathaly Silvana Maza Maza

Cédula No: 1150589321

Dirección: Barrio Bolonia, calles: Los Andes y Av. Villonaco.

Correo Electrónico: naty2000.06.01@gmail.com – nathaly.maza@unl.edu.ec

Teléfono Celular: 0990485153

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo en primer lugar a Dios, por haberme permitido culminar un objetivo más en mi vida académica y profesional. A mi madre, Por su inquebrantable apoyo, amor y sacrificio a lo largo de mi trayectoria académica. Sus enseñanzas, valores y constante aliento han sido mi mayor inspiración para alcanzar mis metas y perseguir el conocimiento.

A mis profesores y mentores, Por su invaluable orientación, sabiduría y paciencia a lo largo de esta travesía académica. Cada consejo, crítica constructiva y estímulo ha sido fundamental en mi formación como investigador y profesional. Agradezco profundamente su compromiso y dedicación en guiarme hacia la excelencia académica.

A mis amigos y seres queridos, Por su constante apoyo, comprensión y alegría que han iluminado mi camino durante los momentos más desafiantes. Su presencia ha sido un bálsamo en los momentos de tensión y una fuente inagotable de motivación para seguir adelante. Este logro también les pertenece, pues su compañía ha enriquecido mi experiencia universitaria de manera inigualable.

A todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a la realización de este trabajo, Gracias por su colaboración, inspiración y contribuciones, que han enriquecido significativamente esta investigación. Cada aporte, por pequeño que parezca, ha sido fundamental en el proceso de construcción del conocimiento y en la culminación de este proyecto académico.

Con profundo agradecimiento y afecto,

Nathaly Silvana Maza Maza

Agradecimiento

Principalmente a Dios por brindarme salud y sabiduría, por siempre guiarme y acompañarme en el proceso que me permitió crecer y cumplir con una meta en mi vida.

A mi madre por apoyarme y ser ese apoyo fundamental en mi vida y en todo mi proceso académico.

A la Universidad Nacional de Loja, especialmente a la Facultad Jurídica, social y Administrativa, carrera de Administración de empresas y a cada uno de los docentes que impartieron sus valiosos conocimientos en mi formación académica y por brindarme su amistad dentro y fuera de las aulas.

De manera especial agradezco a mi director de tesis Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc., por su dirección en todo el proceso de realización del presente trabajo de Integración Curricular, quien, con su sabiduría, conocimiento, profesionalismo y asesoramiento, dirigió la investigación bibliográfica de esta tesis, proporcionándome siempre valiosos aportes y necesarias para culminar exitosamente mi formación académica, Agradecer a cada uno de los docentes que pertenecen a la carrera de Administración de empresas por formar parte de mi desarrollo académico.

Y finalmente a mis amigos/as, quienes siempre estuvieron presentes durante este proceso académico, apoyándome cuando más lo necesitaba, brindándome su apoyo incondicional y ayuda. Demostrándome el valor del compañerismo, haciendo de esta experiencia bonita que llevare en mis recuerdos.

Nathaly Silvana Maza Maza

Índice

Portada	i
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras.....	ix
Índice de Anexos.....	ix
Índice de Ilustraciones	ix
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico.....	7
4.1. Fundamentos Referenciales.....	7
4.2. Fundamentos Teóricos	11
4.2.1 Sistema Normativo Ecuatoriano	11
4.2.2 Constitución de la República del Ecuador	12
4.2.3 Sistema Normativo Chileno.....	13
4.2.4 Constitución política de Chile.....	17
4.2.5 Antecedentes del trabajo	19
4.2.6 Las obligaciones del Empleador en el código de trabajo de Ecuador.....	20
4.2.7 Las Obligaciones del Empleador en el código de trabajo de Chile	24
4.2.8 Los derechos de los trabajadores de Chile.....	26
4.2.9 Los derechos de los trabajadores en Ecuador.....	27
4.2.10 Formas de contratación de las empresas privadas en Chile y Ecuador.....	30
4.2.11 Seguridad y Salud en el Trabajo	33

4.2.12	Concepto de Seguridad	33
4.2.13	Importancia de la Seguridad	34
4.2.14	Salud Ocupacional	35
4.2.15	Importancia de la Salud Ocupacional	37
4.2.16	Normas de seguridad y salud ocupacional de Chile	40
4.2.17	Normas de seguridad y salud ocupacional de Ecuador.....	42
4.2.18	Las normas de seguridad y salud ocupacional de Chile	46
4.2.19	Los derechos que gozan los trabajadores dentro de la seguridad social Chile y Ecuador.	48
4.2.20	Importancia del cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional en el sector empresarial	54
4.2.21	Productividad	57
4.2.22	Importancia de la productividad y la seguridad y salud ocupacional	59
4.2.23	Productividad entre Ecuador y Chile	63
5.	Metodología	66
5.1.	Enfoque	66
5.2.	Método	66
5.3.	Técnicas	66
6.	Resultados	68
7.	Discusión.....	88
8.	Conclusiones	94
9.	Recomendaciones	95
10.	Bibliografía	97
11.	Anexos	100

Índice de Tablas

Tabla 1 Variables	68
Tabla 2 Cuadro comparativo de la legislación y entidades entre Chile y Ecuador.....	70
Tabla 3 Comapración de artículos del codigo de trabajo entre Ecuador y Chile.....	73
Tabla 4 Comparación de productividad entre Ecuador y Chile.....	76
Tabla 5 Comparación de accidentes de trabajo entre Ecuador y Chile.....	85
Tabla 6 Análisis de acceso a Información y datos Estadísticos....	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Figuras

Figura 1. Pirámide De Kelsen.....	12
Figura 2. Sistema normativo de Chile.....	16
Figura 3. Productividad en Ecuador.....	74
Figura 4. Productividad en Chile	75
Figura 5. Accidentes de Trayecto en Chile.....	77
Figura 6. Lesiones Por Accidentes.....	78
Figura 7. Forma del Accidente.....	79
Figura 8. Reporte de Accidentes de Trabajo.....	80
Figura 9. Accidentes de trabajo por día	82
Figura 10. Accidentes de trabajo por Mes	83
Figura 11. Accidentes por naturaleza lesión	84

Índice de Anexos

Anexo 1 . Cuadro de Convenios Internacionales relativos a la seguridad y salud Ocupacional	100
Anexo 2. Plataforma SUSESO	100
Anexo 3. Plataforma IESS	101
Anexo 4. Código de Trabajo Chile	101
Anexo 5. Código de Trabajo Ecuador.....	102
Anexo 6 Certificado de Traducción del Resumen	103

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Comparativa ISO 26000 – 6.4.6.2 vs Referencial Legal de Ecuador	9
---	---

1. Título

“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENTRE ECUADOR Y CHILE”.

2. Resumen

La seguridad y la salud ocupacional son pilares fundamentales en cualquier entorno laboral, con un impacto directo en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Este estudio se centra en comparar las normativas de seguridad y salud ocupacional entre dos países latinoamericanos, Ecuador y Chile, y analizar su relación con la productividad laboral. Tanto Ecuador como Chile han establecido marcos legales y regulaciones destinados a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en sus respectivos territorios. En Ecuador, la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo establece los lineamientos generales para la protección de los trabajadores, mientras que Chile, la Ley N° 16.744. En la presente investigación se aplicó un enfoque cualitativo, describiendo las variables entre ambos países, con un método descriptivo, para analizar las normativas de seguridad y salud ocupacional de Ecuador y Chile. En términos de alcance, las leyes chilenas tienden a ser más detalladas y precisas, mientras que en Ecuador se han identificado áreas de mejora en la especificidad y claridad de las regulaciones. En conclusión, La correlación positiva entre la seguridad laboral y la productividad refuerza la necesidad de promover políticas y prácticas que garanticen ambientes laborales seguros y saludables, en beneficio de los trabajadores y el desarrollo económico y social de ambos países.

Palabras claves: Seguridad, Normas de seguridad, salud ocupacional, Ecuador, Chile, comparativo, productividad laboral.

2.1 Abstract

Occupational health and safety are fundamental pillars in any work environment, with a direct impact on the productivity and well-being of workers. This study focuses on comparing the occupational safety and health regulations between two Latin American countries, Ecuador and Chile, and analyze their relationship with productivity. Latin American countries, Both Ecuador and Chile have established legal frameworks and regulations aimed at protecting occupational health of workers in their respective territories. In Ecuador, the Organic Law on Occupational Safety and Health establishes the general guidelines for the protection of workers' health and safety in the workplace, while in Chile, Law No. 16.744. In the present research, a qualitative approach was applied, describing the variables between both countries, with a descriptive method, to analyze the occupational safety and health regulations of Ecuador and Chile. In terms of scope, Chilean laws tend to be more detailed and precise, while in Ecuador areas of improvement have been identified in the specificity and clarity of the regulations. In conclusion, the positive correlation between job security and productivity reinforces the need to promote policies and practices that guarantee safe and healthy work environments for the benefit of workers and the economic and social development of both countries.

Key words: Safety, safety standards, occupational health, Ecuador, Chile, comparative

3. Introducción

En actualidad, la seguridad y la salud ocupacional son temas de vital importancia en cualquier entorno laboral, ya que no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino también la productividad y la competitividad de las empresas y, en última instancia, el desarrollo económico y social de un país. En este contexto, el análisis comparativo de las normas de seguridad y salud ocupacional entre diferentes países se convierte en una herramienta fundamental para comprender las políticas y prácticas adoptadas en este ámbito, así como para identificar áreas de fortaleza y oportunidad de mejora.

Ecuador y Chile, dos naciones con economías en desarrollo y un importante sector industrial, han promulgado legislaciones específicas para regular la seguridad y la salud en el trabajo. La comparación de estas normativas ofrece una oportunidad única para examinar las similitudes y diferencias en los enfoques adoptados por ambos países para garantizar entornos laborales seguros y saludables.

En este trabajo, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de las normas de seguridad y salud ocupacional en Ecuador y Chile, con el objetivo de identificar las principales disposiciones legales, los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, las instituciones encargadas de su aplicación y fiscalización, así como las medidas preventivas y programas implementados para promover la prevención de riesgos laborales.

A través de este análisis comparativo, se espera contribuir al conocimiento existente sobre las políticas de seguridad y salud ocupacional en América Latina, así como proporcionar recomendaciones prácticas para mejorar la efectividad de las medidas adoptadas en ambos países en este importante ámbito y en especial en el cumplimiento de las normas en las empresas para una mejor productividad.

El trabajo de investigación contiene un **Título**: Análisis comparativo de las normas de seguridad y salud ocupacional entre Ecuador y Chile . un **resumen** que detalla y puntualiza lo más notable del presente trabajo, **introducción** la misma que proporciona información necesaria para comprender la trama del trabajo investigativo y establecer el propósito del mismo, un **marco teórico** donde se basó la teoría de la Seguridad y Salud ocupacional, sobre las normas y su importancia del cumplimiento de reglamentos entorno a la seguridad en las empresas, además de poder tener conocimiento de las normativas existentes en el país y conocer , explorara y comparar normas con otro país , se pudo analizar variables y correlacionarlas y conocer lo importante y beneficioso del cumplimiento de las normas de seguridad dentro de las empresas y su incidencia en la productividad de un país ,En base a la **metodología**, se utilizó un enfoque cualitativo el cual permitió describir características de cada uno de los países , con una tipo de investigación bibliográfica la cual se accedió una variedad de fuentes, incluyendo libros, artículos académicos, informes gubernamentales y documentos técnicos confiables y actualizados, con técnica del cuadro comparativo el cual se utilizó para comparar las variables entre ambos países, con cual con ello se pudo desarrollar la propuesta de mejoramiento para el cumplimiento de normas abordando las similitudes y diferencias encontradas entre las normas de seguridad y salud ocupacional entre Chile y Ecuador. Los **resultados** se los obtuvo mediante el análisis de la información recolectada de ambos países y así entender la situación de cada uno de ellos sobre la seguridad y salud

ocupacional, para la **discusión**, se desarrolló la propuesta establecida bajo los estándares para el mejoramiento de las normas, es decir que mediante los análisis de las variables sobre la seguridad y salud ocupacional, Las **conclusiones**, son dirigidas a los miembros de la Universidad Nacional de Loja para la adecuada toma de decisiones y las recomendaciones son dirigidas a las autoridades de la universidad y a los encargados del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional para que tomen en consideración esta propuesta. La **bibliografía** es la exposición de las fuentes bibliográficas de consulta de sitios web, documentos, libros de autores que han realizado estudios similares a los temas investigados y lo cual se utilizó para fundamentar el trabajo de investigación y los **anexos** son los documentos, imágenes que validan el sustento de los resultados de investigación.

4. Marco teórico

4.1. Fundamentos Referenciales

A partir de una exhaustiva revisión de estudios previos sobre la seguridad y salud ocupacional y el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se han identificado medidas que pueden mejorar la gestión de riesgos en las empresas, así como aquellas que no logran alcanzar la efectividad esperada. Esto resalta la importancia de reconocer que las medidas que son exitosas en ciertos contextos no necesariamente tendrán el mismo impacto positivo en otros entornos.

En este sentido, es fundamental examinar tanto los estudios previamente realizados como los posteriores al análisis exhaustivo, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora que puedan ser aplicadas en el desarrollo de trabajo de investigación.

Los estudios presentados a continuación ofrecen una visión detallada de los avances en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en diversos contextos, lo que permite evaluar de manera sistemática las oportunidades de mejora que serán propuestas en consonancia con la normativa vigente hasta la fecha de presentación de este estudio.

En la revista scielobrasil los autores (Silva Peñaherrera, Merino Salazar, Benavides, López Ruiz, & Gómez García, 2020) del artículo titulado: **La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en**

América Latina, en su objetivo tiene describir las condiciones de trabajo y empleo y el estado de salud de los trabajadores en Ecuador en una muestra que permita la comparación con encuestas anteriores en América Latina.

Los métodos de investigación que presentó, fue un enfoque cualitativo , además de una análisis de variables que permitieron la comparación entre la I-ECSST y otras ECSST latinoamericanas fueron: género, edad (agrupadas en 18-34 años, 35-49 años, 50-64 años), nivel educativo (categorizado en primario, secundario, universidad), sector económico (categorizado en industria, construcción, servicios) y categorías ocupacionales (categorizadas en gerentes, profesionales, técnicos, personal de apoyo administrativo, trabajadores de servicios y ventas, trabajadores manuales calificados y no calificados).



El estudio muestra como resultados una mirada a las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores formales en dos de las ciudades más pobladas de Ecuador. Ofrece una primera comparativa entre los países de América Latina. Este estudio también presenta una comparación preliminar entre la salud ocupacional en Ecuador y en otros países de América Latina. Proporciona información básica para la vigilancia de la salud y las condiciones de trabajo en el país y mejora la información. Además, refuerza la necesidad de conciliar y mejorar la vigilancia mundial de la salud ocupacional. En este estudio también se reconoce la necesidad de establecer políticas públicas adecuadas de salud ocupacional para la mejora y bienestar de los trabajadores.

De igual forma (Martínez Barranco, 2017) en su trabajo denominado: **Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional**, Estudio comparativo de tipo observacional a partir de fuentes de información secundaria; normativa legal ecuatoriana vigente aplicable sobre SSO y la

Norma internacional ISO 26000 , también se procedió a la identificación y análisis de la normativa legal en esta materia, para su posterior comparación en cada una de las recomendaciones incluidas en el apartado indicado de la Norma ISO 26000.

En el desarrollo de este artículo se muestra Revisión exhaustiva de la normativa nacional e internacional relacionada con seguridad y salud ocupacional. Análisis de documentos legales, informes gubernamentales y datos estadísticos para evaluar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional en Ecuador. Encuestas y entrevistas a empresas para comprender sus prácticas y percepciones sobre la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional y su integración en la RSO. Comparación de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en Ecuador con estándares internacionales y buenas prácticas en Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Ilustración 1 Comparativa ISO 26000 – 6.4.6.2 vs Referencial Legal de Ecuador

 ISO 26000 – 6.4.6.2	REFERENCIA LEGAL 
1. Comprender y aplicar principios de gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, procedimientos laborales y equipos protección personal.	<ul style="list-style-type: none"> - D-584. CAPÍTULO III. Artículo 11. - C.D.-513. CAPÍTULO XI, Artículo 53.
2. Desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de salud y seguridad y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.	<ul style="list-style-type: none"> - C.R.E. CONSTITUCIÓN DEL REPÚBLICA DEL ECUADOR, Artículo 326. Numeral 5. - D-584. CAPÍTULO III. Artículo 11 Literal a. - R-957. CAPÍTULO I, Artículo 1, Literal a.1.
3. Analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados de sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> - D-584. CAPÍTULO III. Artículo 11. Literal b) y c) - D.E.-2393. Art. 15. Numeral 2 literal a) y b). - R-957. Artículo 1, Literal b). - C.D.-513. CAPÍTULO XI, Artículo 53 literal

Fuente: Comparativa de Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador

Se centra en la evaluación de la normativa relacionada con la seguridad y salud ocupacional en Ecuador y su impacto en la Responsabilidad Social Organizacional (RSO). La investigación destaca la importancia de la RSO como un enfoque empresarial que busca contribuir al bienestar de los trabajadores y la comunidad en general.

4.2. Fundamentos Teóricos

4.2.1 Sistema Normativo Ecuatoriano

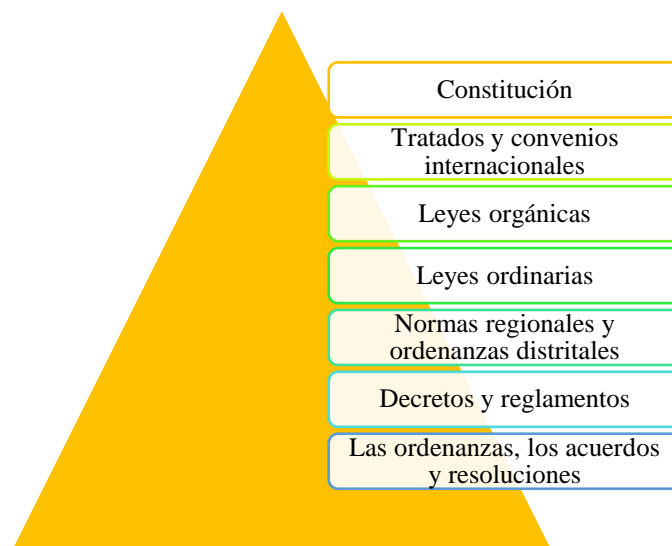
En Ecuador el Sistema se rige por la pirámide kelseniana (que no es una pirámide invertida) representa gráficamente la idea de sistema jurídico escalonado. El gran tratadista austriaco Hans Kelsen, propuso en su Teoría Pura de Derecho (1934) que el ordenamiento jurídico es un sistema de normas ordenadas jerárquicamente, entre sí, de modo que traducidas a una imagen visual se asemejarían a una pirámide formada por pisos superpuestos. Entonces tenemos que el Sistema Jurídico está constituido por normas jerárquicas y superpuestas. En la figura 1 , se observa la pirámide de Kelsen adaptada a la realidad del Ecuador en relación con la nueva constitución del 2008.

En la constitución de la república del Ecuador nos menciona los siguiente:

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Figura 1 Pirámide De Kelsen.



4.2.2 Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios en el mismo que se resalta el siguiente:

1. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

En la constitución se establece el cómo derecho fundamental el bienestar de todo trabajador para garantizar la salud y la integridad dentro de las actividades que realice en la empresa.

4.2.3 Sistema Normativo Chileno

En la Constitución de Chile al igual que en el caso de Ecuador es la que establece el principio de la supremacía constitucional y la obligatoriedad de respetarla y cumplirla por parte de todos los órganos del Estado, incluyendo el sistema normativo chileno. Este artículo 5 y 6 que se encuentran en la constitución de Chile es fundamental para entender cómo se establece el sistema normativo en Chile, ya que establece que la Constitución es la norma suprema del país y que todas las personas y órganos del Estado están sujetos a ella.

A continuación, el artículo 5 de la Constitución Política de la República de Chile:

En este estado de cosas, la Constitución de 1980 asume un reordenamiento del sistema de fuentes y de las competencias normativas. En tal sentido, fortalece el poder normativo de la autoridad presidencial y se encarga de regular algunas normas generadas por prácticas constitucionales desarrolladas.

Artículo 5. La soberanía reside esencialmente en la Nación. Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de elecciones periódicas y, también, por las autoridades que esta Constitución establece. Ningún sector del pueblo ni individuo alguno puede atribuirse su ejercicio.

El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 6. Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o *grupo*. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Desde la interpretación dentro se puede resumir en las siguientes premisas:

Primera:

La Constitución de 1980 delimita la competencia normativa entre el legislador y el Presidente, quien la ejerce a través de su potestad reglamentaria.

Segunda:

Acto seguido y, producto de este deslinde competencial, surge un principio básico en la delimitación de los poderes normativos: el principio de reserva de ley, en cuya virtud se cataloga un conjunto de materias considerando su relevancia y se entrega al legislador su regulación exclusiva, como ocurre en el caso de los derechos constitucionales.

Tercera:

Dentro del ámbito de la ley, el Constituyente ha establecido la existencia de diversos tipos de leyes, diversificando la producción legislativa: leyes interpretativas de

la Constitución, leyes orgánicas constitucionales, leyes de quorum calificado y leyes ordinarias, que deben regular este espacio de reserva. En el mismo sentido, existe una nueva delimitación de competencias entre los diversos tipos de leyes en razón de la materia, dejando un espacio o competencia residual a la ley ordinaria.

Cuarta:

Terminada esta construcción básica, comienza la inserción de otras fuentes, como ocurre con los Tratados Internacionales, la legislación delegada y la potestad reglamentaria, aunque sería bajo la forma de ejecución, tal como lo señala la doctrina y la jurisprudencia

Los órganos del Estado deben someter su acción al orden jurídico que la Constitución y las leyes establecen. Corresponderá a los tribunales de justicia, como órganos del Estado, hacer efectiva la supremacía de la Constitución, asegurar el imperio del derecho y tutelar los derechos fundamentales establecidos en esta Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

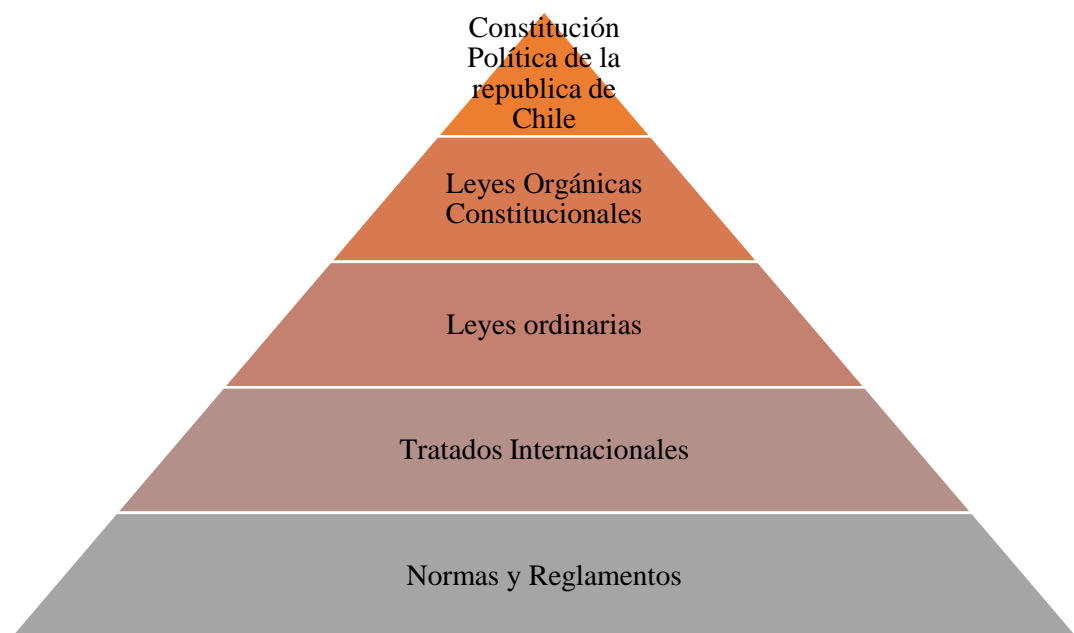
Constitución: En la cúspide se encuentra la Constitución Política de la República de Chile. Es la ley fundamental del país y establece los principios básicos sobre los cuales se fundamenta el Estado, así como los derechos y deberes de los ciudadanos y las autoridades.

Leyes Orgánicas Constitucionales: Estas leyes tienen rango constitucional y se encuentran por debajo de la Constitución. Regulan materias específicas que están directamente relacionadas con la organización y funcionamiento del Estado.

Leyes Ordinarias: Son normas dictadas por el Congreso Nacional de Chile y tienen carácter general y obligatorio para todos los habitantes del país. Las leyes ordinarias abarcan una amplia gama de temas, desde el derecho civil y penal hasta el derecho laboral y tributario.

Reglamentos: Son normas de menor jerarquía dictadas por el Presidente de la República, los ministros o las autoridades administrativas en el ámbito de sus competencias. Los reglamentos tienen por objeto desarrollar y ejecutar las leyes y tienen carácter subordinado a estas.

Figura 2 Sistema normativo de Chile



Fuente: Constitución Política de la República de Chile

Esta pirámide refleja la estructura jerárquica de las normas legales en Chile, donde la Constitución se encuentra en la cúspide y las normas reglamentarias se sitúan en la base. Todas las normas deben estar en concordancia con la Constitución para ser válidas y vinculantes.

4.2.4 Constitución política de Chile

Dentro de la constitución de Chile en el Capítulo III de los derechos y deberes constitucionales en el artículo 19 en el numeral 9 El derecho a la protección de la salud., nos menciona los siguiente:

El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo.

Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud. Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determine la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias. Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado.

En el numeral 16. La libertad de trabajo y su protección, nos indica que:

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren

grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

Artículo 19 N° 16: En este artículo garantiza la libertad para desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Esto podría implicar el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en el ámbito laboral.

El numeral 18°. El derecho a la seguridad social.

Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.

El numeral 21°. El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

El Estado y sus organismos podrán desarrollar actividades empresariales o participar en ellas sólo si una ley de quórum calificado los autoriza. En tal caso, esas actividades estarán sometidas a la legislación común aplicable a los particulares, sin perjuicio de las excepciones

que por motivos justificados establezca la ley, la que deberá ser, asimismo, de quórum calificado.

En este Artículo 19 N° 21: Este establece el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y a celebrar contratos colectivos. A través de la negociación colectiva, los trabajadores pueden abordar temas relacionados con la seguridad y salud ocupacional en sus lugares de trabajo.

Aunque estos artículos no tratan directamente sobre la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, establecen principios generales que pueden tener implicaciones en este ámbito y que pueden ser desarrollados mediante leyes y normativas específicas relacionadas con el trabajo y la protección de los trabajadores.

4.2.5 Antecedentes del trabajo

A lo largo de la historia el trabajo se dio como una actividad que es realizada por el ser humano, el concepto de trabajo antes del siglo xx se refirió a la simple producción de objetos a través de la transformación de la naturaleza en pro de la satisfacción de las necesidades humanas. Tiempo después, apareció un nuevo concepto de producción que no se limitó a la producción de bienes materiales, sino a una producción inmaterial que incluye servicios tales como salud y educación, entre otros que se desarrollan dentro de la sociedad.

El trabajo según (Cristancho Giraldo, 2022) es considerado como derecho fundamental del hombre es necesario para llevar una vida digna, y todos los individuos tienen derecho a su plena y efectiva realización. Asimismo, es una actividad que le permite al hombre producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades de

carácter material. Entonces, es un medio para obtener utilidad y bienestar al mismo tiempo, sin necesariamente considerarse trabajo exclusivamente al trabajo remunerado; también se contempla el trabajo en comunidad, el trabajo realizado por el trabajador independiente o a cuenta propia, trabajadores que prestan servicios a través de contratos, entre otros.

El trabajo según (Oficemen, 2008) es una actividad social imprescindible que puede implicar riesgos para la salud de los trabajadores. El trabajo y la salud están íntimamente relacionados ya que, hoy en día, es difícil encontrar alguna actividad laboral que no comporte ningún tipo de riesgo.

Los autores coinciden en que el trabajo es una actividad realizada por el ser humano que es importante para tener ingresos o llevar una buena vida esta se refiere a que puede satisfacer necesidades materiales para cumplir en lo antes mencionado.

4.2.6 Las obligaciones del Empleador en el código de trabajo de Ecuador.

Dentro del código de trabajo de Ecuador se establecen que las obligaciones del empleador son las siguientes:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de la personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

- Celebrar un contrato de trabajo e inscribirlo en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social, a partir del primer día de trabajo.
- Asumir el porcentaje (11.45%) que corresponde al empleador por la seguridad social.
- Pagar un sueldo no menos al básico general unificado (\$ 425,00)
- Pagar beneficios sociales y compensaciones por salario digno.
- Pagar utilidades en caso de que la empresa tenga beneficios.
- Pagar fondos de reserva a partir del segundo año de trabajo.

En el Capítulo V del código de trabajo se menciona que:

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo.

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. (LEXIS, 2012)

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

4.2.7 Las Obligaciones del Empleador en el código de trabajo de Chile

El instituto de seguridad Laboral del Ministerio del Trabajo y previsión Social del Gobierno de Chile nos indica una variedad de obligaciones que tiene el empleador al momento de emplear a un trabajador.

En materia de Prevención de Riesgos, la principal obligación corresponde a la entidad empleadora, la que deberá tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores(as), manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad al interior de sus dependencias.

Entre los deberes del empleador se encuentran:

Toda empresa debe estar afiliada a un organismo administrador del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y mantener al día el pago de las cotizaciones. (Instituto de Seguridad Laboral, 2016).

- Velar por proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores(as), otorgándoles condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad en el trabajo.
- Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores(as). Este ejemplar se debe entregar gratuitamente a cada trabajador.

- En toda empresa se debe informar a los trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Estos riesgos son los inherentes a la actividad económica de la empresa.

- Implementar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad al interior de sus dependencias.

- Proporcionar de manera gratuita los Elementos de Protección Personal que los trabajadores necesiten y capacitar a los trabajadores(as) en el uso adecuado de éstos.

- En toda empresa, faena, sucursal o agencia que trabajen más de 25 personas, deberá constituirse Un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

- Toda empresa que cuente con más de 100 trabajadores(as) deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos.

- Mantener estadísticas de siniestralidad al día.

- Enviar inmediatamente a los trabajadores(as) que sufran un accidente o manifiesten que padecen de una enfermedad de origen profesional, al establecimiento asistencial del Organismo Administrador que le corresponda.

- Realizar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad

Profesional (DIEP), en un plazo no superior a 24 horas de conocido el hecho ante el Organismo Administrador que le corresponda.

- Tramitar, ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) respectiva, las licencias médicas por accidente del trabajo o enfermedad profesional presentada por los trabajadores, en un plazo no superior a tres días.
- Informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo o la Secretaria Regional Ministerial de Salud que corresponda, la ocurrencia de un accidente grave o fatal

4.2.8 Los derechos de los trabajadores de Chile.

Según la (Dirección de Trabajo, 2021) Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.

Los derechos de los chilenos se han visto a simple vista similares a los a los de ecuatorianos esto se debe a que la gran mayoría vienen de la constantes tratados o alianzas con otras instituciones que tienen el mismo objetivo

- El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

– El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.

– La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

– La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.

– El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo.

– La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

– La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. (Ministerio del trabajo y Previsión social , s.f.).

Como se puede apreciar en la constitución y en los diferentes artículos del código trabajo se evidencia

4.2.9 Los derechos de los trabajadores en Ecuador.

Dentro del marco de la ley en el Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (LEXIS, 2012)

Se mencionan los siguientes derechos:

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.

- Trabajar un máximo 8 horas diarias, y 40 horas semanales si tu contrato es a tiempo completo.
- Sueldo básico: Si trabajas 8 horas al día o 40 horas semanales, tienes derecho a recibir al menos el sueldo completo. En el 2021 el valor de este sueldo es de 400 dólares a este valor, tu empleador te descontará el 9,45% del aporte al seguro social.
- Recibir el décimo tercero sueldo proporcional al número de meses trabajado entre 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año corriente.
- Recibir el décimo cuarto sueldo (bono escolar) proporcional al número de meses trabajado según el régimen escolar.
- Vacaciones remuneradas: De acuerdo a la Ley de Apoyo Humanitario, el empleador puede disponer de las vacaciones del empleado, por ejemplo, podrá determinar que para el año 2021 el empleado tome las vacaciones que le corresponden durante los siguientes dos años. Incluso puede descontar los días que el trabajador se haya ausentado, por cualquier razón.
- Licencia de maternidad: Por nacimiento de hijo tienes derecho a una licencia de 12 semanas. Si tuviste un parto múltiple (más de un hijo o hija) o cesárea tienes derecho a 10 días adicionales de licencia. En caso de que el recién nacido tenga discapacidad o enfermedad congénita grave tienes derecho a 3 meses más de licencia.

- Licencia de paternidad: Por nacimiento de hijo tienes derecho a una licencia de 10 días. Si hay parto múltiple (más de un hijo o hija) o cesárea la licencia de paternidad será de 15 días. Si el recién nacido tiene una enfermedad degenerativa grave (más del 75%) tiene derecho a una licencia de 25 días.

- Licencia por enfermedad: De acuerdo con tu contrato de trabajo y el régimen bajo el que te hayan contratado tienes derecho a licencia por enfermedad común, siempre y cuando tengas un certificado médico avalado por las entidades pertinentes. Si trabajas en el sector público existen 2 tipos de contratos, los que funcionan bajo la LOSEP (que dan una licencia con remuneración por enfermedad común de hasta 3 meses y 3 meses más para rehabilitación y luego puede pedir hasta 2 horas diarias por prescripción médica) y aquellos que funcionan bajo el Código del Trabajo (que dan una licencia de reposo médico por enfermedad común o profesional por un tiempo indeterminado en la que el empleador solamente está obligado a pagar el 50% de la remuneración durante los 3 primeros días de incapacidad. Posterior a ello, lo que recibirá el trabajador es un subsidio por parte del IESS por un tiempo de hasta 6 meses, siempre y cuando se cumplan las condiciones previstas en la ley). Si trabajas en el sector privado estarás bajo el régimen del Código de trabajo. Cada tipo de contrato te otorga licencias específicas.

- Si sufres de una enfermedad catastrófica y tu contrato se rige bajo la LOSEP, tendrás derecho a una licencia por 6 meses y 2 horas diarias para

rehabilitación con remuneración. Si estás contratado bajo el Código de trabajo tendrás la misma licencia que una enfermedad común. (Organización de las Naciones Unidas, 2020)

- Si has sido víctima de explotación o acoso laboral o has sufrido algún tipo de discriminación acude al Ministerio de Trabajo y presenta la denuncia ante un Inspector del Trabajo.

4.2.10 Formas de contratación de las empresas privadas en Chile y Ecuador.

Dentro del código de trabajo de Chile se estipula que la contratación se puede dar como se menciona en los artículos:

Art. 7°. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (Dirección del Trabajo Gobierno de Chile, 2022).

Art. 8°. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de

práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria

En Ecuador hay 41 tipos de contratos laborales creados para, supuestamente, facilitar la contratación de personal e impulsar el empleo pleno. Algo que en la práctica no ha ocurrido, pues apenas tres de cada 10 ecuatorianos de más de 15 años tienen un trabajo formal. Desde que empezó la pandemia de Covid-19, entre 2020 y febrero de 2022 se han registrado 746.868 contratos, según el Ministerio de Trabajo.

En Ecuador, existen varios tipos de contratos laborales que se utilizan comúnmente, cada uno con sus propias características y regulaciones específicas. A continuación, te menciono algunos de los tipos de contratos más comunes:

Contrato por tiempo indefinido: Este tipo de contrato no tiene una duración específica y se establece por tiempo indefinido. Puede ser terminado por cualquiera de las partes con previo aviso según lo establecido en la ley laboral.

Contrato por tiempo determinado: En este caso, el contrato tiene una duración específica, después de la cual se termina automáticamente, a menos que se renueve. La duración máxima permitida para este tipo de contrato varía según la legislación laboral ecuatoriana.

Contrato eventual o por obra cierta: Se celebra para la realización de una obra o servicio determinado, con una duración limitada al tiempo necesario para la realización de la obra o servicio específico para el que fue contratado el trabajador.

Contrato eventual de temporada: Similar al contrato eventual, pero se utiliza para trabajos que se repiten cada cierta temporada del año, como en el caso de la agricultura o el turismo estacional.

Contrato de aprendizaje: Se celebra con el propósito de que el trabajador adquiera conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de un oficio o profesión. Suele tener una duración limitada y está dirigido principalmente a jóvenes en formación.

Contrato de servicios ocasionales: Este tipo de contrato se utiliza para contratar a personas para realizar servicios específicos que no están directamente relacionados con la actividad principal de la empresa. Tienen una duración corta y no generan una relación laboral permanente.

Es importante tener en cuenta que estos son solo algunos de los tipos de contratos más comunes en Ecuador y que pueden existir otros tipos de contratos específicos según la naturaleza del trabajo y las necesidades de las partes involucradas.

4.2.11 Seguridad y Salud en el Trabajo

4.2.12 Concepto de Seguridad

Según la (Organización de las Naciones Unidas, 2010) La seguridad significa proteger las libertades fundamentales, aquellas libertades que son la esencia de la vida. Significa proteger a las personas de situaciones amenazas críticas (graves) y más presentes (extendidas). Significa utilizar procesos que se basen en las fortalezas y aspiraciones de las personas. Significa crear sistemas políticos, sociales, medioambientales, económicos, militares y culturales que, de forma conjunta, aporten a las personas los fundamentos para la supervivencia, el sustento y la dignidad.

Es fundamental para el ser humano la seguridad más en sus lugares de trabajo en donde realizan las actividades para la realización y el cumplimiento de las mismas así mismo deben tener las seguridades necesarias para que no tengan accidentes dentro del mismo.

La seguridad es un concepto amplio que se refiere a la condición de estar protegido contra peligros, riesgos, daños o amenazas. En diversos contextos, la seguridad puede abarcar diferentes aspectos, como la seguridad personal, la seguridad en el trabajo, la seguridad informática, la seguridad vial, entre otros. En general, la seguridad implica medidas o acciones destinadas a prevenir accidentes, proteger la integridad física o psicológica de las personas, salvaguardar los bienes materiales y promover un entorno seguro y confiable.

En el ámbito laboral, por ejemplo, la seguridad se refiere a la protección de los trabajadores contra lesiones, enfermedades o accidentes que puedan ocurrir durante el desempeño de sus labores. Esto implica la implementación de medidas de seguridad en el lugar de trabajo, el suministro de equipos de protección personal, la capacitación en seguridad laboral y la prevención de riesgos ocupacionales.

La seguridad Laboral es un tema de mucha relevancia en cada uno de los puestos de trabajo; "las condiciones en que se labora deben ser seguras, es decir, el trabajador no debe estar expuesto a peligros que puedan afectar su salud e incapacitarlo parcial o temporalmente". (González Gutiérrez, López Narváez, & Blanco Romero, 2015).

4.2.13 Importancia de la Seguridad

Según Maestu, el PIACT o Programa para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece dos principios básicos, para asegurar las condiciones óptimas de trabajo:

- El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social.
- En la prosecución de este objetivo es fundamental tener en cuenta que: el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y salubre; las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores y, el trabajo debería ofrecer al

trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad. (Maestu, 2010)

Con lo expresado por el autor se puede finiquitar, que las condiciones óptimas de trabajo son de suma importancia , ya que sin las condiciones apropiadas de seguridad el trabajador se vea afectado por factores laborales como las cargas físicas y mentales o los factores ambientales (biológicos, físicos, químicos, etc.) que pueden desarrollarse dentro del ámbito laboral. Por tal motivos es esencial que todas las empresas aseguren estas condiciones óptimas necesarias para los trabajadores, para lograr esto deben organizar el grado de contenido y significación del trabajo, posicionar horarios de trabajo letárgicos cobijados por la normatividad vigente, proporcionar de ergonomía a sus instalaciones, incentivar el desarrollo profesional y profesional de sus empleados y, algo muy importante, pero a veces subestimado, dotar a sus colaboradores de los elementos de protección personal (EPP) necesarios.

4.2.14 Salud Ocupacional

La salud se comprende no solo como la ausencia de enfermedad sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria, es decir, inseparable del nivel y calidad de vida del individuo y su familia, de las características sociales de otros núcleos de población y de las condiciones de su entorno.

(Organización Internacional del Trabajo, 2022)

La salud para todos ideológicamente se basa en los siguientes postulados:

- La salud es un derecho humano y una meta social universalmente aceptada. Se pretende que las grandes y marcadas desigualdades en salud entre diferentes países, y entre distintos estratos de población dentro de un mismo país, sean drásticamente reducidas como un significado de equidad y de justicia social.
- El pueblo tiene el derecho y el deber de participar en lo individual y en lo colectivo en la planificación y ejecución de los cuidados de La salud ocupacional es un campo multidisciplinario que se enfoca en promover y proteger la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores en su entorno laboral. Su objetivo principal es prevenir lesiones, enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, así como promover condiciones de trabajo seguras y saludables.

La salud ocupacional aborda una amplia gama de aspectos que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo la seguridad en el trabajo, la higiene ocupacional, la ergonomía, la medicina del trabajo y la promoción de la salud laboral.

- La seguridad en el trabajo se centra en prevenir accidentes y lesiones mediante la identificación y eliminación de riesgos laborales, la implementación de medidas de seguridad y el uso adecuado de equipos de protección personal.

La higiene ocupacional se ocupa de identificar, evaluar y controlar los factores ambientales en el lugar de trabajo que pueden afectar la salud de los

trabajadores, como la exposición a productos químicos, polvo, ruido, radiaciones, entre otros.

La ergonomía se enfoca en el diseño y la organización del trabajo para adaptarlo a las capacidades y necesidades de los trabajadores, con el fin de prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar la eficiencia y el bienestar en el trabajo.

La medicina del trabajo se encarga de realizar exámenes médicos periódicos, evaluar la aptitud para el trabajo, tratar lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y proporcionar asesoramiento sobre la prevención de enfermedades laborales.

La promoción de la salud laboral se refiere a actividades que promueven estilos de vida saludables y fomentan un ambiente de trabajo que apoye la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo programas de prevención de enfermedades, promoción de la actividad física y manejo del estrés.

En resumen, la salud ocupacional se preocupa por garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera segura y saludable, protegiéndolos de riesgos laborales y promoviendo un ambiente de trabajo que contribuya a su bienestar físico, mental y social.

4.2.15 Importancia de la Salud Ocupacional

Según el autor (Marcelo, 2020) la salud laboral, tiene como objeto, la aplicación de las medidas necesarias para evitar, o al menos minimizar, los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores. Las leyes y normativas sobre prevención de riesgos laborales de cada país constituyen la base legal sobre la que se sustentan las medidas de obligado cumplimiento para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Es fundamental para los trabajadores resguardar su integridad y salud dentro de la área de trabajo, por eso el las empresas deben garantizar el cumplimiento de las medidas y las normativas impuestas por la ley, y así logrando que gocen de salud y seguridad dentro del trabajo.

La salud ocupacional es de suma importancia por varias razones:

Protección del Trabajador: La salud ocupacional se centra en proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Esto significa identificar y mitigar riesgos laborales que podrían causar lesiones, enfermedades o incluso la muerte.

Mejora del Ambiente Laboral: Promover la salud ocupacional conlleva a la creación de entornos laborales más seguros y saludables. Esto no solo beneficia a los trabajadores en términos de su bienestar físico y mental, sino que también mejora la moral y la productividad en el lugar de trabajo.

Reducción de Accidentes y Enfermedades Laborales: La implementación de medidas de salud ocupacional efectivas puede ayudar a reducir la incidencia de

accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Esto no solo protege a los trabajadores, sino que también reduce los costos asociados con la atención médica y las compensaciones laborales.

Cumplimiento Legal y Responsabilidad Social: Las regulaciones en materia de salud ocupacional son obligatorias en muchos países. Cumplir con estas regulaciones no solo es una obligación legal para los empleadores, sino también una responsabilidad social para garantizar condiciones laborales seguras y justas para todos los trabajadores.

Promoción de la Sostenibilidad Empresarial: Las empresas que priorizan la salud ocupacional tienden a ser más sostenibles a largo plazo. La prevención de accidentes y enfermedades laborales reduce los costos asociados con la atención médica y las indemnizaciones, mejora la reputación de la empresa y puede ayudar a retener y atraer talento.

Impacto en la Economía Nacional: La salud ocupacional también tiene un impacto en la economía en general. Menos accidentes y enfermedades laborales significan menos días de trabajo perdidos, menor rotación de personal y una fuerza laboral más saludable y productiva, lo que contribuye al crecimiento económico y la estabilidad.

En resumen, la salud ocupacional es esencial para garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera segura y saludable, protegiendo tanto su bienestar individual como el de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

4.2.16 Normas de seguridad y salud ocupacional de Chile

En el Decreto 47 de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile nos indica en la sección 2. Que, en Chile, uno de los hechos más graves y alarmantes en el ámbito de los accidentes del trabajo ocurrió en agosto de 2010 en la mina San José, Región de Atacama, suceso que conmocionó al mundo entero y que reveló no sólo nuestras falencias en el ámbito de la fiscalización, en la normativa laboral y de seguridad en el trabajo, sino que evidenció dramáticamente la existencia de una institucionalidad esencialmente dispersa y una diversidad de órganos públicos con competencias y atribuciones en la materia, a veces parcelada y otras veces superpuesta. Adicionalmente, el hecho permitió visibilizar las duras realidades de la vida laboral de muchas chilenas y chilenos, lo que obligó al Estado a tomar conciencia de la necesidad de instituir una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que reoriente las acciones públicas y privadas en todo el país.

En Chile, las normas de seguridad y salud ocupacional se rigen principalmente por la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Además, el Decreto Supremo N° 40, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, establece disposiciones específicas para la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

Algunas de las principales normas y disposiciones incluidas en la legislación chilena en materia de seguridad y salud ocupacional son las siguientes:

Obligaciones del Empleador: El empleador tiene la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados. Esto incluye proporcionar equipos de protección personal, capacitar al personal en materia de seguridad, y tomar medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad: La ley establece la creación de comités paritarios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, donde representantes de los empleadores y los trabajadores colaboran en la identificación y prevención de riesgos laborales.

Investigación de Accidentes: Se establecen procedimientos para la investigación de accidentes de trabajo con el fin de determinar sus causas y tomar medidas para prevenir su recurrencia.

Exámenes Médicos Ocupacionales: Los trabajadores tienen derecho a recibir exámenes médicos ocupacionales periódicos para evaluar su estado de salud en relación con su trabajo y detectar posibles enfermedades profesionales.

Programas de Prevención de Riesgos: Los empleadores deben elaborar y poner en práctica programas de prevención de riesgos laborales, los cuales deben ser actualizados regularmente y estar a disposición de los trabajadores.

Capacitación en Seguridad: Se establece la obligación de capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional, proporcionándoles información sobre los riesgos asociados con su trabajo y cómo prevenir accidentes y enfermedades.

Derechos de los Trabajadores: Se reconocen los derechos de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como a denunciar cualquier situación de riesgo o incumplimiento de las normas de seguridad

4.2.17 Normas de seguridad y salud ocupacional de Ecuador

En Ecuador, las normas de seguridad y salud ocupacional están reguladas principalmente por la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley de seguridad social, así como por el Reglamento General a la Ley Orgánica de Prevención, Riesgos y Protección del Ambiente, específicamente en su Título V que se refiere a la Seguridad y Salud Ocupacional. Además, existen otras normativas y disposiciones complementarias emitidas por el Ministerio de Trabajo y otras entidades gubernamentales. A continuación, se detallan algunas de las

principales normas y disposiciones en materia de seguridad y salud ocupacional en Ecuador:

Reglamento General a la Ley Orgánica de Prevención, Riesgos y Protección del Ambiente:

Establece los lineamientos generales para la gestión de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

Define las responsabilidades de los empleadores, trabajadores y entidades gubernamentales en materia de prevención de riesgos laborales.

Establece los procedimientos para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales.

Normativa Técnica Ecuatoriana (NTE):

La NTE establece requisitos técnicos específicos en áreas como equipos de protección personal, sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos relevantes.

Normas Internacionales:

Ecuador también puede adoptar normas internacionales como referencia para regular la seguridad y salud ocupacional en el país, como las normas ISO 45001 de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS):

El IESS tiene competencias en la promoción de la salud ocupacional, la atención médica a los trabajadores, y la prevención de riesgos laborales en el sector público y privado.

Comités de Seguridad y Salud Laboral:

Las empresas están obligadas a conformar comités de seguridad y salud laboral para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales en el lugar de trabajo.

Capacitación y Formación:

Las empresas deben proporcionar capacitación y formación en seguridad y salud ocupacional a sus trabajadores, así como promover la concienciación sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.

Derechos de los Trabajadores:

Se garantizan los derechos de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como el derecho a denunciar situaciones de riesgo laboral sin sufrir represalias.

Desarrollar programas de capacitación y concientización sobre seguridad y salud ocupacional dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores.

Promover la educación continua en temas de seguridad y salud ocupacional a través de cursos, talleres y campañas de sensibilización.

Incentivos y Sanciones:

Establecer incentivos para las empresas que demuestren un compromiso destacado con la seguridad y salud ocupacional, como reducciones fiscales o reconocimientos públicos.

Aplicar sanciones más severas a aquellas empresas que incumplan reiteradamente las normas de seguridad y salud ocupacional, incluyendo multas significativas y cierres temporales si es necesario.

Promoción de la Participación de los Trabajadores:

Fomentar la participación de los trabajadores en la identificación y corrección de riesgos laborales a través de comités de seguridad y salud ocupacional.

Garantizar que los trabajadores tengan acceso a canales de denuncia seguros y confidenciales para reportar violaciones a las normas de seguridad y salud ocupacional.

Actualización y Armonización Normativa:

Revisar periódicamente las normas de seguridad y salud ocupacional para asegurar que estén alineadas con los estándares internacionales más actualizados y las mejores prácticas.

Buscar la armonización de las normativas nacionales con los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Promoción de Buenas Prácticas Empresariales:

Reconocer y promover a las empresas que implementen buenas prácticas en seguridad y salud ocupacional, sirviendo como ejemplos a seguir para otras organizaciones.

Facilitar el intercambio de experiencias y conocimientos entre empresas exitosas en seguridad y salud ocupacional a través de plataformas de colaboración y redes empresariales.

Investigación y Monitoreo de Resultados:

Realizar estudios e investigaciones periódicas para evaluar el impacto de las medidas implementadas en el cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional.

Utilizar indicadores cuantitativos y cualitativos para monitorear y medir la efectividad de las políticas y programas relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

Al implementar estas propuestas de mejoramiento, se puede contribuir significativamente a la protección y bienestar de los trabajadores en Ecuador, garantizando entornos laborales más seguros y saludables.

4.2.18 Las normas de seguridad y salud ocupacional de Chile

En Chile, las normas de seguridad y salud ocupacional se rigen principalmente por la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Además, el Decreto Supremo N° 40, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, establece disposiciones específicas para la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

Algunas de las principales normas y disposiciones incluidas en la legislación chilena en materia de seguridad y salud ocupacional son las siguientes:

Obligaciones del Empleador: El empleador tiene la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados. Esto incluye proporcionar equipos de protección personal, capacitar al personal en materia de seguridad, y tomar medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad: La ley establece la creación de comités paritarios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, donde representantes de los empleadores y los trabajadores colaboran en la identificación y prevención de riesgos laborales.

Investigación de Accidentes: Se establecen procedimientos para la investigación de accidentes de trabajo con el fin de determinar sus causas y tomar medidas para prevenir su recurrencia.

Exámenes Médicos Ocupacionales: Los trabajadores tienen derecho a recibir exámenes médicos ocupacionales periódicos para evaluar su estado de salud en relación con su trabajo y detectar posibles enfermedades profesionales.

Programas de Prevención de Riesgos: Los empleadores deben elaborar y poner en práctica programas de prevención de riesgos laborales, los cuales deben ser actualizados regularmente y estar a disposición de los trabajadores.

Capacitación en Seguridad: Se establece la obligación de capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional, proporcionándoles información sobre los riesgos asociados con su trabajo y cómo prevenir accidentes y enfermedades.

Derechos de los Trabajadores: Se reconocen los derechos de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como a denunciar cualquier situación de riesgo o incumplimiento de las normas de seguridad.

Estas son algunas de las normas y disposiciones clave en el marco legal de seguridad y salud ocupacional en Chile, diseñadas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en el país.

4.2.19 Los derechos que gozan los trabajadores dentro de la seguridad social Chile y Ecuador.

El derecho a la seguridad social es un derecho humano. Constituye uno de los derechos económicos y sociales estipulados en instrumentos internacionales y en constituciones de la mayoría de los países del mundo. Para alimentar el eventual debate constituyente en Chile, este artículo estudia la manera en que se ha estipulado el derecho a la seguridad social en Chile y el mundo. Da cuenta de cómo

la Constitución de 1980 ofrece un rol limitado al Estado que omite explícitamente menciones sobre la suficiencia y solidaridad en materia de seguridad social y que, por los roles exiguo y ambiguo que determina, ha obligado a la jurisprudencial a delimitar mejor el derecho a la seguridad social.

En Chile, los trabajadores tienen una serie de derechos en el ámbito de la seguridad social que les garantizan protección en diversas situaciones. Algunos de estos derechos incluyen:

Acceso a la Salud: Los trabajadores tienen derecho a acceder a atención médica de calidad a través del sistema de salud pública o de instituciones de salud privadas, dependiendo de su situación y afiliación a la seguridad social.

Atención Médica por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: En caso de sufrir un accidente laboral o contraer una enfermedad profesional, los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica especializada, rehabilitación y compensación económica de acuerdo con la normativa vigente.

Prestaciones Económicas: Los trabajadores afiliados a la seguridad social tienen derecho a recibir prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal, permanente o muerte, derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Pensión de Jubilación: Los trabajadores tienen derecho a acceder a una pensión de jubilación una vez cumplidos los requisitos establecidos por el sistema de pensiones al que estén afiliados, ya sea el sistema de AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones) o el sistema de reparto (INP y DIPRECA).

Prestaciones Familiares: Los trabajadores pueden acceder a prestaciones familiares que incluyen asignaciones por hijos, asignación familiar y otros beneficios para apoyar económicamente a sus familias.

Seguro de Cesantía: Los trabajadores tienen derecho a acceder a un seguro de cesantía que les proporciona un respaldo económico en caso de quedar cesantes, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

Protección en Caso de Maternidad: Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a licencia prenatal y postnatal, así como a subsidios económicos durante este período, garantizando su protección y la de su hijo.

Derecho a la Información: Los trabajadores tienen derecho a recibir información clara y completa sobre sus derechos y beneficios en materia de seguridad social, así como sobre los procedimientos para acceder a ellos.

Art. 4. Derechos de los servidores y trabajadores. -Todos los servidores y trabajadores tendrán derecho a:

a) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud,

seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) Los servidores y trabajadores tendrán derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus

representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de estos;

c) Los colaboradores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes durante la realización de la respectiva diligencia y, caso de considerarlo conveniente, dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección;

d) Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los servidores y trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave;

e) Los servidores y trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación;

f) Los servidores y trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo. (Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, 2021).

Estos son algunos de los derechos fundamentales que gozan los trabajadores en Chile en el ámbito de la seguridad social, los cuales están respaldados por la legislación laboral y de seguridad social del país.

En Ecuador, los trabajadores tienen una serie de derechos en el ámbito de la seguridad social que les garantizan protección en diversas situaciones. Algunos de estos derechos incluyen:

Acceso a la Salud: Los trabajadores tienen derecho a acceder a servicios de salud a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) u otras instituciones de salud pública o privada, dependiendo de su situación y afiliación a la seguridad social.

Atención Médica por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: En caso de sufrir un accidente de trabajo o contraer una enfermedad profesional, los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica especializada, rehabilitación y compensación económica de acuerdo con la normativa vigente.

Prestaciones Económicas: Los trabajadores afiliados al IESS tienen derecho a recibir prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal, permanente o

muerte, derivadas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o riesgos generales de salud.

Pensión de Jubilación: Los trabajadores tienen derecho a acceder a una pensión de jubilación una vez cumplidos los requisitos establecidos por el sistema de seguridad social, ya sea el sistema de reparto o el régimen de ahorro individual (afiliado voluntario).

Seguro de Desempleo: Los trabajadores tienen derecho a acceder a un seguro de desempleo que les proporciona un respaldo económico en caso de quedar desempleados involuntariamente, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

Licencia por Maternidad y Paternidad: Las trabajadoras tienen derecho a licencia de maternidad remunerada antes y después del parto, así como licencia por paternidad, para garantizar el cuidado del recién nacido y el bienestar de la familia.

Protección en Caso de Enfermedad o Accidente Común: Los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica y prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente no relacionados con el trabajo, a través del sistema de salud pública o privada.

Derecho a la Información: Los trabajadores tienen derecho a recibir información clara y completa sobre sus derechos y beneficios en materia de seguridad social, así como sobre los procedimientos para acceder a ellos.

4.2.20 Importancia del cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional en el sector empresarial

Es una cuestión muy importante, porque si una empresa no tiene buenas políticas de seguridad y salud ocupacional, puede resultar en un alto índice de accidentes, lo que afecta a la productividad de la empresa. También puede traer consecuencias legales, porque en muchos países es obligatorio tener normas para la prevención de accidentes dentro un horario laboral.

Otra cosa importante es que las empresas con buenas normas de seguridad y salud tienen mejores indicadores de retención laboral, es decir, los trabajadores tienen más tendencia a permanecer en el puesto de trabajo por más tiempo. Este es un tema muy importante, ya que una empresa que tiene alta rotación laboral no es muy eficiente en el largo plazo y lo que ayuda a la empresa a tener éxito en el mercado.

Otra consecuencia importante es la fidelidad del cliente. Una empresa con buenas prácticas en salud y seguridad transmite a los clientes que le importa su bienestar. Esto genera una imagen positiva de la empresa, y también confianza en sus productos y servicios. Una empresa con estas características también es más atractiva para los mejores talentos.

Otro beneficio de tener buenas políticas de seguridad y salud en una empresa es que el trabajador se siente más satisfecho en su puesto, tiene menor estrés, y es más feliz en general. Esto se convierte en un beneficio indirecto para la empresa, ya que un trabajador feliz y satisfecho es más productivo, más creativo, y más eficiente.

Otra cosa muy importante para destacar es que la implementación de las normas de seguridad y salud ocupacional se vuelve en una inversión para la empresa, porque reduce los costos relacionados con accidentes, días de incapacidad, y baja de personal. Este ahorro en costos puede ser invertido en mejoras de calidad, o en crecimiento de mercado.

El capital humano es, al mismo tiempo, el motor y la gasolina que mantiene en movimiento a cualquier organización. Deben ser, por tanto, los primeros protagonistas si hablamos de garantizar que la seguridad industrial respete unos mínimos exigidos por la Ley. Además, debe focalizarse especialmente en asegurar que todos los integrantes de la plantilla, con independencia de cuál sea su trabajo, lo desarrollan en las mejores condiciones posibles.

El cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional en el sector empresarial es de suma importancia por varias razones:

Protección de los Trabajadores: El cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados. Esto reduce el riesgo de accidentes laborales, lesiones, enfermedades

ocupacionales y otras condiciones adversas que podrían afectar su bienestar físico y mental.

Reducción de Costos: La implementación adecuada de medidas de seguridad y salud ocupacional puede ayudar a reducir los costos asociados con accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Esto incluye gastos médicos, compensaciones laborales, pérdida de productividad y posibles multas por incumplimiento de normativas.

Mejora de la Productividad: Un entorno laboral seguro y saludable promueve una mayor productividad entre los trabajadores. Cuando los empleados se sienten protegidos y seguros en su lugar de trabajo, están más motivados, comprometidos y dispuestos a realizar sus tareas de manera eficiente.

Reputación Empresarial: Las empresas que cumplen con las normas de seguridad y salud ocupacional tienden a tener una mejor reputación en el mercado. Esto puede atraer a clientes, inversores y talento humano de alta calidad, ya que demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados y su responsabilidad social.

Cumplimiento Legal: El cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional es obligatorio en muchos países y está respaldado por la legislación

laboral y de seguridad social. El no cumplimiento puede resultar en sanciones legales, multas y otras consecuencias negativas para la empresa.

Reducción del Ausentismo Laboral: Un entorno laboral seguro y saludable puede contribuir a reducir el ausentismo laboral debido a enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Esto garantiza la continuidad de las operaciones empresariales y minimiza el impacto en la productividad.

Fomento de la Cultura de Prevención: El cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional fomenta una cultura de prevención en la empresa, donde la seguridad se convierte en una prioridad en todas las actividades y decisiones empresariales. Esto ayuda a prevenir riesgos y problemas en el futuro.

En resumen, el cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional en el sector empresarial no solo protege a los trabajadores, sino que también conlleva beneficios significativos para la empresa, incluyendo la reducción de costos, la mejora de la productividad y la reputación empresarial.

4.2.21 Productividad

La productividad se refiere a la capacidad de una empresa para generar resultados o productos utilizando eficientemente los recursos disponibles. Esto incluye el trabajo de los empleados, los equipos, la tecnología, los materiales y el tiempo. Una empresa productiva es aquella que logra maximizar la producción o

los resultados con la menor cantidad de recursos posibles, lo que se traduce en una mayor rentabilidad y competitividad en el mercado.

Según el autor (Medina Fernández de Soto , 2010) define la productividad como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado.

Díaz et al.(2018), considera que la productividad es la condición o habilidad de ser productivos, como una herramienta de orientación a la gestión de un sistema productivo, indicando que los recursos que disponga la empresa (mano de obra, el capital, los materiales y la energía) se utilicen de forma objetiva, es decir, la empresa debe encontrar la relación existente entre los productos, bienes o servicios y los recursos disponibles para su proceso productivo, por tanto, se combina la eficacia, la utilización de los recursos y con la eficiencia, como la característica del desempeño organizacional.

Así podemos hablar sobre otros conceptos que están relacionados con la productividad. Uno de ellos es la productividad per cápita, es decir, la cantidad de productos o servicios producidos por persona. Otra medida es el índice de desarrollo humano, que es una medida de la calidad de vida de la población. También hay otros conceptos relacionados con la calidad del trabajo, la satisfacción

Uno de los conceptos más importantes es la productividad total factor, es decir, la cantidad de productos o servicios producidos por todos los factores de producción. Este concepto es importante, porque mide no solo el impacto de la mano de obra, sino también del capital y de la tecnología. También hay indicadores relacionados con el nivel de cambio tecnológico, como el número de patentes registradas y como este hay muchos mas variables que están ligadas directamente con la productividad.

Otra medida de productividad es el rendimiento laboral, que mide cuánto produce un trabajador en un periodo determinado de tiempo. Por ejemplo, cuánto trabajo realiza un trabajador por hora, por día, o por semana. Es un indicador de productividad que se usa mucho en empresas que tienen muchos trabajadores. Para medir el rendimiento laboral, una empresa puede usar dos métodos. El primero se basa en el análisis del desempeño de los trabajadores, midiendo los resultados, y comparando con las expectativas previas. El segundo método es medir cuánto trabaja cada persona en un periodo determinado de tiempo, normalmente por horas.

4.2.22 Importancia de la productividad y la seguridad y salud ocupacional

La productividad permite a un país poder soportar salarios altos, una divisa fuerte y una rentabilidad atractiva capital. Por lo tanto, la productividad empresarial, emerge del uso eficiente y efectivo de sus recursos claves, trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información en la producción de bienes y servicios (Sandoval et al., 2018).

A su vez, la productividad en la empresa se basa en un constructo que requiere de ser medido considerando todas las variables que se identifiquen y que intervienen en su ejecución, con el fin de asegurar condiciones favorables en el proceso de mejora continua (Raya Hernández & Núñez, 2015).

No solo se toma como una medida de la producción, sino más bien es una medida del uso eficiente de los recursos para cumplir con los objetivos planteados, aportando beneficios a las empresas si tiene una buena estrategia de medición y gestión (Jiménez Rojas et al.,2001).

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios.

Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas:

- Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más)
- Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa)

La productividad se define como el resultado de trabajar eficientemente, es decir, cuánto se produce en relación a los recursos empleados. La productividad afecta a la rentabilidad de las empresas, porque a mayor productividad, mayor rentabilidad. Y la productividad también afecta a la calidad de vida de las personas, pues mientras más productivas sean, mejor son sus salarios y mejor calidad de vida tendrá la familia y mayor circulación de dinero habrá mejorando la economía.

Ahora bien, la productividad influye en muchos aspectos de las empresas. Por ejemplo, una empresa con alta productividad es más competitiva que otra empresa de la misma área, por lo que es más posible que consiga nuevos contratos, y que su rentabilidad sea mayor. También la productividad permite a las empresas tener más beneficios, con los cuales pueden invertir en mejor tecnología, mejorando así la producción de la empresa o mejorando las condiciones de trabajo de cada uno de los empleadores.

Por tal motivo la productividad afecta en gran medida el desempeño de las empresas, ya que, si son productivas, pueden ofrecer mejor calidad de productos y servicios, y dar a sus empleados mejores salarios y condiciones de trabajo. A nivel nacional, la productividad aumenta la calidad de vida de la población, y hace que los productos y servicios sean más competitivos en el mercado internacional.

La relación entre la productividad y la seguridad y salud ocupacional es crucial en cualquier entorno laboral. Aquí se destacan algunos aspectos clave de esta relación:

Reducción de Accidentes y Enfermedades Laborales: Cuando se implementan medidas efectivas de seguridad y salud ocupacional, se reduce la probabilidad de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Esto significa menos tiempo perdido debido a lesiones, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad al mantener a los trabajadores en sus funciones.

Ambiente Laboral Saludable: Un entorno laboral seguro y saludable promueve el bienestar físico y mental de los trabajadores. Los empleados que se sienten seguros y saludables tienden a

ser más productivos, ya que pueden concentrarse en sus tareas sin preocuparse por posibles riesgos para su seguridad.

Menor Rotación de Personal: Las empresas que priorizan la seguridad y salud ocupacional suelen experimentar una menor rotación de personal. Los empleados valoran trabajar en un entorno donde se protege su seguridad y se cuida su salud, lo que puede aumentar la lealtad y el compromiso con la empresa, reduciendo así los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

Mayor Moral y Motivación: Los programas efectivos de seguridad y salud ocupacional pueden mejorar la moral y la motivación de los empleados. Sentirse valorados y protegidos por la empresa puede aumentar el compromiso de los trabajadores con su trabajo y su disposición para colaborar en la consecución de los objetivos organizacionales.

Eficiencia Operativa: Un enfoque preventivo en seguridad y salud ocupacional puede conducir a una mejora en los procesos y procedimientos operativos. La identificación y mitigación de riesgos puede optimizar la eficiencia de las operaciones, reducir los tiempos de inactividad y minimizar los errores, lo que contribuye a una mayor productividad general.

Cumplimiento Normativo y Reputación Empresarial: Las empresas que cumplen con las normativas de seguridad y salud ocupacional tienen una mejor reputación tanto dentro como fuera

de la industria. El cumplimiento normativo puede evitar multas y sanciones, además de mejorar la imagen de la empresa ante clientes, inversores y la comunidad en general.

4.2.23 Productividad entre Ecuador y Chile

La productividad es un indicador fundamental en la economía de cualquier país, ya que refleja la eficiencia con la que se utilizan los recursos para generar bienes y servicios. Comparar la productividad entre Ecuador y Chile implica analizar diversos aspectos económicos, sociales y políticos que pueden influir en la capacidad de ambos países para producir y crear valor agregado.

Algunos puntos importantes para considerar al comparar la productividad entre Ecuador y Chile son:

Indicadores macroeconómicos: Se deben examinar indicadores como el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, la tasa de crecimiento económico, la inversión en infraestructura y tecnología, entre otros, para evaluar el desempeño económico general de cada país y su capacidad para generar riqueza.

Sector laboral: Es importante analizar la productividad laboral, es decir, la cantidad de producción por unidad de trabajo, en diferentes sectores económicos. Se pueden comparar aspectos como la formación y capacitación de la fuerza laboral, la eficiencia en los procesos de producción y la relación entre salarios y productividad.

Políticas públicas y regulaciones: Las políticas gubernamentales y las regulaciones laborales pueden tener un impacto significativo en la productividad. Se deben considerar aspectos como los incentivos fiscales para la inversión, la flexibilidad laboral, la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de la innovación y la competencia.

Tecnología y desarrollo empresarial: La adopción de tecnologías avanzadas y prácticas empresariales innovadoras puede impulsar la productividad. Se deben examinar los niveles de inversión en investigación y desarrollo, la adopción de tecnologías digitales, la modernización de la infraestructura y la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios tecnológicos.

Educación y capital humano: La formación y el nivel educativo de la población son factores clave para mejorar la productividad. Se deben evaluar las políticas educativas, la calidad de la enseñanza, la capacitación laboral y la retención del talento humano

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC , 2022) en el año 2022 hubo un crecimiento.

Crecimiento de la productividad: Según datos del Banco Central del Ecuador, la productividad ha experimentado variaciones en los últimos años. la variación anual en septiembre 2022 fue de 7,45% , en el mes anterior fue de 7,89% y la de septiembre 2021 se ubico en 2,26%. A continuación, se presenta la evolución de la variación anual durante los últimos 2 años y de los meses de septiembre de los últimos 10 años.

Sectores económicos: La productividad puede variar significativamente entre los diferentes sectores económicos. Por ejemplo, el sector agrícola, que incluye productos como el banano, el cacao y las flores, puede tener niveles de productividad diferentes en comparación con el sector industrial o el de servicios.

Inversión en tecnología y capacitación: La productividad está estrechamente relacionada con la inversión en tecnología y capacitación de la fuerza laboral. Es importante considerar los esfuerzos del gobierno y del sector privado en Ecuador para mejorar la infraestructura tecnológica y promover la formación de habilidades laborales.

Comparación internacional: Para comprender mejor la productividad en Ecuador, puede ser útil compararla con la de otros países de la región o con economías similares. Organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) pueden proporcionar datos comparativos.

5. Metodología

5.1. Enfoque

Cualitativo: se lo utilizo para la recolección y análisis de información para centrar la investigación en la comprensión y análisis de las variables utilizando datos descriptivos y contextuales.

5.2. Método

Método Descriptivo: se centra en observar, registrar y presentar información sobre las características y propiedades de un fenómeno,

Tipo de Investigación

Investigación descriptiva: nos permitió describir y caracterizar de manera detallada y precisa. La investigación descriptiva se centra en proporcionar una descripción detallada y completa del fenómeno estudiado. Esto implica identificar y registrar cuidadosamente las características, propiedades, comportamientos y cualidades relevantes del fenómeno en cuestión.

5.3. Técnicas

Investigación Bibliográfica

Se tomo en cuenta libros, artículos que permitió una revisión profunda de información que según el autor publicaciones tales como artículos científicos, libros, y otros materiales académicos que reflejen el estado actual de la temática a trabajar.

Esta investigación bibliográfica permitió hacer una indagación profunda sobre las normas de seguridad y salud ocupacional que tiene tanto Chile como Ecuador, permitiéndome realizar un análisis entre ambos países y posteriormente comparar estas normas que son necesarias para la salud de los trabajadores.

Cuadro Comparativo

El cuadro comparativo es una representación gráfica que se utilizó para presentar datos de tal manera que se puedan identificar fácilmente las diferencias al compararlos.

El cuadro permite comparar las variables y las normas entre Chile y Ecuador permitiéndonos un análisis profundo de las normas así permitiendo contrastar y comparar de manera clara y concisa las características, propiedades o aspectos relevantes de dos o más elementos.

6. Resultados

Posterior al análisis se obtuvo los siguientes resultados:

Análisis de Variables

Tabla 1 Variables

<i>Variables</i>	<i>Aspectos</i>
<i>Legal y Regulatorio:</i>	Compara la legislación específica relacionada con la seguridad y salud ocupacional en ambos países. Analiza las leyes, reglamentos, normativas y políticas pertinentes, así como su alcance, contenido y aplicabilidad.
<i>Cumplimiento de Normativas:</i>	Evaluar el nivel de cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional en cada país. ¿Se cumplen adecuadamente las leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional?
<i>Inversión en Seguridad y Salud:</i>	Analizar la inversión y los recursos dedicados a la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional. ¿Se destinan suficientes recursos para la capacitación, equipos de protección personal, inspecciones laborales y otras medidas preventivas?
<i>Legislación Laboral:</i>	Examinar la legislación laboral en cada país y su impacto en la seguridad y salud ocupacional. ¿Existen diferencias significativas en las leyes laborales y en la aplicación de las normativas entre Ecuador y Chile?
<i>Accidentes y Enfermedades Laborales:</i>	Accidentes y Enfermedades Laborales: Analizar las tasas de accidentes laborales y

	<p>enfermedades ocupacionales en cada país. ¿Cuál es la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y cómo se compara entre Ecuador y Chile?</p>
<i>Marco Institucional:</i>	<p>Examina las instituciones encargadas de supervisar y hacer cumplir las normas de seguridad y salud ocupacional en cada país. Esto incluye organismos gubernamentales, agencias reguladoras, instituciones de seguridad social, entre otros actores relevantes.</p>
<i>Derechos y Obligaciones:</i>	<p>Derechos y Obligaciones: Analiza los derechos y obligaciones de los empleadores, trabajadores y otras partes interesadas en materia de seguridad y salud ocupacional. Esto puede incluir derechos a condiciones de trabajo seguras, participación en procesos de consulta y negociación, y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales.</p>
<i>Sistemas de Inspección y Supervisión:</i>	<p>Evalúa los mecanismos y procesos de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional en ambos países. Esto puede incluir la frecuencia y cobertura de las inspecciones laborales, así como los procedimientos de sanción en caso de incumplimiento.</p>
<i>Cultura de Seguridad y Salud Ocupacional:</i>	<p>Explora la cultura organizacional y social en torno a la seguridad y salud ocupacional en Ecuador y Chile. Esto incluye la conciencia,</p>

actitudes y prácticas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la participación de los trabajadores y la promoción de una cultura de prevención.

Fuente: Elaboración Propia

En el siguiente cuadro realizamos un cruce de variables para analizar la legislación y instituciones encargadas de la regulación del cumplimiento de la normativa en ,materia de salud y seguridad ocupacional

Tabla 2 Cuadro comparativo de la legislación y entidades entre Chile y Ecuador

ASPECTO	ECUADOR	CHILE	SIMILITUDES	DIFERENCIAS
LEGISLACIÓN PRINCIPAL	Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo (LOSSST)	Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	Ambas leyes tienen como objetivo principal promover la seguridad y salud en el trabajo.	Diferentes nombres y estructuras legales.
ENTIDAD REGULADORA	Ministerio de Trabajo	Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)	Ambas entidades supervisan y regulan la seguridad y salud ocupacional.	Diferentes instituciones encargadas.
INSTITUCIONES DE SUPERVISIÓN	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	Mutualidades de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Mutualidades)	Ambas instituciones tienen un papel en la supervisión y fiscalización.	Diferentes estructuras y alcances.
PRINCIPIOS DERECHOS LABORALES	Y Establece derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores	Garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.	Ambas leyes establecen derechos y	Enfoque y redacción pueden variar.

		materia de seguridad y salud ocupacional.		obligaciones fundamentales.	
INSPECCIONES Y FISCALIZACIÓN		Competencia de la Inspectoría de Trabajo y el Ministerio de Trabajo.	Realizadas por la SUSESO, que tiene facultades de inspección y fiscalización.	Ambos países tienen procesos de inspección y supervisión.	Diferentes organismos responsables.
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES		Proveer un ambiente de trabajo seguro, prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, proporcionar equipos de protección personal, entre otros.	Proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable, implementar medidas de prevención de riesgos laborales, proporcionar equipos de protección personal, entre otros.	Ambas leyes establecen obligaciones similares para los empleadores.	Enfoques específicos y requisitos pueden variar.
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES		Derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, derecho a recibir capacitación en seguridad y salud ocupacional, derecho a negarse a trabajar en condiciones inseguras, entre otros.	Derecho a trabajar en un ambiente seguro, derecho a ser informado sobre los riesgos laborales, derecho a recibir capacitación en prevención de riesgos, entre otros.	Ambas leyes reconocen derechos importantes para los trabajadores.	Diferentes énfasis y redacción.

SANCIONES INCUMPLIMIENTO	POR	Multas y sanciones administrativas para los empleadores que no cumplan con las normas de seguridad y salud ocupacional.	Multas y sanciones administrativas para los empleadores que no cumplan con las normas de seguridad y salud ocupacional.	Ambos países establecen sanciones para el incumplimiento de las normas.	Procedimientos y montos pueden variar.
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	DE	Participación en la identificación y prevención de riesgos laborales, consulta previa en la implementación de medidas de seguridad, derecho a conformar comités de seguridad y salud ocupacional.	Participación en la identificación y prevención de riesgos laborales, derecho a formar comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.	Ambas leyes promueven la participación de los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional.	Estructura y enfoque pueden diferir.

Fuente: Elaboración Propia

Dentro del contexto de la seguridad y salud ocupacional el Ecuador se encuentra con una normativa que vela y establece la seguridad de cada uno de los trabajadores cabe recalcar que cada uno de ellos cumplen con actividades diferentes por lo tanto el riesgo va ser diferente y pero la normativa de cada uno de los países se apoya de la constitución en el caso de Ecuador la jerarquía de las leyes está representada por la pirámide kelseniana representa gráficamente la idea de sistema jurídico escalonado, esto permite a Ecuador crear normas y establecerlas para generar un impacto de seguridad y salud ocupacional, sin embargo se ha evidenciado que en Ecuador los organismos que encargado de brindar este apoyo no lo brinda esto lo demuestra las estadísticas mostradas en ministerio de trabajo además que en Chile existe varias normativas e instituciones que apoyan a que se cumplan con la ley se evidencia a través de que tienen un menor porcentaje de accidentes y en cuanto a la normativa cuenta con varias normativas el código de trabajo y los convenios que tienen con la OIT al igual que Ecuador, dentro de las instituciones o entes reguladores para este tipo de temas está El ministerio de Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Tabla 3 Comparación de artículos del código de trabajo entre Ecuador y Chile

Aspecto / Artículo	Código de Trabajo de Ecuador	Código de Trabajo de Chile	Similitudes	Diferencias
Derechos de los Trabajadores	Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.	Artículo 184: Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo seguras y a la protección de su vida y salud en todas las actividades laborales.	Reconocen el derecho de los trabajadores a un ambiente seguro y saludable.	Ecuador enfatiza en la garantía legal explícita.
Obligaciones de los Empleadores	Artículo 28: Los empleadores están obligados a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, implementar medidas de prevención de riesgos laborales y proporcionar equipos de protección personal.	Artículo 184: Los empleadores deben tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores en todas las actividades laborales.	Establecen responsabilidades claras para los empleadores en la protección de los trabajadores.	Chile no especifica la provisión de equipos de protección personal en este artículo.
Comités de Seguridad y Salud Ocupacional	Artículo 44: Se establece la creación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional en las empresas para promover la prevención de riesgos laborales.	No hay un artículo específico en el Código de Trabajo que establezca la creación de comités de seguridad y salud ocupacional, pero se regulan en la Ley N° 16.744.	Ambos países promueven la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.	Ecuador incluye la creación de comités en su Código de Trabajo, mientras que Chile lo regula en una ley separada.
Inspecciones Laborales	Artículo 203: Se establece la facultad de la autoridad competente para realizar inspecciones laborales y verificar el cumplimiento de	No hay un artículo específico en el Código de Trabajo, pero se regulan las	Ambos países otorgan poderes a la autoridad competente para inspeccionar el cumplimiento de	Ecuador regula las inspecciones directamente en su Código de Trabajo, mientras que Chile

Sanciones por Incumplimiento	las normas de seguridad y salud ocupacional. No hay un artículo específico en el Código de Trabajo, pero las sanciones por incumplimiento se establecen en la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo (LOSSST).	inspecciones en la Ley N° 16.744. Artículo 184: Los empleadores que incumplan con las normas de seguridad y salud ocupacional pueden ser sancionados con multas y otras medidas establecidas en la ley.	normas de seguridad y salud ocupacional. Ambos países establecen sanciones para el incumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.	lo hace en una ley separada. Ecuador regula las sanciones por incumplimiento en una ley separada, mientras que Chile lo hace en su Código de Trabajo.
------------------------------	---	---	---	---

Fuente: Datos del Código de trabajo Chile y Código de trabajo Ecuador

En el cuadro se destaca algunas similitudes y diferencias entre los artículos relevantes del Código de Trabajo de Ecuador y Chile en el contexto de seguridad y salud ocupacional. Mientras que ambos países reconocen derechos y obligaciones básicas, así como la necesidad de inspecciones y sanciones por incumplimiento, hay diferencias en cuanto a la inclusión de disposiciones específicas como la creación de comités de seguridad y salud ocupacional y la regulación de sanciones en la legislación laboral.

Productividad entre Ecuador y Chile

Figura 3. Productividad en Ecuador



Fuente: Ministerio de Producción

el Producto Interno Bruto (PIB) alcanzó una variación interanual de 4,3% , como resultado del desempeño positivo , la empresas también tienen un aporte significativo en la economía y productividad del país con 1.9 millones. a. Ecuador es un país altamente dependiente de sus exportaciones petroleras y de productos como las bananas y los mariscos. A su vez, sus productos no exhiben un alto nivel de penetración en comparación con los de otros países de la región. Para un modelo productivo más dinámico y competitivo, se requiere mejorar las estructuras regulatorias y sistémicas de las exportaciones.

Figura 4. Productividad en Chile

Productividad total de factores en 2022: descomposición del crecimiento de la PTF

Variables	Total	Sin Minería
PTF:		
• Total (Aj. Asalariados)	-3.4%	-2.1%
• Total (Aj. Desempleo)	-3.6%	-2.4%
PIB	2.4%	3.1%
Empleo	8.7%	7.9%
• Trabajadores	7.9%	7.5%
• Horas Trabajadas	0.2%	-0.1%
• Ajuste Capital Humano	0.6%	0.6%
Capital (Aj. Asalariados)	3.0%	2.1%
Capital (Aj. Desempleo)	3.5%	2.7%
• Stock Neto	2.1%	1.0%
• Ajuste Asalariados	0.9%	1.1%
• Ajuste Desempleo	1.4%	1.7%

- El PIB registra un débil crecimiento en 2022: 2,4% para la economía agregada y 3,1% para la economía sin minería.
- Pero persiste un importante crecimiento del empleo, motivado por la recuperación pendiente en la tasa de participación laboral.
- Y el stock de capital, a pesar de los aumentos de la inversión, registra bajos crecimientos anuales desde el inicio de la serie.

Nota: Las series se construyen con base en la metodología de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (Informe Anual CNEP 2016). Se presentan los diferentes valores de productividad de acuerdo con la intensidad de uso de capital utilizada: asalariados sobre fuerza de trabajo (planteado por CNEP) y en base a desempleo (usado por DIPRES).



Fuente: Comisión Nacional de Evaluación y Productividad

En Chile la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP), especifica que la productividad total de factores (PTF) se contrajo entre 1,8% y 2,4% el año pasado, amortiguando la baja entre 3,4% y 3,6% anotada en 2022.

Tabla 4 Comparación de productividad entre Ecuador y Chile

<i>Aspecto</i>	<i>Ecuador</i>	<i>Chile</i>
<i>Productividad Económica</i>	La productividad laboral en Ecuador ha mostrado variaciones en los últimos años, con esfuerzos para mejorarla mediante inversiones en infraestructura y capacitación.	Chile ha demostrado un nivel de productividad laboral relativamente más alto en comparación con otros países de América Latina, respaldado por una infraestructura robusta y un entorno favorable para los negocios.
<i>Indicadores Económicos</i>	El crecimiento económico de Ecuador ha sido moderado en los últimos años, con una contribución significativa del sector petrolero y agrícola.	Chile ha mantenido un crecimiento económico estable, diversificando su economía y atrayendo inversiones en sectores como la minería, la agricultura y los servicios.
<i>Seguridad y Salud Ocupacional</i>	Ecuador ha implementado regulaciones y programas de seguridad y salud ocupacional para proteger a los trabajadores, aunque los desafíos persisten en la implementación y el cumplimiento.	Chile ha establecido normativas estrictas en materia de seguridad y salud ocupacional, con una supervisión rigurosa y sanciones para empresas que no cumplen con los estándares establecidos.
<i>Tasa de Accidentabilidad Laboral</i>	La tasa de accidentabilidad laboral en Ecuador ha sido variable, con un número significativo de accidentes registrados en diversos sectores, lo que destaca la necesidad de fortalecer las medidas de prevención.	Chile ha logrado reducir gradualmente su tasa de accidentabilidad laboral mediante la implementación de políticas y programas de seguridad en el trabajo, aunque persisten desafíos en ciertos sectores.
<i>Inversiones en Seguridad y Salud Ocupacional</i>	Ecuador ha incrementado la conciencia sobre la importancia de invertir en seguridad y salud ocupacional, pero se necesita un mayor compromiso tanto del sector público como del privado para mejorar las condiciones laborales.	Chile ha destinado recursos significativos para fortalecer la seguridad y salud ocupacional, promoviendo la capacitación, la investigación y el desarrollo de mejores prácticas en el lugar de trabajo.

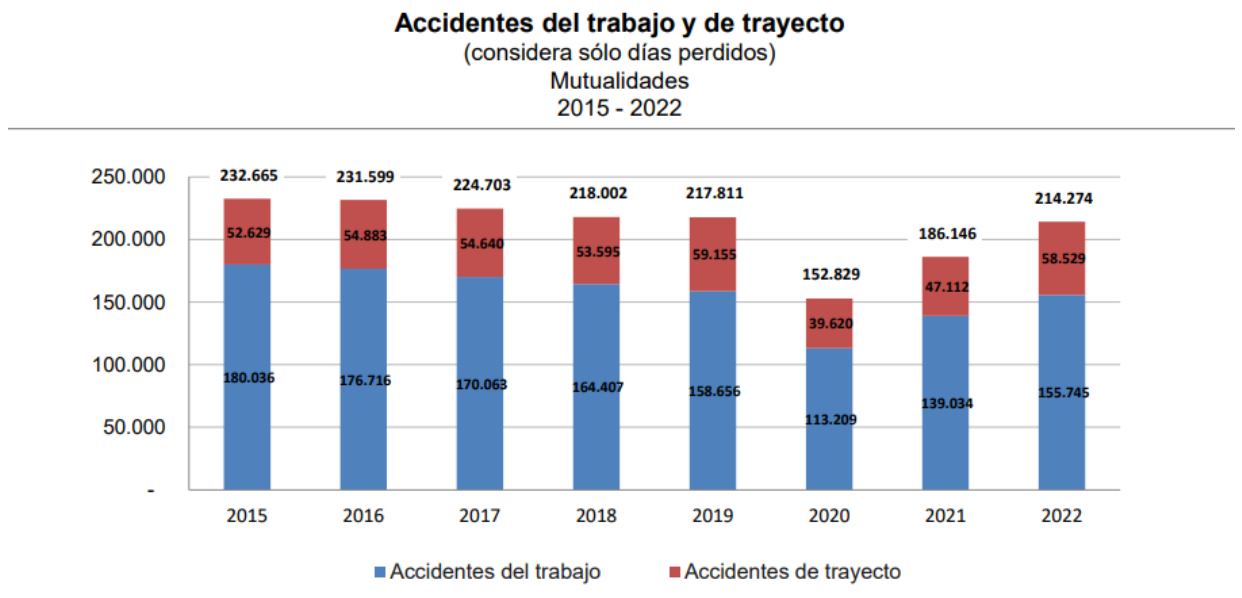
Fuente: INEC, Comisión Nacional de Evaluación y Productividad de Chile

Análisis de Accidentes de trabajo en Chile

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) es la encargada de llevar los datos estadísticos en Chile donde reúne los datos necesarios de cada uno de los sectores productivos de Chile.

En el informe presentado menciona que en el 2022 estuvieron protegidos por el Seguro de la Ley N°16.744 en promedio un total de 7.178.925 trabajadores, quienes representaron al 81% de los trabajadores con trabajo.

Figura 5 Accidentes de Trayecto en Chile



Fuente: Observatorio SST-SUSESO

En 2022 se registraron 58.529 accidentes de trayecto en Mutualidades y en accidentes de trabajo 155.745

. En los cual nos enfocamos en los accidentes que ocurren directamente en la área de trabajo donde se puede verificar que accidentes o inconvenientes sen presentan en la área labora y visualizando así se cumple las normas y políticas en materia de seguridad y salud ocupacional.

Figura 6 Lesiones Por Accidentes



Fuente: SUSESO

La mayoría de los accidentes de trabajo en Chile s. Este traumatismo puede ser debido a múltiples causas, entre las que encontramos:

Caídas

Accidentes con maquinarias

Lesiones por sobreesfuerzo

Esto accidentes producen estas lesiones que afecta al trabajar y por ende demanda de un costo para la empresa y lo que puede causar la baja en la productividad en la empresa.

Figura 7 Forma del Accidente

Forma del accidente, en mutualidades
(no incluye accidentes de trayecto)
2022

Forma del accidente	Total
Caída de personas	26%
Sobre esfuerzo físicos y movimientos	17%
Pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos	16%
Caídas de objetos u objetos en movimiento	9%
Accidentes con objetos corto-punzantes	6%
Atrapado/a por un objeto o entre objetos	5%
Agrupación del resto de formas	5%
Contacto con temperaturas extremas	5%
Accidentes que involucran vehículos	4%
Proyección de partículas	4%
Amenazas o agresiones	3%
Total	100%

Fuente: SUSESO-SST

La figura 5 muestra la forma del accidente dentro del área de trabajo y el más repetida según este informe es por caídas esto se puede deber a suelos o la no adecuación del área de trabajo del la empresa para sus empleadores lo que puedes representar .un punto negativo para la productividad dentro de empresa, así mismo le un 17% de trabajadores que realizan un sobre esfuerzo y movimientos que ponen en peligro de accidentes laborales esto se pude deber a la falta de capacitación sobre las normas de seguridad y salud ocupacional por parte de la empresa a sus empleadores.

Esto nos lleva a la conclusión de que en la mayoría de empresas donde trabajan no cumplan con normas de salud y seguridad ocupacional causando la mayoría de estos accidentes debido a

que si se siguiera las normas indicadas no ocurrirá estos accidentes ya que existe prevención y adecuación del ambiente de trabajo.

Análisis de Accidentes de trabajo en Ecuador

La Entidad del Instituto de Seguridad Laboral es la encargada de regular en Ecuador los gastos cuando un trabajador o empleado se ve un accidente que ha ocurrido, en Chile por lo contrario, maneja un diagrama que nos permite saber a qué organismo le competente dependiendo de la gravedad del accidente que se ha suscitado durante sus actividades.

En Ecuador el instituto ecuatoriano de seguridad social en su reporte nos ofrece los siguientes datos como se puede apreciar en la figura:

Figura 8 Reporte de Accidentes de Trabajo



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad social

- Desde el año 2022 hasta el corte de fecha existe 4.114 accidentes de trabajo en el lugar o centro donde se ejerce la actividad el trabajador.
- En cuanto a los accidentes que existen en el trayecto al y trabajo ya sea este en la ida o regreso del trabajo existe 2.955 accidentes.
- El en desplazamiento en dentro de su jornada labora existe 823 accidentes que han ocurrido y que han representado un desfaz en la productividad de la empresa.
- En otro lugar o centro de trabajo esto se refiere a las personas que tiene dos trabajos a medio tiempo han representado 546 accidentes en el trabajo

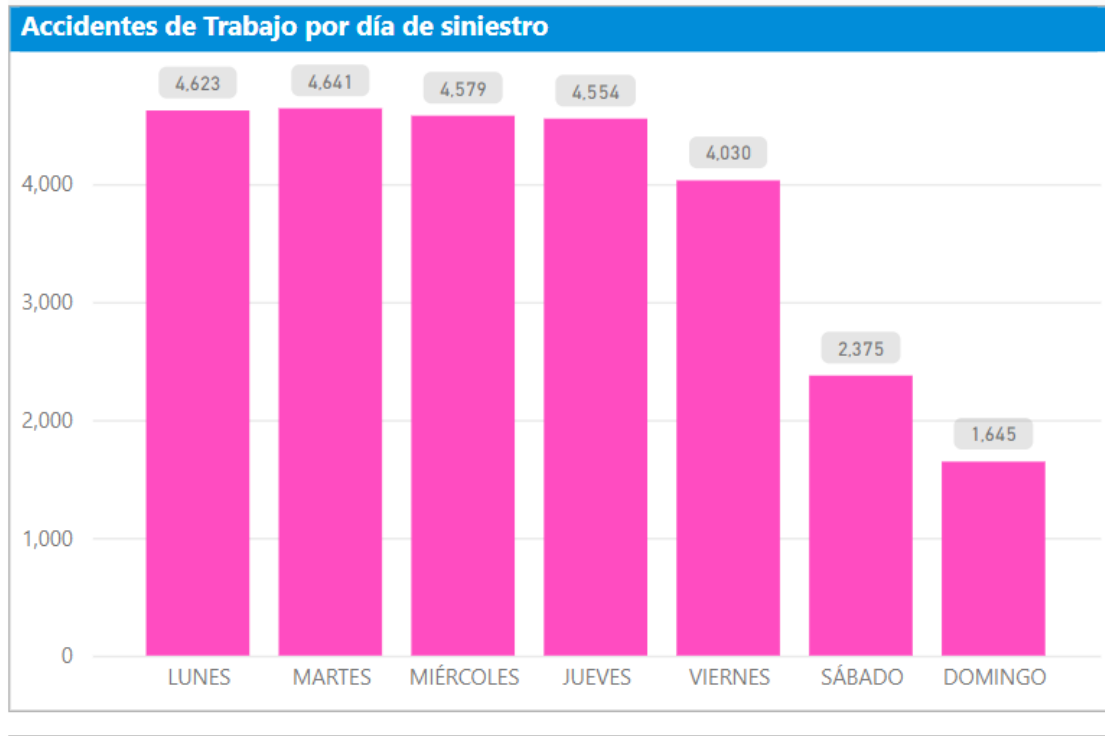
- En comisión de servicios por desplazamiento dentro de la jornada laboral existen 214 accidentes que se han registrado hasta la fecha

Dando un total de reportes de accidentes en el 2022 de 8692 que interrumpieron la continuidad en sus labores diarias a los trabajadores

Según los datos estadísticos presentados existen varios accidentes esto se debe a que las empresas no tienen una cultura de prevención y así mismo existe un incumplimiento de normas dentro de cada una de ellas. Cuando una empresa tiene accidentes laborales, o no cumple con las normas de seguridad y salud ocupacional, esto puede traer a la empresa una serie de problemas económicos y de productividad. Cuando una persona tiene un accidente laboral, puede perder muchos días de trabajo, lo cual puede disminuir la productividad de la empresa, además de los costos de salud.

El instituto también nos ofrece los días de la jornada laboral donde trabajador ha registrado mas accidentes de trabajo como nos representa la siguiente grafica:

Figura 9 Accidentes de trabajo por día



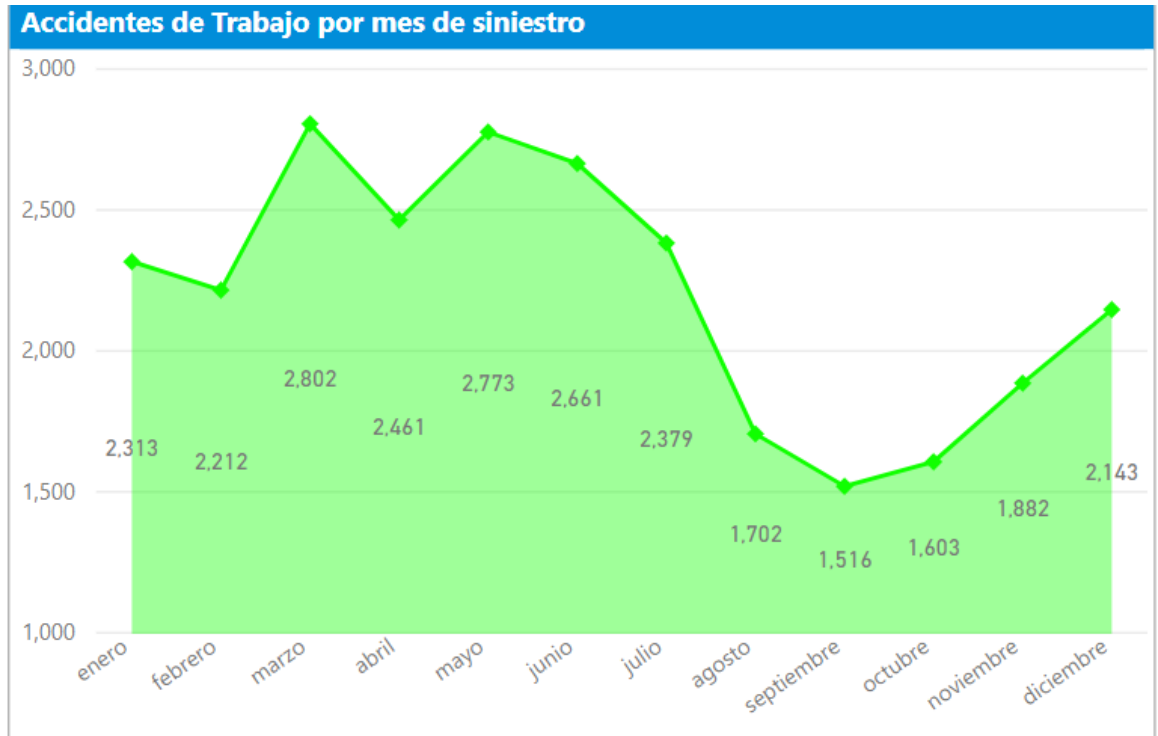
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad social

La grafica presenta los 5 a 6 días laborables son donde se encuentra o registra mas accidentes en el trabajo esto quiere decir que desde el día lunes hasta el viernes donde usualmente es la jornada laboral de la mayoría de trabajadores existe una mayor presencia de accidentes el día Martes y la ,menor cantidad de accidentes el día sábado y domingo siendo estos días los días libres para mayoría de trabajadores , pero esto también nos puede representar los accidentes que sufren los trabajadores que laboran los fines de semana.

Accidentes de trabajo representado por Mes:

En Ecuador es donde más se evidencia accidentes o siniestros en el lugar de trabajo es en marzo con 2.802 accidentes registrados en el mes, muy seguido por el mes de mayo que ha registrado 2.773 expedientes de accidentes.

Figura 10 Accidentes de trabajo por Mes



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad social

Accidentes por naturaleza de lesión

La mayoría de los accidentes de trabajo en Ecuador son por traumatismos superficiales. Un traumatismo es una lesión o herido causada por una fuerza o un acto de violencia externa. Este traumatismo puede ser debido a múltiples causas, entre las que encontramos:

Caídas.

Accidentes deportivos.

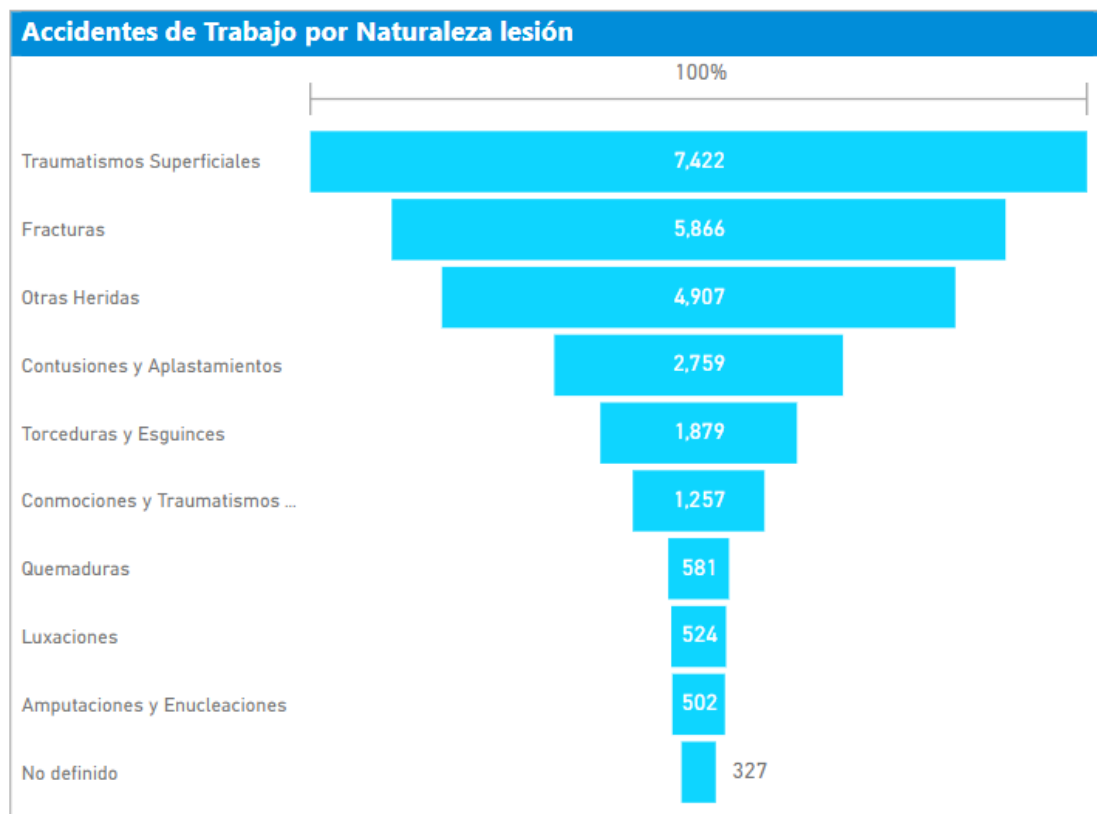
Accidentes de tránsito.

Quemaduras.

Agresiones.

Esto nos lleva a la conclusión de que en la mayoría de empresas donde trabajan no cumplan con normas de salud y seguridad ocupacional causando esto los accidentes a su vez también que los trabajadores no sigan las normas establecidas no solo por la empresa sino por cada una de las instituciones encargadas del bienestar de los trabajadores.

Figura 11 Accidentes por naturaleza lesión



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad social

En un porcentaje mínimo, pero no menos importante amputaciones y accidentes no definidos donde se son casos mínimos pero que se debería hacer una indagación profunda de estos accidentes y reducir a lo mínimos estos accidentes.

el sector de seguridad y salud ocupacional es uno de los sectores que más se ha ido desarrollando en los últimos años en nuestro país. Y muchas empresas han implementado políticas en esta área, que los han llevado a tener mayores resultados, menos accidentes, menor rotación de personal, y un mejor ambiente laboral. Sin embargo, hay mucho que mejorar en este sentido.

Accidentes de Trabajo y medidas preventivas entre Ecuador y Chile

Tabla 5 Comparación de accidentes de trabajo entre Ecuador y Chile

Aspecto	Ecuador	Chile
Definición de Accidente Laboral	Según el Código del Trabajo, el accidente laboral es "toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte".	Según la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se considera accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
Legislación	El marco legal principal es el Código del Trabajo, así como las disposiciones de la Seguridad Social establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).	La principal legislación es la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la cual establece el sistema de mutualidades de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Tasa de accidentabilidad	Según datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la tasa de accidentabilidad laboral en Ecuador fue de 8.692 Accidentes año 2022	Según la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, la tasa de accidentabilidad laboral en Chile fue 155.745 Accidentes en el 2022.
Principales causas de accidentes	Entre las principales causas de accidentes laborales en Ecuador se encuentran los accidentes de tráfico, caídas, golpes y accidentes por contacto con objetos o maquinaria.	En Chile, las principales causas de accidentes laborales incluyen caídas, golpes, atrapamientos y lesiones por esfuerzo repetitivo.
Notificación y registro	Los accidentes de trabajo deben ser notificados a la autoridad competente, generalmente al Ministerio de Trabajo, así como al IESS. Existe un registro oficial de accidentes laborales.	Los accidentes de trabajo deben ser notificados a la Superintendencia de Seguridad Social, y las mutualidades de accidentes del trabajo llevan un registro detallado de estos incidentes.
Prestaciones	Los trabajadores accidentados tienen derecho a recibir atención médica, indemnización por incapacidad temporal o permanente, y rehabilitación, según lo establecido por el IESS.	En Chile, los trabajadores accidentados tienen derecho a recibir atención médica, subsidio por incapacidad temporal, pensión de invalidez y otros beneficios económicos según lo dispuesto por las mutualidades.
Prevención	En Ecuador, la prevención de accidentes laborales se lleva a cabo a través de	En Chile, la prevención de accidentes laborales se enfoca en la identificación de riesgos,

programas de seguridad y salud en el trabajo, inspecciones laborales y capacitación para trabajadores y empleadores.

capacitación en seguridad laboral y fiscalización por parte de la Superintendencia de Seguridad Social.

Fuente: Datos de la plataforma Instituto Ecuatoriano de Seguridad social y SUSESO

Acceso a la información para informes y estadísticas de Accidentes de trabajo entre Ecuador y Chile

En la investigación también se analizó que cada uno de los países se pueda acceder a los datos, información pertinente en el cuadro que se muestra a continuación se indica si cumplen con esta accesibilidad se procedió a comparar a los países con parámetros de accesibilidad de información y también comparando las normativas que tiene cada uno tanto Ecuador y Chile.

Análisis de variables

Contenido a evaluar	Chile	
	Cumple	No Cumple
a. Normativa legal que exige el reporte de ET(Accidente de trabajo) y las EP (Enfermedad Profesional).	X	
b. Accesibilidad al contenido de datos estadísticos en las instituciones encargadas de la seguridad y salud Ocupacional	X	
c. Accesibilidad a las estadísticas de accidentes de trabajo y salud ocupacional.	X	

Fuente: Revisión de plataformas del ministerio de trabajo de Ecuador y Chile

Dentro de la investigación realizada se evidencia los aspectos presentados en la tabla donde se evidencia un análisis de las variables de la normativa de cada uno de los países. Si bien es cierto la seguridad y salud ocupacional ha sido una necesidad y un tema de debatir que ha existido siempre, también es cierto que se da poca importancia a este tema porque después de muchos años de inversión no se ven resultados con claridad, los beneficios de la seguridad y salud ocupacional, en ocasiones los empleadores, patronos o jefes, tienden a pensar que la seguridad es un malgasto

de tiempo y también que es un gasto innecesario, percepción que se tiene porque monetariamente no se evidencia un retorno de la inversión, además se dice que “Muchos empresarios piensan que la seguridad y salud no forma parte del verdadero cometido empresarial, el cual es ofrecer productos y/o servicios de calidad a un precio competitivo y obtener por ello un beneficio económico, y deja de considerar que no tener sistemas que controlen los riesgos laborales, generan ambientes de trabajos inseguros que colaboran en la generación de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, sin embargo dijo que “un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, causa un impacto en la calidad de vida de toda la sociedad”.

En Ecuador y en Chile existe leyes y normas que apoyan y mantienen el orden en su gran mayoría para la defensa de los trabajadores procurando su salud que debería ser la esencial preocupación de los gobernantes, empresarios y de los trabajadores que son los principales actores en tema de salud y seguridad y salud ocupacional.

Las leyes en cada uno de los países tienen similitudes, pero así mismo también tienen variables que los diferencian dentro del marco de la constitución tenemos que en Ecuador y Chile tiene artículos por los que velan por los derechos de cada uno de los trabajadores y también se establecen las obligaciones de los empleadores y los deberes que tienen que cumplir cada uno de ellos.

7. Discusión

La seguridad y la salud ocupacional son aspectos fundamentales en cualquier entorno laboral, ya que garantizar condiciones seguras y saludables no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a la productividad y al bienestar general de la sociedad. En este contexto, el presente análisis se centra en comparar las normas de seguridad y salud ocupacional entre Ecuador y Chile, así como en examinar su relación con la productividad y la incidencia de accidentes de trabajo, utilizando datos estadísticos del año 2022 en ambos países.

Dentro de la Normativa de seguridad y salud ocupacional en Ecuador y Chile se evidencia que Ambos países cuentan con legislación específica que regula la seguridad y la salud ocupacional en el lugar de trabajo. En Ecuador, la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo establece los derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores en materia de seguridad laboral. Por su parte, Chile cuenta con el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744, que establecen disposiciones similares en cuanto a seguridad y salud ocupacional.

Sin embargo, es importante destacar que las normas pueden variar en su alcance y aplicación en cada país, lo que puede influir en su efectividad para prevenir accidentes laborales y proteger la salud de los trabajadores.

VARIABLES DE PRODUCTIVIDAD Y SU RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Un entorno laboral seguro y saludable es un factor crucial para promover la productividad en cualquier industria. Los trabajadores que se sienten seguros y protegidos tienden a ser más

motivados y comprometidos con su trabajo, lo que puede traducirse en un aumento de la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

Por otro lado, los accidentes de trabajo pueden tener un impacto significativo en la productividad. Los costos asociados con lesiones y enfermedades laborales, así como los tiempos de inactividad y la pérdida de reputación, pueden afectar negativamente la rentabilidad y el rendimiento general de una empresa. Se demuestra que la Incidencia de accidentes de trabajo: Al analizar los datos estadísticos del año 2022 sobre la incidencia de accidentes de trabajo en Ecuador y Chile, se observan diferencias y similitudes significativas. Por ejemplo, aunque Chile podría reportar un mayor número total de accidentes, la tasa de incidencia podría ser más alta en Ecuador, lo que sugiere una mayor proporción de accidentes en relación con el tamaño de la fuerza laboral.

Los sectores más afectados y los tipos de accidentes más comunes pueden variar entre ambos países, dependiendo de factores como la estructura industrial y las condiciones laborales específicas. Sin embargo, la falta de capacitación, las condiciones inseguras y la falta de equipos de protección personal son factores contribuyentes comunes en ambos contextos.

En última instancia, el objetivo final es crear entornos laborales seguros y saludables que no solo protejan a los trabajadores, sino que también impulsen la productividad y contribuyan al desarrollo sostenible de la economía y la sociedad en su conjunto, por lo cual se crea una propuesta para el cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional.

Propuesta

Plan de mejora para cumplimiento de normas de salud y seguridad ocupacional en Ecuador

1. Objetivo General:

Mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en Ecuador, garantizando un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores, en cumplimiento con la normativa nacional e internacional.

2. Objetivos Específicos:

1. Identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en diferentes sectores y áreas de trabajo en todo el país.
2. Implementar medidas preventivas para controlar y reducir los riesgos identificados, priorizando la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
3. Capacitar y concientizar a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la seguridad y salud ocupacional, así como sobre sus responsabilidades y derechos.
4. Fomentar la participación de los trabajadores y sus representantes en la identificación y solución de problemas relacionados con la seguridad y salud ocupacional.
5. Establecer mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación para verificar el cumplimiento de las normas y la efectividad de las medidas implementadas.

3. Marco Legal

Actualmente, en Ecuador rigen normas y leyes que están destinadas a brindar protección a los trabajadores. Es así como se apega desde el año 2005, a lineamientos internacionales mundiales con base en la protección del trabajador, éste se encuentra en un periodo de transición y solidificación de sus leyes sobre seguridad y salud en el trabajo; es así, que ratifica desde el año 2005, instrumentos internacionales y adapta normativa interna para garantizar los derechos de los trabajadores reconocidos a nivel

externo, como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Este plan se basa en ejes fundamentales para las normas de salud y seguridad y salud ocupacional.

4. Estrategias y Acciones:

1. Diagnóstico Inicial:

- Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en diferentes sectores y empresas.

- Identificar los principales riesgos laborales y las áreas de mayor preocupación.

2. Capacitación y Sensibilización:

- Desarrollar programas de capacitación para empleadores y trabajadores sobre prevención de riesgos laborales, uso adecuado de equipos de protección personal, procedimientos de emergencia, entre otros.

- Realizar campañas de sensibilización sobre seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, utilizando diversos medios de comunicación.

3. Implementación de Medidas Preventivas:

- Establecer protocolos de seguridad y procedimientos de emergencia en todas las empresas, adaptados a sus necesidades y riesgos específicos.

- Garantizar la disponibilidad y uso adecuado de equipos de protección personal (EPP) en todas las actividades laborales.

- Implementar controles técnicos y administrativos para reducir o eliminar los riesgos en el lugar de trabajo.

5. Participación y Consulta:

- Fomentar la participación activa de los trabajadores y sus representantes en la identificación de riesgos y la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.

- Establecer comités de seguridad y salud ocupacional en las empresas, con la participación de empleadores y trabajadores, para promover la colaboración y el intercambio de información.

6. Seguimiento y Evaluación:

- Realizar inspecciones regulares de seguridad y salud en el trabajo para verificar el cumplimiento de las normas y la efectividad de las medidas preventivas.

- Monitorear las tasas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales para identificar tendencias y áreas de mejora.

- Evaluar periódicamente la implementación del plan y realizar ajustes según sea necesario.

Cronograma de Implementación:

- Fase 1 (Meses 1-3): Diagnóstico inicial y desarrollo del plan de acción.
- Fase 2 (Meses 4-6): Implementación de medidas preventivas y capacitación del personal.
- Fase 3 (Meses 7-9): Fomento de la participación y consulta de los trabajadores.
- Fase 4 (Meses 10-12): Seguimiento y evaluación continua, ajustes según sea necesario.
- A continuación, te presento una propuesta detallada de Plan de Cumplimiento de Normas de Salud y Seguridad Ocupacional para implementar en Ecuador, incluyendo cronogramas y cuadros de acuerdo a la ley:

Cronograma:

1. Evaluación Inicial (Meses 1-2):

- Realizar un diagnóstico de cumplimiento de normativas de seguridad y salud ocupacional, incluyendo revisión de legislación ecuatoriana aplicable.

- Identificar riesgos laborales y áreas de mejora mediante inspecciones y evaluaciones de riesgos.

2. Diseño de Plan de Acción (Meses 3-4):

- Desarrollar un plan de acción detallado para el cumplimiento de las normas y leyes de seguridad y salud ocupacional.
- Establecer objetivos específicos, responsables y plazos para cada actividad.

3. Implementación de Medidas Preventivas (Meses 5-8):

- Adquirir y distribuir equipos de protección personal y colectiva conforme a la normativa ecuatoriana.
- Realizar modificaciones en instalaciones y procesos para minimizar riesgos laborales.
- Capacitar al personal en el uso correcto de equipos de protección, primeros auxilios, y procedimientos de seguridad.

4. Seguimiento y Evaluación Continua (Meses 9-12):

- Establecer un sistema de monitoreo para verificar el cumplimiento de las normas y leyes de seguridad y salud ocupacional.
- Realizar auditorías internas periódicas para evaluar la efectividad de las medidas implementadas.
- Mantener registros actualizados de incidentes, accidentes y acciones correctivas.

Indicadores de Éxito:

- Reducción del número de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.
- Aumento de la participación y consulta de los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional.
- Cumplimiento con las normativas nacionales e internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Mejora en la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

8. Conclusiones

Una vez desarrollada la revisión de la literatura y la investigación bibliográfica, se establece las siguientes conclusiones:

1. En el Ecuador no necesariamente necesita una reforma y actualización, sino necesidad de los cambios en el cumplimiento de las normas debido en que en los tiempos actuales existen inconsistencias en las diferentes empresas y así también a las organizaciones y en las estructuras económicas del Ecuador.

2. En conclusión, este análisis comparativo destaca la importancia de contar y cumplir con normas efectivas de seguridad y salud ocupacional para garantizar entornos laborales seguros y saludables en Ecuador y Chile. Además, subraya la relación directa entre la seguridad laboral, la productividad y la incidencia de accidentes de trabajo.

3. El cumplimiento de las leyes y normas de salud y seguridad ocupacional en las empresas de Ecuador requiere un enfoque integral que involucre la evaluación, planificación, implementación, seguimiento y capacitación continua. Es un proceso continuo que debe ser respaldado por el compromiso de toda la organización para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

4. Las empresas necesitan capacitarse y tener conocimiento en seguridad y salud laboral, el cual tiene como objeto, la aplicación de las medidas necesarias para evitar, o al menos minimizar, los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores. Las leyes y normativas sobre prevención de riesgos laborales de cada país, constituyen la base legal sobre la que se sustentan las medidas de obligado cumplimiento para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se estiman realizar son las siguientes:

1. Se recomienda al Estado Ecuatoriano que a través del Ministerio de trabajo se coordine con las diferentes instituciones la actualización de datos para tener una visión clara de lo que está pasando dentro de las empresas en cuanto a los accidentes de trabajo y poder ejecutar a base de estos datos una cultura preventiva.
2. Se recomienda a las instituciones el Fortalecimiento Institucional, Es fundamental que las instituciones encargadas cuenten con los recursos humanos, financieros y técnicos adecuados para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. Esto puede implicar la contratación de personal especializado, la capacitación continua del personal existente y la adquisición de tecnología y equipamiento necesario.
3. Actualización y Divulgación de Normativas, Las instituciones deben mantenerse actualizadas con las últimas normativas y regulaciones en materia de salud y seguridad ocupacional, y asegurarse de que estas sean debidamente comunicadas y entendidas por todas las partes interesadas, incluyendo empleadores, trabajadores y otros actores relevantes.
4. Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSST): Las empresas deben establecer y mantener un SGSST adecuado que cumpla con los requisitos legales y promueva la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Esto incluye la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas de control, la capacitación del personal y la realización de auditorías periódicas para verificar el cumplimiento.
5. Capacitación Continua, Es fundamental capacitar a todos los empleados en materia de seguridad y salud ocupacional, incluyendo la identificación de riesgos, el uso adecuado

de equipos de protección personal, los procedimientos de emergencia y los derechos y responsabilidades de los trabajadores. Esta capacitación debe ser continua y adaptada a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.

6. Promoción de una Cultura de Seguridad. las empresas ecuatorianas deben promover una cultura organizacional que priorice la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto implica fomentar la participación activa de los empleados en la identificación y mitigación de riesgos, así como reconocer y recompensar las prácticas seguras. La comunicación abierta y la retroalimentación constructiva también son clave para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

7. Propongo a las diferentes Universidades del Ecuador que, a través de los estudiantes de la carrera de administración de empresas , se realice programas de vinculación con la sociedad, educar y concientizar sobre la salud ocupacional , a fin de que cumplan con las normas y reglamentos establecidos para el seguridad y salud ocupacional ; haciendo énfasis especial en los empresarios que como empleadores sepan como resguardar la salud de sus trabajadores.

8. Se propone a las empresas cumplir con la normativa se especifica que todos los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que las entidades son las responsables de garantizar dicha protección y proporcionarles las medidas y equipos de protección necesarios, así como la formación adecuada.

10. Bibliografía

- González Gutiérrez, F., López Narváez, L., & Blanco Romero, L. (2015). *Seguridad Laboral*. Marianela Rojas – Costa Rica. Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf>
- Medina Fernández de Soto , J. E. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, 110-119.
- Superintendencia de Seguridad Social . (2022). Estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales . *Unidad de Estudios/Superintendencia de Seguridad Social Informe Regional*, 4-20.
- Biblioteca de Congreso Nacional de Chile. (2021). Obtenido de Decreto 47: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094869&idVersion=2021-11-16>
- CAPITULO TERCERO EL MÉTODO COMPARATIVO. (2020). 41-55. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>
- Chico Chavez, H., & Martínez Cuesta , J. C. (Agosto de 2018). Análisis comparativo del índice de competitividad del sistema tributario ecuatoriano vs Chile y Colombia. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/37210>
- Cristancho Giraldo, L. A. (Enero de 2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, 1-23. doi:<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Dirección de Trabajo. (7 de Octubre de 2021). *Derechos Fundamentales* . Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>
- Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. (Septiembre de 2022). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Ecuador, b. c. (s.f.). Obtenido de LA ECONOMÍA ECUATORIANA REGISTRÓ UN CRECIMIENTO INTERANUAL DE 0,7% EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2023: <https://www.bce.fin.ec/boletines-de-prensa-archivo/la-economia-ecuatoriana-registro-un-crecimiento-interanual-de-0-7-en-el-primer-trimestre-de-2023#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de%202023%2C%20el%20Producto%20Interno%20Bruto,Exportaciones%20en%20>
- INEC . (2022). *Boletín técnico N°02-2022-IPP-DN*. Estadístico, Quito, Ecuador .
- Instituto de Seguridad Laboral. (2016). *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de <https://www2.isl.gob.cl/inicio/acerca-isl-portadilla/deberes-del-empleador-2/>
- Laos, E. H. (2021). Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México. *economíaunam*, 10(28), 5-52. Obtenido de [https://pdf.sciencedirectassets.com/312397/1-s2.0-S1665952X13X71890/1-s2.0-S1665952X13721868/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEjEoX%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXV](https://pdf.sciencedirectassets.com/312397/1-s2.0-S1665952X13X71890/1-s2.0-S1665952X13721868/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEjEoX%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXV)

zLWVhc3QtMSJIMEYCIQDukxJAI7ynuJ6RNer77raj4Smv2QIPBRAb6EbWA1pOFAI
hAMCuo0lw00Id

- LEXIS. (2012). *Codigo de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Marcelo. (16 de Mayo de 2020). Importancia de la seguridad y salud ocupacional para minimizar riesgos laborales. *Los Andes El periódico Regional*. Obtenido de <https://www.diariolosandes.com.ec/importancia-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional-para-minimizar-riesgos-laborales/>
- Martínez Barranco, M. P. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(2), 58-68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057496.pdf>
- Martínez, V., Omaña Guerrero, J. A., & Pérez Espinoza, M. J. (2018). Marca país Ecuador: un análisis comparativo entre Colombia, Perú y Chil. *Visión Gerencial*(1), 23-41. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4655/465554397014/movil/>
- Ministerio del trabajo y Previsión social . (s.f.). *Derechos de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.mintrab.gob.cl/empleo/derechos-de-los-trabajadores/#:~:text=%E2%80%93%20El%20derecho%20a%20la%20libertad,derecho%20a%20su%20libre%20elecci%C3%B3n.>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2010). *TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA SEGURIDAD HUMANA*. Obtenido de https://www.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/IIDHSeguridad/12_2010/97c70a6a-82ff-409c-a1de-438406607896.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Derechos laborales*. Obtenido de <https://help.unhcr.org/ecuador/bienvenido-a/educacion-salud-alimentacion-y-otros-servicios/trabajo-y-emprendimiento/derechos-laborales/>
- Pardo Cueva, D. A. (Marzo de 2021). Análisis comparativo de condiciones de inversión entre Ecuador y Chile en el sector industrial considerando los incentivos tributarios y el acceso a financiamiento. Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20349/TESIS%20-%20PARDO%20CUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva Peñaherrera, M., Merino Salazar, P., Benavides, F., López Ruiz, M., & Gómez García, A. R. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. doi:<https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>

Torres, C., & Sebastián, R. (2021). *Protestas en América Latina: análisis comparativo de las protestas en Ecuador y Chile 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8117>

Universidad UTEL. (2020). *Cuadro comparativo*. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r162r/w18141w/cuadro_comparativo.pdf

11. Anexos

Anexo 1. Cuadro de Convenios Internacionales relativos a la seguridad y salud Ocupacional

Tabla 12.1.1: Convenios Internacionales relativos a la seguridad social

No. de Convenio	Materia	Fecha de ratificación	Fecha del Decreto	Fecha de Publicación
CVN 24	Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.	5 de febrero de 1962.	Decreto Ejecutivo No. 93 publicado en el Registro Oficial No. 29 de 12 de diciembre de 1961.	Registro Oficial No. 159 de 17 de mayo de 1962.
CVN 100	Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.	11 de marzo de 1957.	Decreto Ejecutivo No. 32 publicado en el Registro Oficial No. 177 de 3 de abril de 1957.	Registro Oficial No. 177 de 3 de abril de 1957.
CVN 102	Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social.	25 de octubre de 1974.	Decreto Ejecutivo No. 93 publicado en el Registro Oficial No. 29 de 12 de diciembre de 1961.	Registro Oficial No. 29 de 12 de diciembre de 1961.
CVN 103	Convenio relativo a la protección de la maternidad.	5 de febrero de 1962.	S/D	Registro Oficial No. 159 de 17 de mayo de 1962.
CVN 111	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.	10 de julio de 1962.	S/D	Registro Oficial No. 219 de 30 de julio de 1962.
CVN 118	Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	9 de marzo de 1970.	Decreto Ejecutivo No. 1183 publicado en el Registro Oficial No. 206 de 23 de junio de 1969.	Registro Oficial No. 63 de 17 de mayo de 1972.
CVN 121	Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	5 de abril de 1978.	Decreto Supremo No. 2213 publicado en el Registro Oficial No. 526 de 15 de febrero de 1978.	Registro Oficial No. 592 de 23 de mayo de 1978.
CVN 128	Convenio relativo a las prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes.	5 de abril de 1978.	Decreto Supremo No. 2218 publicado en el Registro Oficial No. 527 de 16 de febrero de 1978.	Registro Oficial No. 597 de 31 de mayo de 1978.
CVN 130	Convenio relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad.	5 de abril de 1978.	Decreto Supremo No. 2214 publicado en el Registro Oficial No. 526 de 15 de febrero de 1978.	Registro Oficial No. 593 de 25 de mayo de 1978.
CVN 144	Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.	23 de noviembre de 1979.	Decreto Supremo No. 3368 publicado en el Registro Oficial No. 811 de 11 de abril de 1979.	Registro Oficial No. 811 de 11 de abril de 1979.
CVN 156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.	8 de febrero de 2013.	Decreto Ejecutivo No. 1383 de 13 de diciembre de 2012, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 857 de 26 de diciembre de 2012.	Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 857 de 26 de diciembre de 2012.
CVN 189	Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.	18 de diciembre de 2013.	Decreto Ejecutivo No. 119 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 95 de 4 de octubre de 2013.	Registro Oficial Suplemento No. 95 de 4 de octubre de 2013.

Fuente: Convenios y decretos del Ecuador

Anexo 2. Plataforma SUSESO

Superintendencia de Seguridad Social

Atención usuarios/as La SUSESO Fiscalización Normativa y jurisprudencia Publicaciones Estadísticas Prensa

Inicio / Publicaciones / Informes

Ver más Publicaciones

Estadísticas de Accidentabilidad 2022

Este documento entrega información sobre denuncias por accidentes del trabajo y enfermedades, número de accidentes laborales y enfermedades profesionales, tasas de accidentabilidad, con diversas desagregaciones, así como también información sobre las prestaciones del seguro de la Ley N°16.744.

2023 / Abril

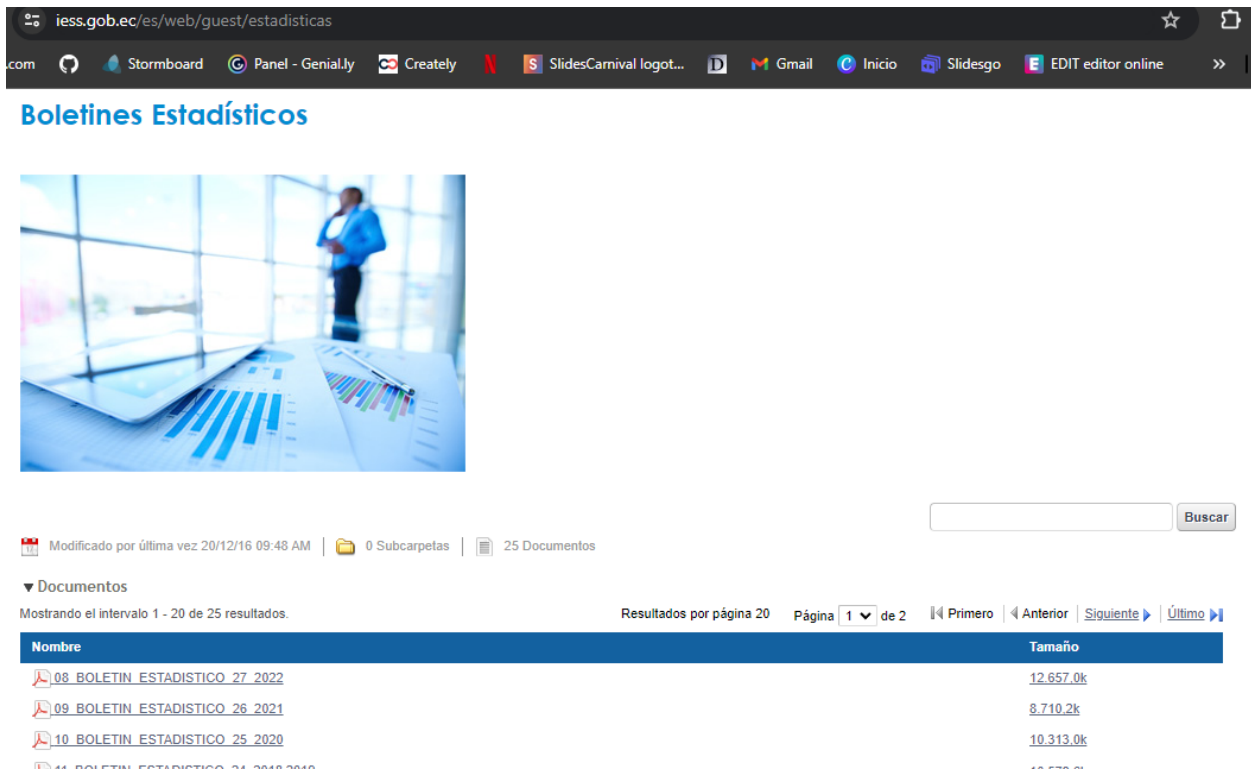
Estadísticas de Accidentabilidad 2022

Imprimir

<https://www.susesoc/6007/v3?propertyname=5372.html>

Fuente: SUSESO

Anexo 3. Plataforma IESS



The screenshot shows a web browser window with the URL [iess.gob.ec/es/web/guest/estadisticas](https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/estadisticas). The page title is "Boletines Estadísticos". Below the title is a blue-tinted image of a person in a business suit standing by a window, with a laptop and charts on a desk in the foreground. Below the image is a search bar with the text "Buscar". Underneath the search bar, there is a status bar indicating "Modificado por última vez 20/12/16 09:48 AM", "0 Subcarpetas", and "25 Documentos". A navigation bar shows "Mostrando el intervalo 1 - 20 de 25 resultados." and "Resultados por página 20". The main content area is a table with the following data:

Nombre	Tamaño
08 BOLETIN ESTADISTICO 27 2022	12.657.0k
09 BOLETIN ESTADISTICO 26 2021	8.710.2k
10 BOLETIN ESTADISTICO 25 2020	10.313.0k
11 BOLETIN ESTADISTICO 24 2019 2020	12.578.0k

Fuente: IESS (<https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/estadisticas>)

Anexo 4. Código de Trabajo Chile



Fuente: Código de trabajo Chile (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf)

Anexo 5. Código de Trabajo Ecuador



No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario



CODIGO DEL TRABAJO

Codificación 17
Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005
Última modificación: 26-sep-2012
Estado: Vigente

H. CONGRESO NACIONAL

CODIFICACION 2005-017

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida"; no se incluyen los artículos 205 y 206 subtítulos "Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938", y "Reglas para la aplicación del artículo anterior", respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtítulo "Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955" armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector.

De igual manera, en esta codificación se han codificado y sistematizado los textos de los siguientes artículos que constan con la nueva numeración: Texto del artículo 35 de conformidad a lo establecido en el Convenio con la OIT No. 138, y al Código de la Niñez y Adolescencia que derogó el Código de Menores; el artículo 87 en concordancia al Convenio No. 95 con la OIT, ratificado por el Ecuador que

Fuente: Código de trabajo Ecuador (<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>)

Anexo 6 Certificado de Traducción del Resumen



**FINE-TUNED ENGLISH
LANGUAGE INSTITUTE**

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Ing. María Belén Novillo.

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen de tesis: **“Análisis comparativo de las normas de seguridad y salud ocupacional entre Ecuador y Chile”** autoría de **Nathaly Silvana Maza Maza** con número de cédula **1150589321** previo a obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 27 de febrero del 2024

Ing. María Belén Novillo.

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.



Líderes en la Enseñanza del Inglés

Matriz - Loja: Macará 205-51 entre Rocafuerte y Miguel Riofrío - Teléfono: 072578899
Zamora: García Moreno y Pasaje 12 de Febrero - Teléfono: 072608169
Yantzaza: Jorge Mosquera y Luis Bastidas - Edificio Sindicato de Choferes - Teléfono: 072301329

www.fte.edu.ec