



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

TESIS DE GRADO

TEMA:

**“ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y  
RIESGOS EN EL TRABAJO”**

Tesis presentada previa a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de Justicia de la República del Ecuador.

Autora:

Sánchez LLumitasig Nancy Margoth

Director:

Dr. José Luis Endara Puga.

Latacunga-Ecuador  
Agosto del 2011

## AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**ESTUDIO Y ANÁLISIS DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO**”, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

.....  
Nancy Margoth Sánchez Llunitasig  
C.I. 092198213-8

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En mi calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:  
**“ESTUDIO Y ANÁLISIS JURIDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO”**, de Nancy Margoth Sánchez Llumitasig, de la carrera de Abogacía, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto de 2011

El Director

Dr. José Luis Endara Puga



**ANEXO 24**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**  
**Latacunga – Ecuador**

---

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, la postulante:

**SANCHEZ LLUMITASIG NANCY MARGOTH**, con el título de tesis: **”ESTUDIO Y ANALISIS JURIDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 5 de diciembre del 2011

Para constancia firman:

.....  
Dr. Carlos León  
PRESIDENTE

.....  
Ing. Roberto Herrera  
MIEMBRO

.....  
Dr. Luis Rodriguez  
OPOSITOR

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme dado la vida y permitirme cumplir con mis metas, sobre todo a mis Tíos Blanca y Jorge, ya que ellos me enseñaron valores; así como a mis maestros por su capacidad e ingenio para convertir mi sueño en una hermosa realidad y en especial al Dr. José Luis Endara Docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico con mucho cariño y amor a mi familia en especial a mi mamá Celinda Llumitasig, a mi esposo Miguel Jiménez y mi hijo Miguel, por haberme brindado su apoyo incondicional ya que ellos fueron el pilar fundamental para terminar mi carrera profesional.



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

---

## TEMA: “ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO”

**Autora:** Sánchez LLumitasig Nancy Margoth

### RESUMEN

El acondicionamiento del marco legal para la atención de las enfermedades y riesgos en el trabajo ha sido muy limitado; siendo las disposiciones legales existentes meras expresiones teóricas; afectando de esta manera directamente a los derechos de los trabajadores.

No es suficiente con que el trabajador tenga información sobre la naturaleza de las enfermedades y riesgos de trabajo; sino lo interesante sería que tengan plena conciencia de los métodos de prevención en seguridad laboral y se efectúe además una correcta aplicación y utilización de los instrumentos o programas de acción preventiva, muy utilizados actualmente. Pero este sueño está muy lejos de ser algo real, la seguridad en el trabajo por parte de la administración pública, la empresa privada y el Estado mismo, deja mucho que desear, ya que existe un descuido permanente del control y prevención de enfermedades y riesgos en el trabajo.

No se trata entonces de que los trabajadores estén aparentemente fuera de riesgos o sanos, sino que lo sean, puesto que la seguridad preventiva en el trabajo debe manejarse como cualquier otra función de una determinada empresa.

El aporte de esta investigación radica en la necesidad de orientar medidas que tengan en cuenta objetivos de mediano plazo y al mismo tiempo, puedan ser aplicadas gradualmente, identificando e incluyendo enfermedades y riesgos en el trabajo que no se encuentran incluidas dentro de la normativa vigente, ya que considero que un ambiente de trabajo sano y seguro, es además; un factor relevante para la productividad y competitividad.

Concluyo que este trabajo de investigación desarrolla un efecto positivo no solo por razones sociales de salud y calidad de vida, sino porque afianza el respeto de los derechos de los trabajadores a desempeñarse en un ambiente sano.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
**Latacunga – Ecuador**

---

**THEME: “STUDY AND JURIDICAL ANALYSIS OF ILLNESSES AND RISKS OF WORK”**

Author: Sánchez Llumitasig Nancy Margoth

**ABSTRACT**

The conditioning of the regulatory scheme for the attention of the illnesses and risks in work has been very limited; being the existent legal dispositions mere theoretical expressions; affecting directly by this way to the rights of the workers.

It is not enough that the worker own information about the nature of the illnesses and working risks; but the interesting thing would be that they have full conscience of the methods of prevention in labor security and also made at the moment a correct application and use of the instruments or preventive action programs, utilized nowadays. But this dream is far from being real, safety at work by government, private enterprise and the State itself, leaves much to be desired, as there is a permanent oversight and control of disease and risk prevention at work.

It is not then that workers are apparently out of risk or healthy, but they are, since the preventive security in the workplace should be managed like any other function of a certain company.

The contribution of this research lies in the need to direct action, taking into account the medium-term objectives and at the same time, can be applied gradually, identifying and including diseases and occupational hazards that are not included in current legislation because I believe that a healthy and safe working environment, it is also, an important factor for productivity and competitiveness. I conclude that this research develops a positive effect not only for social reasons of health and quality of life, but because it reinforces respect for the rights of workers to function in a healthy environment.



## CERTIFICACIÓN

A petición verbal de la Señora **Nancy Margoth Sánchez Llunitasig**, con C.I 092198213-8, luego de revisado el ABSTRACT correspondiente de la Tesis de la postulante del tema: **"ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO**, certifico que dicho ABSTRACT cumple con los requerimientos establecidos.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo la interesada hacer uso de esta presente certificación, en lo que creyere conveniente.

Latacunga a 29 de julio del 2011

Atentamente,



Lic. Jorge Rosero  
C.I/0500862727

## INDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAGINAS</b>
PORTADA.....	i
AUTORIA.....	ii
AVAL.....	iii
APROBACION.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
CERTIFICADO.....	ix
INDICE.....	x
INTRODUCCIÓN.....	x
<b>CAPITULO I</b>	
FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.....	1
1. Antecedentes Investigativos.....	1
2. CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. LOS DERECHOS HUMANOS.....	5
3.1.1 La Universalización de los Derechos Humanos.....	8
3.1.2 Breve historia de los Derechos Humanos.....	15

3.1.3	Los Derechos Humanos y el Derecho de los Trabajadores.....	20
3.1.4	Vías Tutelares de los Derechos Humanos.....	22
3.2.	LOS DERECHOS LABORABLES.....	23
3.2.1	Derechos Humanos Laborables.....	30
3.3	LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	32
3.4.	POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	42
3.4.1	La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	44
3.4.2	Prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales..	45
3.4.3	La psicología industrial y organizacional.....	47
3.5.	INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDADES.....	50
 <b>CAPITULO II</b>		
1.	BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	52
2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
2.1	Tipo de Investigación.....	54
2.2	Metodología.....	54
2.3	Unidad de estudio.....	54
2.4.	Métodos.....	55
2.4.1.	Métodos Teóricos.....	55
2.4.1.1	Método Inductivo.....	56

2.4.1.2 Analítico.....	56
2.4.1.3 Dialéctico.....	56
2.4.2 Método Empírico.....	56
2.4.3 Método Estadístico.....	57
2.5. Técnicas.....	57
2.5.1 Encuesta.....	57
2.5.2 Entrevista.....	57
3. ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	58
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
4.1 Conclusiones.....	78
4.2 Recomendaciones.....	79
<b>CAPITULO III</b>	
1. MARCO PROPOSITIVO.....	81
1.1 Documento Crítico.....	81
2. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	82
2.1 Fundamentación.....	82
2.2 Justificación.....	84
3. OBJETIVOS.....	85
3.1 Objetivo General.....	85
3.2 Objetivos Específicos.....	85
4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	86

4.1 Exposición de motivos.....	92
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	96
Bibliografía Citada.....	96
Bibliografía Consultada.....	97
Lincografías.....	97
Textos Legales.....	97
Anexos.....	98

## INTRODUCCIÓN

Las enfermedades profesionales, y los riesgos laborales, como los accidentes de trabajo son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad laboral e empresarial, incidiendo negativamente en la productividad y por consiguiente amenazando el desarrollo económico de una Institución o empresa conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social; hechos que requieren la adopción inmediata de medidas preventivas concretas tendientes a evitar o prevenir cada uno de estos problemas.

Este tema de investigación es de vital importancia, puesto que no existe en la provincia de Cotopaxi un trabajo de esta naturaleza, que permita evidenciar esta problemática; siendo la formulación del problema la búsqueda de mecanismos técnicos y jurídicos para que las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo suscitados en el área laboral sean subsanadas de forma inmediata tomando en cuenta la realidad del trabajador.

El objetivo general de la investigación consiste en efectuar un análisis social y jurídico de la aplicación de la Ley, cuando existe la presencia de una enfermedad profesional o accidente de trabajo, tomándose como referencia una empresa de Cotopaxi denominada IMCOCIG.

En la investigación se plantearon las siguientes preguntas directrices:

¿En el campo laboral se aplican los preceptos jurídicos en cuanto al control e indemnización de las enfermedades profesionales y riesgos laborales?

¿Cuáles son las causas y efectos de la falta de reconocimiento de los riesgos de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo?;

¿ Qué aspectos jurídicos y metodológicos debe tomarse en cuenta para que las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sean aplicados en el área laboral?.

El tipo de investigación aplicado en este trabajo de investigación es la investigación descriptiva; y los métodos utilizados son el método inductivo y deductivo, el analítico, y el método dialéctico.

Así mismo las técnicas de investigación aplicadas son la observación, la encuesta y la entrevista, los resultados se evidencian a través de la estadística descriptiva y la interpretación de datos a través de pasteles, barras y diagramas.

Esta tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se establece los antecedentes de la investigación y las categorías fundamentales con su respectivo desarrollo del marco teórico.

En el Capítulo II, se realiza una breve caracterización del objeto de estudio y se visualiza el diseño metodológico, de la investigación; el análisis e interpretación de resultados, y las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo III, se encuentra la propuesta y el desarrollo de la misma.

## CAPITULO I

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO

#### 1. Antecedentes Investigativos.

Todos trabajamos para vivir, pero dentro de un ambiente de trabajo, el trabajador puede tener accidentes de trabajo, que no es otra cosa que las lesiones que sufre una persona durante el tiempo y en el lugar del trabajo; aunque no lo parezca todos los trabajos tienen sus riesgos que de una u otra forma pueden afectar negativamente al desarrollo normal de su vida.

Por otro lado el trabajador puede contraer una enfermedad profesional, catalogada esta como el deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, en el ambiente o en la forma que desarrolla su trabajo; en este sentido podemos hablar de enfermedades respiratorias de personal de fábricas; enfermedad en la vista, producto de la exposición durante horas ante unacomputadora, lesiones cervicales para los que están sentados en malas posiciones, estrés crónico entre otros.

Tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales son variables atribuidas a los riesgos laborales y estos estaban relacionados con sectores como la construcción o la Industria sobretodo, pero hoy en día en una oficina normal también existen riesgos, cada año en el mundo son miles y miles los accidentes laborales que tienen las consecuencias, bien la muerte, la incapacidad temporal del trabajador o la incapacidad definitiva. Según un informe de La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se establece que las enfermedades degenerativas derivadas de la exposición habitual a agentes químicos son más importantes y frecuentes que los accidentes de trabajo, y estima que de los 2 millones de muertes laborales que tienen lugar a cada año en el mundo, 440.000 se producen como resultado de la exposición de los trabajadores a agentes químicos.

Debido a su actividad profesional, el hombre está expuesto a contraer enfermedades que tienen relación con el trabajo que realiza, y otras que se desarrollan en consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo.

En nuestro país el problema se agrava por la falta de información, conocimiento y control de los trabajadores expuestos a agentes químicos en su trabajo. Tampoco se diagnostican y por ende no se denuncian la mayoría de estas enfermedades profesionales.

Existen 29 millones de sustancias químicas en el mundo. Registradas: 100.000, de estas las empresas utilizan unas 30.000 a pesar de que 20.000 de ellas no cuentan con pruebas toxicológicas completas y sistemáticas.

De las sustancias químicas cuyo efecto se conoce, 350 son cancerígenas y 3.000 son alérgenos declarados

En el Ecuador, el Código Laboral en su Art.349 establece como principal objetivo reducir las cifras de accidentes laborales en toda su amplitud, desde los más leves, hasta los más graves.

Ante esta situación las empresas deben ampliar su visión ante el verdadero significado de la seguridad e higiene laboral, e impulsar programas de seguridad efectiva, las misma que se consigue con el apoyo y acoplamiento del factor humano; esto debe ser motivado y encaminado a sentir la verdadera necesidad de crear un ambiente de trabajo más seguro y estable, lo que en lo futuro reduce los riesgos laborales.

La creación de un ambiente seguro en el trabajo implica cumplir con las normas y procedimientos establecidos sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la confirmación de la seguridad como son: en primera instancia el factor humano (entrenamiento y motivación), las condiciones de la empresa (infraestructura y señalización), las

condiciones ambientales (ruido y ventilación), las acciones que conllevan riesgos, prevención y control de accidentes; entre otros, sumándose a esto la evaluación y seguimiento continuo de los procesos sistemáticos aplicados.

Resulta importante destacar que las reglas relacionadas a la seguridad e higiene han venido estableciéndose en base de las víctimas; de la incapacidad, de las enfermedades, de la sangre derramada y la pérdida de la vida de personas; a fin de evitar la recurrencia. Lo esencial es aprender y cumplir lo antes posible las reglas propias de los lugares de trabajo.

Las transformaciones permanentes de los métodos de trabajo, la exigencia del ser humano ante más y más competitividad y la aplicación de un sin número de tecnologías exigen actualizar e identificar nuevos riesgos laborales y definir las medidas de protección a aplicarse, riesgos laborales que de presentarse a manera de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales deben constar para su indemnización o reparación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

## 2. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.



### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. LOS DERECHOS HUMANOS.**

También conocidos como Derechos de la personalidad, son las atribuciones que todo individuo posee por su condición de ser humano y de miembro de la comunidad universal, derechos que están encaminadas a proteger su dignidad y favorecer su desarrollo de modo armónico con los intereses de la colectividad.

Con esta acepción citada; los derechos humanos son aquellas exigencias que brotan de la propia condición natural del hombre.

VIDAL GARCIA., Marciano (1980) menciona que: "Entendemos por derechos humanos a la formulación histórica nacida dentro de la etapa moderna de la cultura occidental, que recoge las experiencias básicas de la dignidad humana." Pag.20

La noción de derechos humanos constituye el reconocimiento de que el ser humano, simplemente por serlo tiene un derecho inherente e inalienable. Se trata de un derecho moral que se deriva del hecho de que el hombre es un ser humano, y que a su vez garantiza la dignidad de cada individuo.

Los derechos humanos se basan en el respeto de la dignidad humana, y representan las aspiraciones y conquistas más nobles de la humanidad y hacen referencia de manera integral, a todos los aspectos de la vida humana, entendida en las condiciones históricas, sociales, políticas económicas y culturales en que se desenvuelve cada sociedad.

HERVADO Jhosep. (2008) manifiesta que: "Los derechos humanos significan una estimativa axiológica en virtud del valor justicia, que se impone al Estado y al Derecho positivo." Pag.68

Considero particularmente que los derechos humanos son inherentes a la persona humana, así también son inalienables, imprescriptibles. No están bajo la autoridad del poder político, sino que más bien están dirigidos únicamente por el hombre.

Es habitual poner una fecha de nacimiento a los derechos humanos, bien sea en el año 1789, en el marco de la Revolución Francesa, con su declaración de los derechos del ciudadano, o bien sea la del año 1948, en las Naciones Unidas. Ambas fechas son correctas y recuerdan momentos históricos muy importantes para el reconocimiento de los derechos del ser humano.

Desarrollados históricamente a lo largo de los siglos, se reconoce actualmente a los derechos Humanos como a los que amparan libertades y el derecho a la propiedad, sumandos a aquellos encaminados a procurar el bienestar real del individuo mediante acciones estatales, y que son conocidos como Derechos económicos y sociales.

Su desarrollo empieza oficialmente con su reconocimiento en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y la posterior creación de entidades y organismos a cargo de su protección y garantía, en el orden nacional y el internacional.

La formulación jurídica de los derechos humanos como derechos fundamentales y su incorporación a los textos constitucionales de los Estados procede de un momento histórico específico, donde se luchaba contra las arbitrariedades de un estado absolutista o totalitario; donde no existe el más mínimo respecto a estos derechos elementales.

CAMPOS, Bidart(2005) dice:“que la filosofía y la ideología de los derechos humanos son la fuente de los principios generales el de que hay que promover, respetar y dar efectividad”. Pag.17

Los derechos humanos merecen respeto, tutela, reconocimiento, promoción y vigencia, El valor máximo de los derechos humanos es un

valor pragmático:son válidos en la medida en que incitan a la acción y la orientan.

Pues serian inútiles si no contribuyeran en nada a modificar nuestra actividad, convirtiéndola en una fuerza capaz de contribuir a la transformación del mundo

Función y finalidad de los derechos humanos:

En principio podemos decir que ellos sirven de ideas de fuerza, ya que disponen vigor para canalizar el derecho futuro, para perfeccionar el existente y para acelerar el cambio y la transformación.

El curso histórico que ha seguido la filosofía de los derechos humanos va mostrando hitos importantes en un progreso, por ejemplo se ha alcanzado la instancia de la internacionalización. La difusión de la filosofía de los derechos humanos han empujado la curva ascendente de su positivización. Sin ella el derecho de los derechos humanos no sería hoy lo que es. Cuando pasamos al derecho positivo y un funcionamiento eficaz, los derechos humanos diversifican su función valiosa.

Los derechos humanos cumplen una función determinada, dentro del orden social.

Desde un punto de vista filosófico, dan la orientación necesaria para introducir dentro del derecho los derechos humanos. Dentro del derecho, son los que hacen que se pueda llegar al bien común dentro de la sociedad, garantizando el desarrollo de todas las personas, teniendo como base a la dignidad de la persona. Los derechos humanos marcan los límites del abuso del poder, se fundan en la ética de la libertad, la igualdad y la paz.

El sistema de los derechos humanos cumple una política de propiciar el bien común, la libertad y el desarrollo de todos los hombres, en todos los aspectos y ámbitos de su convivencia.

El orden jurídico-político, es el encargado de garantizar su tutela y defensa, para poder mantener un orden social.

Por lo tanto, en la función de los Derechos Humanos podemos destacar la importancia de la filosofía de los derechos humanos, la cual nos da la base necesaria, para que luego surja una determinada ideología basada en la democracia y esta nos de pie para poder insertar dentro del Derecho positivo, las normas basadas en los derechos humanos, dentro del ámbito social.

### **3.1.1 La Universalización de los Derechos Humanos**

La universalización de los derechos humanos conlleva un solo interés; el de defender a un individuo débil frente a estados cada vez más poderosos, defendiendo la libertad individual y la dignidad humana.

Los derechos humanos son universales porque pertenecen a todos los hombres, a todos por igual, en todo tiempo y lugar; se encuentran de manera innata ligados a la naturaleza del hombre.

La universalidad de los derechos humanos comienza a partir del siglo XVIII, con la Independencia y la Revolución americanas de las Colonias Inglesas, y con la Revolución Francesa. En este tiempo comienza el constitucionalismo moderno y comienzan a surgir las declaraciones de derecho.

Este movimiento adquiere gran difusión en el mundo.

Durante esta época, comienza la formulación de los derechos de la primera generación, los derechos civiles y políticos, los cuales en ese entonces fueron también denominados derechos públicos subjetivos y derechos individuales. La universalización se funda especialmente en la difusión de estos principios, porque cada estado fue introduciendo y formulando en sus constituciones los derechos del hombre.

Con relación a la universalidad, hablamos de la internacionalización. Esta comienza en la segunda mitad del siglo XX, es un fenómeno que acontece en el plano internacional; por el cual el problema de los derechos ya no es exclusivo resorte de cada estado en su jurisdicción interna, sino además del derecho internacional público.

A la vez el derecho internacional público se ocupa y preocupa de ellos, y formula su propia declaración de derecho en documentos internacionales, como el de las Naciones Unidas de 1948 y en demás tratados, pactos y convenciones.

Para CAMPOS Bernardo. (2009) "Universalizar los derechos es admitir que todos los hombres siempre y en todas partes deben gozar de "unos" derechos porque el hombre es persona. Internacionalizar los derechos es hacer exigible en virtud del derecho internacional público que todo estado reconozca "unos" derechos a todos los hombres, también porque el hombre es persona".

A lo largo del tiempo y para referirse a los derechos humanos como derechos inherentes al hombre, hay quienes los han denominado de múltiples formas, ya sea por el idioma, el uso lingüístico de cada sociedad, las diferentes culturas, la doctrina de los autores, entre otras causas, así tenemos:

Derechos Humanos como Derechos del hombre:

Derechos del "hombre", esta palabra utilizada hace énfasis en aquellos derechos que son inherentes única y exclusivamente a la persona, en razón de su naturaleza y condición humana, razón por la cual todos los seres humanos Hombres, Mujeres, son titulares de ellos, por igual.

Derechos Humanos como Derechos individuales:

La individualidad de cada persona, como individuo de la especie humana, al cual se le garantiza derechos individuales y cuando este se asocia o

agrupa con los de su misma especie se les denomina derechos colectivos.

Derechos Humanos como Derechos fundamentales:

La utilización de la palabra fundamentales determinan que el hombre sin la aplicación de estos derechos no podría desarrollarse plenamente en la sociedad ya que los derechos fundamentales de un ser vivo son considerados también como derechos elementales para su pleno goce de vida.

Derechos Humanos como Derechos naturales:

"Naturales" concebidos así por la particularidad que tiene el Derecho Natural, como una exigencia propia de la naturaleza humana, con lo que de alguna manera se explica que el ser humano nace con derechos, de ahí la frase de que el ser humano tiene derechos desde que es separado de su madre en el nacimiento, y en otros casos posee derechos desde su concepción.

Derechos Humanos como Derechos Innatos:

Al citar la palabra innatos esto se refiere, a que ciertos derechos, se encuentran en la naturaleza misma del hombre, se encuentran insertos a él, mas allá de noser estos reconocidos por el Estado; y que lo acompañan hasta el fin de su existencia.

CAMPOS, Bidart(2006) en su libro "Teoría General de los Derechos Humanos"concluye que los Derechos Humanos "son innatos e inherentes a la naturaleza del hombre; además son inmutables, eternos, supra temporales y universales". Pag.35

Derechos Humanos como Derechos Constitucionales:Son los derechos que se encuentran incorporados dentro de las diferentes cartas constitucionales, los cuales al estar determinados en la norma suprema

de los países, tienen garantías de naturaleza suprema. Como quiera que se les denomine a los derechos humanos para que estos puedan ejercerse, y reconocerse dentro de un ámbito real, los Estados deben ser democráticos; la democracia es la que permite que todos los ciudadanos y ciudadanas participen realmente de las políticas de gobierno y de sus decisiones que se aplicarán en la sociedad; los ciudadanos por ende gobiernan conjuntamente con el poder público. Ya que participan activamente dentro de sus procesos, lo que permite afianzar el reconocimiento, respeto, tutela y promoción de los derechos humanos.

Profundizado en la naturaleza de los derechos humanos, el autor VIDAL, Marciano (2001) afirma que:

Al hablar de la universalización de los derechos humanos podemos considerar hasta cuatro vertientes:

- Una vertiente jurídica que queda reflejada al hablar de derechos.

En efecto, no tiene sentido hablar de derechos humanos sin aludir a su positivación.

Para que los derechos humanos adquieran la condición de derechos subjetivos o de libertades públicas se precisan el reconocimiento que procede de una norma jurídica.

Desde este punto de vista los derechos humanos nacen de unas fuentes y requieren un conjunto de garantías que pertenecen ambas -fuentes y garantías- al plano de lo jurídico.

Solamente así se puede hablar con toda propiedad de derechos humanos.

- Una vertiente histórica que hace relación a la realidad histórica de la que proceden los derechos humanos.
- Una vertiente sociológica que se refiere a la aglomeración actual de tales derechos.

- Una vertiente ética que puede expresarse con la adjetivación de humanos.

Es evidente que el aspecto jurídico es el que más se ha detenido en la consideración de los derechos humanos, haciendo así que éstos aparezcan como realidades preferentemente jurídicas. Sin embargo, la aproximación jurídica no es la única ni agota la significación de los derechos humanos.

Su misma noción alude a vertientes extrajurídicas que constituyen el campo interdisciplinar de la realidad pluridimensional de los derechos humanos.

Por ello afirmamos que:

Los derechos humanos tienen una instancia, un lado ético evidente, con una evidencia primaria.

Los derechos humanos son categorías éticas en cuanto expresan valores básicos introducidos e intraducibles plenamente en el campo de la norma jurídica.

La instancia ética en los derechos humanos aporta el carácter de exigencia profética y globalizante.

Los derechos humanos, por ser expresiones de valores básicos de la persona, encauzan la protesta y la profecía de lo humano por terrenos metajurídicos y más allá de las aglomeraciones históricas.

Los derechos humanos poseen razones que justifican la dimensión ética en ellos presente. Entre éstas, tenemos:

La opción humanista: que de una u otra forma reconoce el valor del hombre por encima de cualquier otra realidad, está en la base de la ideología de los derechos humanos. En esta corriente genérica humanista tiene una influencia cierta el mensaje cristiano.

El reconocimiento de la persona humana el núcleo ético de donde se desarrollan los derechos humanos.

El valor de la libertad, originada en la matriz de la modernidad es el fundamento inmediato de los derechos humanos.

En éstos el ser libre se completa en el tener libertades.

La libertad será el concepto clave, dentro de la filosofía de los derechos humanos, para explicar la necesidad de un ámbito de autonomía del hombre en la sociedad y de un límite a los poderes externos a él, especialmente al poder del estado.

Esta funcionalidad puede revestir formas variadas y tener incidencia en diversos frentes de la comprensión y de la realización de los derechos humanos.

Señalamos algunos aspectos:

La dimensión ética, inherente al mismo concepto de derechos humanos ejerce una función de orientación en las declaraciones y en la positivación de los mismos. Las declaraciones de libertades y las normas positivas tratan de plasmar las exigencias de la dignidad humana.

De ahí que la dignidad humana es el criterio orientador y buscar salvarlo en toda situación es el cometido de la labor ética. Para ello:

Impedirá que las declaraciones y normativas se desvíen hacia positivaciones contrarias a la auténtica realización humana. Aportará la verdadera clave para la interpretación de sus aplicaciones.

Urgirá el progreso en la toma de conciencia de nuevos aspectos y exigencias de la dignidad humana.

Asegurará que este progreso se realice dentro de la fidelidad a los valores objetivos de lo humano. Desde la instancia ética se puede y se debe

postular aquel conjunto de garantías jurídicas y metajurídica que hagan posible la realización de los derechos humanos en cada situación histórica concreta. Resaltamos dos:

Los derechos humanos se hacen efectivos en la vida política y ciudadana, pero son anteriores a ella. Estos derechos son originales, no dependen de ninguna instancia política ulterior, y consiguientemente, son inalienables.

Ellos no son juzgados por otras instancias pero si juzgan toda estructura social. Juzgan, ante todo, la forma configurativa del poder político en su máxima expresión: el Estado.

Para que los derechos humanos alcancen plena realización se requieren tanto el reconocimiento político como la protección jurídica.

Las declaraciones de los derechos humanos no pueden caer en la ingenuidad de que la simple formulación engendra inmediatamente su aceptación y su verificación. La ideología de los derechos humanos no puede quedar en mera retórica, sino que ha de alcanzar la efectividad social.

Función importante de la instancia ética inherente a los derechos humanos es la que se concreta en el discernimiento crítico/utópico de las condiciones sociales en las que brotan, viven y se desarrollan tales derechos. Esta función adquiere en la situación actual los siguientes compromisos:

Urgir los presupuestos sociales que hacen posible el paso de los derechos humanos del ámbito formal al ámbito real. La realización de los derechos humanos está condicionada a las estructuras sociales: económicas, culturales, políticas. Una estructura social injusta no solamente es ineficaz para el despliegue de los derechos humanos, sino que tiende a convertir la declaración de libertades en instrumento de opresión para los más débiles.

Para que los derechos humanos adquieran una verificación concreta para todos es necesario liberarlos de la ideología individualista burguesa en que recibieron su primera formulación.

Considero que la comprensión y la realización de los derechos humanos en el momento actual ha de tener como marco la opción del socialismo democrático.

A partir de la declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se han desencadenado una variedad de declaraciones posteriores en cautela y en pos de buscar la protección de los derechos fundamentales de las personas; así tenemos por ejemplo la Declaración de derechos del niño aprobada en el año 1.959, donde se enuncia y se tutela los derechos más elementales de protección de la integridad de este grupo considerado desde el 2008 con la aprobación de nuestra Constitución como grupo vulnerable y de atención prioritaria; La convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer efectuada y aprobada en el año 1.959, en donde se garantiza el derecho de la mujer a participar activamente en la política, con igualdad de derechos que el hombre a partir de esta fecha se va enunciado varios postulados sobre la equidad de género.

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer efectuada en el año 1.969, con este antecedente las libertades de la mujer se van desarrollando activamente con lo que puede participar irrestrictivamente en la sociedad en igualdad de condiciones a su sexo opuesto. La Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles e inhumanas o degradantes en el año 1.984, objeto de esto se ratifica en varios países la prohibición de la pena muerte, y la cadena perpetua; la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1.989 donde se ratifican la protección de derechos de este grupo social y se afirman otros tipos de tutela social y jurídica.

### **3.1.2. Breve historia de los derechos humanos.**

Los más lejanos y recónditos antecedentes de reconocimiento de los derechos humanos son probablemente los que se dieron en las antiguas culturas de oriente. La primera manifestación explícita acerca de los

derechos humanos y de su reconocimiento público, es aquella contenida en el antiguo texto legal hindú, conocido como el Código de Manú o Código de las diez libertades humanas.

Este cuerpo legal consagraba cinco libertades o seguridades sociales y cinco posesiones o virtudes individuales.

Las libertades a que se hacían referencia eran:

- a) La liberación de la violencia
- b) La liberación de la miseria
- c) La liberación de la explotación
- d) La liberación de la violencia o deshonra
- e) La liberación de la muerte y la enfermedad temprana.

A la vez, las cinco posesiones eran:

- 1) La ausencia de intolerancia
- 2) La compasión o sentimiento por el prójimo
- 3) Sabiduría
- 4) Libertad de pensamiento y de conciencia
- 5) Liberación del miedo y de la insatisfacción o desesperación.

Más adelante el derecho humano de revelarse contra la opresión, fue expuesto en la civilización antigua, siendo su primera manifestación atribuida a Confucio, filósofo chino del año 500 (A.C.) Ya en los albores de nuestra era, el derecho romano también contemplo mecanismos de defensa de ciertos derechos individuales del hombre.

Como se sabe la base de la juridicidad romana estaba constituida por el derecho civil (iuscivile), que consagraba los derechos de los ciudadanos de Roma, al mismo tiempo que privaba de todo atributo legal a los esclavos del imperio. Ante el apareamiento del cristianismo y su expansión por la civilización a cargo del mismo hombre, marca un indudable salto en la concepción de los derechos humanos.

Se proclama la igualdad intrínseca de todos los hombres, la religión se opone por ende a todos los sistemas de esclavitud, y se declara contrario del famoso modo de producción esclavista imperante en la época.

En este sentido se populariza el criterio de que la realidad del hombre (ser humano) es anterior y superior al derecho y que el derecho ha sido creado por los hombres y para los hombres, para protegerlos.

Posteriormente el mismo cristianismo propondrá la igualdad de derechos de la mujer, dada la rapidez del expansionismo cristiano en todo el mundo. Con el advenimiento de otro modo de producción reconocido en la historia, el feudalismo, el reconocimiento de los derechos individuales pasa a ser facultad de los señores feudales, quienes podían conceder atributos jurídicos o privar de ellos a cualquier habitante.

La evolución de la sociedad dentro de este modo de producción da lugar al apareamiento de un nuevo tipo de derecho la libertad por privilegio, que se lograba mediante un acuerdo o convenio entre los gobernantes y los individuos favorecidos.

La más importante manifestación de estos derechos es la concesión de privilegios que las monarquías hacen a favor de la alta nobleza, la que de este modo queda investida de fueros y prerrogativas especiales, como el derecho a aprobar impuestos, ser juzgados por sus iguales y participar en las decisiones políticas.

Muestra de lo dicho se suscita en España donde los nobles y burgueses, logran arrancar a la monarquía en el siglo XII una concesión protectora de los derechos humanos; cuya acción consistía en otorgar a determinada persona defender la vida de los habitantes de villas o feudos incluso de las tropas reales. Luego la Carta Magna (Magna Charta Libertatum) por la cual el Rey Juan I de Inglaterra se obligo al respeto de las leyes viejas y garantizó por escrito los privilegios de los varones feudales en el año de 1215.

Sin embargo la redacción de esta carta iba más allá del particular reconocimiento de los derechos de la nobleza, pues incluía el reconocimiento de ciertos derechos humanos fundamentales para todos los habitantes del reino esto es:

1. El derecho a la vida
2. La necesidad de juicio de sus iguales previo al arresto o condena de cualquier noble, seglar o eclesiástico.

Posteriormente otros documentos legales consagraron y ampliaron en Inglaterra los principios de la Carta Magna.

Así en el año de 1279 la Confirmatio Cartarum.

En 1629 la Bill of Rights, que formalizaba la petición de garantías frente a las detenciones arbitrarias y las exacciones.

En 1679 El Habeas Corpus, que consistía en la protección legal del individuo frente a las detenciones arbitrarias y garantía de la libertad personal del individuo.

En 1689 la Declaration of Rights, donde se aprueban la libertad de imprenta, la inmovilidad de los jueces, la división de poderes entre el ejecutivo y el legislativo para garantizar la libertad individual y la propiedad privada, además esta declaración del pueblo inglés prohibía los castigos crueles e inhumanos y establecía la garantía procesal del juzgamiento por jurados.

Las teorías de Montesquieu y las declaraciones inglesas de derechos serán, en el último tercio del siglo XVIII, el antecedente del pensamiento político manifestado por primera vez en la Declaración de Derechos del Estado de Virginia, redactado por George Mason en 1776. Un mes después Thomas Jefferson, inspirado en la pública declaración de Virginia;

redacta la Declaración de independencia de los Estados Unidos aprobada por el congreso el 4 de julio de 1776.

Reafirmando los conceptos virginianos, indicaba:

“Sostenemos como verdades evidentes que todos los hombres nacen iguales, que están dotados por su Creador de ciertos derechos inalienables, entre los cuales se cuentan el derecho a la Vida, a la Libertad y a la búsqueda de la Felicidad; que para asegurar estos derechos, los hombres instituyen gobiernos, derivando sus justos poderes del consentimiento de los gobernados; que cuando una forma de gobierno llega a ser destructora de estos fines, es un derecho del pueblo cambiarla o abolirla, e instituir un nuevo gobierno, basado en estos principios y organizando su autoridad en la forma que el pueblo estime como la más conveniente para obtener su seguridad y felicidad.”

En la misma época, hubo otros documentos que ampliaron aún más detalladamente el pensamiento de los liberales norteamericanos sobre los derechos civiles y políticos. Probablemente el más significativo de ellos fue la Declaración de Derechos de los habitantes del estado de Pensilvania, aprobada por la convención constitutiva que presidía Benjamín Franklin, el 28 de septiembre de 1776.

Todo el proceso de desarrollo conceptual de los derechos humanos individuales, alcanza finalmente su más alta expresión en el pensamiento liberal de la Revolución Francesa con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada por la Asamblea Constituyente el 26 de agosto de 1789.

Se trata, sin duda, del más importante documento político del proceso revolucionario francés, tanto por los efectos que tuvo en su mismo país de origen como por la trascendencia histórica universal que alcanzó posteriormente. En el curso posterior del período revolucionario, tres nuevas declaraciones vinieron a refrendar la mayoría de los principios de

la de 1789. Ellas fueron: La Declaración de Derechos del Hombre, elaborada por la Convención Nacional Francesa, el 29 de mayo de 1793.

La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada el 24 de junio de 1793 e incluida en la Constitución jacobina de 1793; y,

La Declaración de los Derechos y de los Deberes del Hombre y del Ciudadano, elaborada junto con la Constitución thermidoriana de 1795.

Precedida por la Declaración de Filadelfia (1776) y la Carta de la O.N.U. (1945), el 10 de diciembre de 1948 las Naciones Unidas proclaman la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En ella aparece un equilibrio entre las libertades individuales y los derechos sociales. Para reforzar esta declaración fueron adoptados por la Asamblea General dos Pactos:

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y;

Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

Estos dos pactos recogen los derechos de la Declaración, pero introducen importantes matices y alguna innovación.

Igualmente, vale recordar otras Declaraciones de la Asamblea General (Derechos del Niño, 1959; sobre la eliminación de la discriminación de la mujer, 1967), las Convenciones en relación con los derechos humanos, la actividad de la O.I.T., y la actividad de la U.N.E.S.C.O. El acta final de Helsinki (1975) reconoce en el respeto de los derechos humanos un factor esencial de la paz, la justicia y el bienestar necesarios para asegurar el desarrollo de relaciones amistosas y de cooperación entre los Estados.

### **3.1.3 Los Derechos Humanos y el derecho de los Trabajadores.**

En la investigación que nos ocupa podemos hacer referencia a lo dispuesto en el Art. 23 de la Carta Internacional de Derechos

Humanos, que garantiza el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias; es así que la aplicación de los derechos humanos en la sociedad ha tutelado un sin número de derechos reconocidos alrededor de todo el mundo; en cuanto al trabajo y a los trabajadores

Así podemos afirmar, que el trabajo en el Ecuador goza de protección en el ordenamiento jurídico, lo que a permitido que el trabajador tenga jornadas de trabajo limitadas, goce de vacaciones y descansos pagados, salario mínimo vital, remuneración digna acorde a su labor, protección.

Contra el despido arbitrario; estabilidad laboral, organización sindical libre y democrática, concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de resistencia, beneficios de la seguridad social, de carácter integral e irrenunciable, seguro social obligatorio, entre otros derechos.

El problema de la aplicación y respeto de los derechos humanos en la sociedad no esta en los Estados que los protegen sino en sus gobernantes.

Los Derechos Humanos para su plena aplicación deben ser:

a).- Reconocidos.- en todos los hombres por igual, este reconocimiento debe ser efectivo y fundamental. Deben ser reconocidos para poder ser defendidos.

b).- Respetados.- Con esto podremos efectivamente proteger la dignidad humana y para hacer que su realización personal sea posible.

c).-Tutelados.- Una vez reconocidos y respetados, la tutela (protección) corresponde a cada hombre, al estado y a la comunidad internacional.

d).- Promovidos: deben ser constantemente promovidos, esto es, que deben darse a conocer y ser elevados en todo sentido, para evitar que sean violados.

### **3.1.4 Vías Tutelares de los Derechos Humanos.**

Las vías tutelares son medios o vías para exigir que los derechos del ser humano se cumplan o para sancionar su incumplimiento, o para remediar su violación o para repararla. Estos medios han de estar a disposición del titular del derecho o sea las personas humanas; y fijados en la Constitución y la Ley además de ser judiciales, para acceder a un juez o tribunal del poder judicial.

Las vías tutelares de derechos, deben ser fundamentalmente judiciales; deben encontrarse dentro del derecho constitucional y del derecho constitucional procesal; refiriéndose al ámbito de las garantías de naturaleza constitucional que son las que permiten hacer valer los derechos, cuando estos son violados o ignorados por el sujeto pasivo.

Los derechos humanos claramente deben estar reconocidos dentro de la Constitución, si hay alguna violación a uno de estos derechos ya sea por el Estado o por algún particular, se estaría por ende lesionando a la Constitución.

Y en este sentido práctico se trataría de una conducta inconstitucional, por ende se han canalizado vías que controlen el ordenamiento constitucional.

Con esta particularidad encontramos como vías tutelares; las vías procesales comunes, las vías procesales sumarias, acciones de amparo; el hábeas Corpus, el Habeas data; como recursos de tutela y protección.

El Hábeas Corpus, acción utilizada cuando el derecho lesionado, restringido, alterado o amenazado fuera la libertad física, o en caso de agravamiento ilegítimo en la forma o condiciones de detención, o en de desaparición forzada de personas, la acción de Hábeas Corpus podrá ser interpuesta por el afectado o por cualquier en su favor y el juez resolverá de inmediato, aun durante la vigencia del estado de sitio.

El Hábeas Data, toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o privados.

Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos.

Por la Constitución, un tratado o una ley. Si los Derechos humanos están reconocidos en la Constitución, la lesión originada a un derecho por el Estado y por los particulares no es solo una lesión al titular del derecho sino también es lesión de la Constitución, y por ende la conducta es inconstitucional.

### **3.2.- LOS DERECHOS LABORABLES**

Los derechos laborables son un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

En la página de internet [www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com), en el tema Derecho-Laboral se dice que:

“El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.”

En este sentido, el derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia productiva, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

Según CEVALLOS, María Elena (2000) El Derecho Laboral obedece a un proceso histórico en este sentido el reconocimiento real de los derechos laborales en el Ecuador arranca a finales de la década de los años 30, específicamente en el año 1937, cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo se promulgan varios decretos que se manifiestan como conquistas laborales que se producen por efecto de la influencia de factores endógenos y exógenos. Éstos se plasman, en aquella época, en varias Disposiciones. Pag.29

Dentro de los factores endógenos, se puede señalar al incipiente desarrollo industrial que experimenta el país, fruto de lo cual el proletariado se encuentra en la posibilidad real de exigir sus derechos, en mérito a sus condiciones económicas miserables.

Otro de los aspectos se refiere a la inestabilidad política de las primeras décadas del presente siglo.

Como factores exógenos podemos enumerar los siguientes:

En primer lugar la gran influencia que produjo la Revolución Bolchevique de 1917, con Lenin a la cabeza como ideólogo.

Como resultado obligado, se implanta y se pone en práctica una nueva forma de organizar al Estado y a la sociedad a través del Sistema Socialista.

Se crea la Comisión Internacional de Legislación del Trabajo y entra a funcionar la Oficina Internacional del Trabajo. Como consecuencia de esta

organización internacional, cuya misión principal era velar por el respeto a los derechos de los trabajadores, inicia una serie de conferencias a nivel mundial sobre el trabajo.

Después de la Primera Guerra Mundial se generan conflictos obreros, tanto en Estados Unidos de Norteamérica como en Europa, fruto de la recesión económica.

Finalmente, al concretarse la Liga de las Naciones, ésta proclama a viva voz el establecimiento de la paz, como uno de sus mayores objetivos y que no se podrá lograr si no existe como sustento una justicia social.

Como preámbulo a la promulgación del Código del Trabajo por parte del General Enríquez Gallo, del 17 de noviembre de 1938, se expiden varios Decretos tendientes a afianzar y mejorar la situación jurídica de los trabajadores.

Así tenemos que:

El 3 de febrero de 1937 se promulga el Decreto por el cual se establece que el recurso de apelación que se concede en el artículo 11 de la Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo, comprende también a los autos inhibitorios y a los demás, que como éstos, ponen fin a la causa.

El 9 de marzo de 1937 se promulga el Decreto en virtud del cual se dispone que las indemnizaciones por accidentes de trabajo, que adeuda el Estado en calidad de patrono, se tramitaran administrativamente en el Ministerio de Bienestar Social y Trabajo.

El 9 de junio de 1937 se promulga el Decreto por medio del cual se reconoce el derecho de los trabajadores a jornal, a percibir salario íntegro.

El 25 de noviembre de 1937 se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, por el cual se determina la obligatoriedad del certificado

o carnet de trabajo, a todos los varones mayores de 18 años;y,Se promulga el Decreto por el cual, si por disposición patronal los empleados privados u obreros fueren cambiados de ocupación o trabajo habitual.

Sin su consentimiento, implicando este cambio de una rebaja en las remuneraciones que venía percibiendo, se tendrá esta disposición como desahucio, para los efectos de las indemnizaciones legales pertinentes.

El 13 de diciembre de 1937 se promulga el Decreto mediante el cual se regula los derechos de los empleados y obreros ecuatorianos en sus relaciones con las empresas extranjeras, referente a las jubilaciones.

El 11 de enero de 1938 se promulga el Decreto que amplía la Reformatoria del Desahucio, para que el trabajador tenga derecho indemnización establecida por dicha disposición.

El 11 de enero de 1938 se dicta la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, señalando las normas para la fijación de sueldos y salarios, tanto en el contrato individual como en el contrato colectivo de trabajo.

El 14 de mayo de 1938 mediante Decreto se crea una Comisión encargada de calificar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, mientras se expida el Código del Trabajo.

El 29 de julio de 1938 se promulga el Decreto por el cual, se dispone:

Que el visto bueno del Inspector del trabajo, en los contratos de cesación de servicios, desahucio o despido intempestivo del trabajo, así como su negativa tenga el carácter de fallos obligatorios apelables.

Que su resolución pondrá fin al incidente y el patrono obligado al pago de la indemnización correspondiente por apremio.

Que su resolución pondrá fin al incidente y el patrono obligado al pago de la indemnización correspondiente por apremio.

Que en el caso de separación intempestiva, comprobado el hecho por el inspector de trabajo, este liquidará la indemnización correspondiente y la hará efectiva mediante igual apremio.

El dolo o la mala fe en la actuación del Inspector será sancionado por el Director General con la cancelación de su cargo.

El 5 de agosto de 1938 se promulgó el Código del Trabajo mediante publicación en los Registros Oficiales N° 78 y N° 81 del 14 y 1 noviembre de 1938, cuando gobernaba al Ecuador el General Enríquez Gallo.

Sin lugar a dudas el Código del Trabajo debe haber tenido una vigorosa resistencia. Sus detractores al mirar que se crearon instituciones jurídicas, ciertamente revolucionarias, que tutelaban al trabajador ecuatoriano, no dudaron en estigmatizarlo como una copia de la Ley del Trabajo mexicana, entre otras argucias. El nuevo Derecho, que se desarrolla al impulso de las luchas obreras, se ha desprendido poco a poco del Derecho Civil.

Reconocido el derecho a la coalición y recuperado el derecho a la organización, los trabajadores reivindican un estatuto autónomo que garantice una jornada de labor con el necesario descanso, para que el obrero pueda dedicarse a actividades diversas, y un salario suficiente rodeado de las debidas garantías; normas en las que se encuadre el trabajo de las mujeres y los menores, víctimas de particular explotación en los inicios de la Revolución Industrial

Según MARTÍN, Hans-Peter y SCHUMANN, Harald. En el Libro “La Trampa de la Globalización” Editorial Santillana, (2007) se manifiesta que: “Durante los últimos años el mundo ha sufrido grandes transformaciones políticas, económicas y sociales, el sistema de libre mercado, los avances de la alta tecnología la aplicación de los métodos de producción para sobrevivir a la competencia del comercio ilimitado, son acciones producto de la Globalización.” Pag.29

Realidad, que paulatinamente ha demostrado tener efectos bastante serios no sólo en relación con la pérdida o debilitamiento de la soberanía de los Estados alrededor del planeta, sino también en el desarrollo económico de los países donde cada vez con mayor frecuencia se escuchan aires flexibilizadores, en materia laboral, para permitir que las empresas puedan ser más competitivas en el libre mercado y aseguren no sólo su supervivencia sino también la de sus trabajadores.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones desiguales entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así

La información que antecede del derecho laboral es un conjunto de normas, principios y solemnidades entre dos o mas personas, son derechos reconocidos en la Constitución y en el Código de Trabajo, al empleador y al trabajador en su relación de trabajo en el campo público o privado al desempeñar las diferentes aéreas de productividad tiene la obligación de proteger a la parte débil que es su trabajador para un mejor desempeño en el trabajo y persiguiendo así fines de estructuración social y empresarial.

Los derechos laborales están unidos a su desempeño y acción a lo largo de la vida del trabajador, forma parte de su desarrollo personal; rescata las aptitudes y capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones y necesidades.

Sin embargo, ya en el campo netamente laboral, estas aceptaciones no son características de los derechos laborales, para el empleador, sino responden al grado de dependencia, retribución y voluntad que tiene el trabajador en agradecimiento por su trabajo al empleador. Los derechos laborales han ido evolucionando paulatinamente con el hombre mismo,

todos los alcances obtenidos por la clase trabajadora ha sido fruto de sus luchas reivindicatorias, que pugnaban por el reconocimiento de los más elementales derechos.

Que se le pueden atribuir al ser humano, pero cuando fue creciendo el poder obrero como fuerza social de choque dichas conquistas pasaron también hacer ya no luchas por derechos sino por privilegios.

Lo que consigno en primera instancia la pugna entre el patrono y el empleado; posteriormente hoy podemos identificar que esa pugna se ha trasladado con los gobiernos y sus gobernantes.

La idea de lucha por el reconocimiento de derechos, se transformó en muchos casos en la adquisición de prerrogativas doradas a favor de pocos, principalmente de los líderes sindicales y de su entorno familiar, lo que desembocó en corrupción y descrédito de la clase obrera.

La unión de trabajadores para alcanzar conquistas de naturaleza laboral presume una fuerza de choque insostenible para los gobiernos y sus fuerzas custodias.

Muestra del alcance de la Fuerza laboral es que en América Latina, específicamente en Brasil; el conocido Lula Da Silva, un representante de la clase Obrera, pudo alcanzar la Presidencia de la República.

Lo que históricamente es un hito e icono de reflejo para los trabajadores de todo el mundo, del poder de la clase obrera.

Tendencias políticas observaron este poder y fuerza social y aglutinaron dentro de sus filas a los obreros; así tenemos al partido comunista como representante de la clase obrera a nivel mundial.

Quien establece hasta el momento las políticas de lucha en pos del reconocimiento de los derechos laborales, y en contra de toda forma de precarización laboral, como lo ha sido por ejemplo la tercerización.

### **3.2.1.- Derechos Humanos Laborales.**

Del conjunto de derechos humanos existen una serie de derechos vinculados estrechamente al trabajo y a los trabajadores/ras que tienen como finalidad posibilitar condiciones dignas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores/ras para su defensa, reivindicación y participación social y política.

Al analizar el contexto histórico sobre el objetivo de los derechos humanos laborales podemos identificar como “derechos protectores” de la parte más débil en la relación del trabajo que sin duda alguna es el trabajador.

El carácter protector del Derecho del Trabajo, lleva a afirmarse que es un derecho de clase. Un derecho de la clase trabajadora.

En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los "derechos laborales también son derechos humanos", a menudo falta voluntad política por incluir los derechos del trabajador/a en la práctica de los derechos humanos por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales.

Es evidente que mientras se mantenga un escenario mundial de desconocimiento y violación de tales derechos, los derechos laborales y humanos de todas las personas se verán afectados.

Eventualidad que es preocupante para el desarrollo social e integral de todo trabajador del mundo.

Como se ha manifestado el desarrollo del sistema capitalista y la competencia empresarial es responsable de la explotación laboral, los grandes imperios capitalistas por ejemplo explotan la mano de obra barata en India, Indonesia, Malasia, entre otros; donde los derechos humanos y laborales son totalmente precarios e incluso inexistentes. Nos encontramos ante un conflicto social de intereses, donde el otorgamiento

de plazas de trabajo, perpetrando derechos humanos y laborales calman parcialmente el hambre de quien presta sus servicios en estas plazas, pero que no le permitirán nunca alcanzar un anhelado progreso; con lo que el pobre seguirá siendo pobre; objeto de esta aseveración es el caso de las Maquilas; industrias en muchos de los casos textiles, ubicadas en México principalmente por accionistas Estado Unidenses.

Los conflictos sociales, la ineficaz política Estatal para crear fuentes de empleo público, la escasez de oportunidades de empleo privado y la pobreza, son factores que inciden directamente en la migración, en la delincuencia, prostitución; drogadicción; y, las personas con el fin de escapar de estos males sociales acepta trabajo en condiciones de la más cruel explotación con tal de llevar el sostén a su hogar, situación que es aprovechada por los empleadores, que apoyados por el ineficaz control de autoridades de trabajo, ya sea esto por falta de personal o presupuesto económico, movilización entre otros.

Observamos entonces que es urgente la atención del Gobierno para precautelar los derechos humanos y laborales, incluso como una fuente de inversión social y económica, puesto que el mejoramiento de los procesos de trabajo se ven reflejados en la producción, factor que incide directamente en el presupuesto fiscal.

El fomento de los derechos laborales es un proceso que no solo depende del Gobierno; debe emprenderse desde el trabajador mismo, fomento la unidad y mejorando sus procesos institucionales y gremiales, habilitando desde sus bases la lucha por el reconocimiento y aplicación de sus derechos en el campo laboral, exigiendo la estatización de políticas gruesas y concretas por parte de los órganos del Estado.

También una vez más la democracia participativa, el fomento de sistemas de participación social y ciudadana debe jugar un rol preponderante en el sistema para la inclusión permanente en el ordenamiento legal de los insignes derechos humanos y laborales de todos los trabadores.

### **3.3 LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

El accidente del trabajo constituye la base del estudio de la Seguridad laboral; y, lo enfoca desde el punto de vista preventivo, estudiando sus causas (por qué ocurren), sus fuentes (actividades comprometidas en el accidente), sus agentes (medios de trabajo participantes), su tipo (como se producen o se desarrollan los hechos), todo ello con el fin de desarrollar planes de prevención.

Todos tenemos una idea intuitiva de los conceptos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional; no obstante, es muy importante tener muy claros ambos conceptos.

Así encontramos que, accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; y, por enfermedad profesional, la contraída a consecuencia del trabajo, por la acción itinerante de elementos o sustancias nocivas que se encuentran en el ambiente de trabajo o que son utilizadas por el ejercicio de la profesión o labor que realiza una persona y que le produce de manera inmediata o futura incapacidad o muerte.

POZZO Henry, (2008) se expresa así: "Accidente en general es un acontecimiento imprevisto u ocasional, que puede originar un daño en una cosa o en una persona, el accidente de trabajo será eso mismo, pero limitando a los daños sufridos en su capacidad física por los obreros durante el trabajo que desarrollan en la industria". Pag.45

CABANELLAS Guillermo, (2005) define al accidente de trabajo como: "Toda la casualidad o suceso eventual de carácter repentino; y, por accidente de trabajo, ese mismo suceso eventual cuando se produce como consecuencia del trabajo y con efectos de orden patrimonial, por originar una lesión valuable, siempre que el ejercicio de la actividad represente una prestación subordinada". Pag.37

En esta parte debemos subrayar el carácter restringido que ya da el citado tratadista al accidente de trabajo, cuando establece que el accidente para ser tal debe ser eventual y repentino, situación que no se produce en el caso de las enfermedades profesionales.

CABOUT Ronald , (2006) señala por otro lado, que accidente de trabajo: " Es el producto de una causa a la vez súbita y violenta y que se manifiesta en lesiones corporales que se traducen en el fallecimiento de la víctima o en una incapacidad, más o menos grave de trabajo". Pag.6

También es necesario efectuar un aporte a esta cita en razón de que los accidentes de trabajo; así como también las enfermedades profesionales pueden producir incapacidad en el trabajador con naturaleza temporal, permanente o definitiva.

Esto es lo que agrava la situación personal y familiar del trabajador.

Cada vez que en un lugar ocurre un accidente, se debe tener presente que hay un problema que dio origen a este hecho, y determinar que ese problema existe porque; se desconoce la forma correcta de realizar las cosas; no se corrigen las deficiencias detectadas; no se inspeccionan ni evalúan las condiciones de trabajo;

Se subestima el riesgo o posible riesgo laboral; alguien sin la autorización o sin experiencia decidió seguir adelante, a pesar de la deficiencia detectada; o no se escuchó el riesgo ha que se podría estar propenso.

Además que el accidente o enfermedad profesional debe producirse con ocasión o por consecuencia del trabajo efectuado, para así reclamar su correspondiente reparación o indemnización.

Según MELIA, José Luis (1999) "los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos o imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas,

meteorológicas, agentes químicos; biológicos, factores psicológicos y sociales que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos, o bioquímicos, trastornos funcionales o de desequilibrio mental, temporales o permanentes contraídos en el medio ambiente de trabajo, es lo que se le conoce como enfermedad profesional.” Pag.109

En cuanto a las enfermedades profesionales, éstas están comprendidas en una lista oficial, que se encuentran contenidas en la Ley; teniendo únicamente esa consideración de “profesionales”.

Si, pese a ello, un trabajador contrae, en el ejercicio de una profesión u oficio y como consecuencia de ese ejercicio, una enfermedad que no se halla incluida en la lista oficial (denominada entonces “enfermedad del trabajo”), tendrá la consideración de accidente de trabajo.

Para calificar una enfermedad profesional como tal, no basta con su especificación en el cuadro o lista de Enfermedades Profesionales, sino que es necesario que se haya contraído realizando una de las actividades concretas recogidas en él, así como también que haya sido causada por un específico agente material de riesgo, con el cual estuviera el trabajador en contacto en su lugar de trabajo.

No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde comienzos del siglo XX ha elaborado sus Cuadros de enfermedades Profesionales los que han sido revisados y actualizados permanentemente para su clasificación.

En este sentido normativas de índole internacional catalogan a las enfermedades profesionales producidas por:

- a).- agentes químicos (plomo, mercurio, cadmio, manganeso, cromo, níquel, berilio, entre otros).
- b) Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los apartados anteriores (cáncer

cutáneo, afecciones cutáneas de variedad de índole; como despigmentación cutánea).

c) Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los apartados anteriores (neumoconiosis, afecciones bronco pulmonares, asma, entre otros).

d) Enfermedades profesionales infecciosas y parasitarias (helmintiasis, paludismo, sida entre otros).

e) Enfermedades profesionales producidas por agentes físicos (por radiaciones ionizantes, por energía radiante, hipoacusia, cáncer, entre otros).

f) Enfermedades sistemáticas o sistémicas (distrofia, carcinoma, angiosarcoma, cáncer, entre otros).

Dichas enfermedades profesionales no son tomadas en cuenta en todas las legislaciones lo que conlleva un problema que afecta directamente a los derechos universales del trabajador y a su protección. En nuestro país se desconoce totalmente la magnitud de las enfermedades de causa laboral; ya que no existe un registro ni estudios acerca de la incidencia en el sector laboral, desconociéndose las razones del porque no se han efectuado investigaciones al respecto y de existirlas, estas no han sido publicadas o socializadas.

Según el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo; en el Título I, De los Riesgos del Trabajo; Capítulo I De los Accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, en su Art.1 establece:

“Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, establecidas en el Estatuto, se considera accidente de trabajo:

a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él con

ocasión o como consecuencia del mismo.

- b) El que ocurriere en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión deservicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.
- c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o dentro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuvieren relación con el trabajo.
- d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.
- e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.”

El Art. 2 del mismo cuerpo legal dispone:

“El trayecto a que se refiere el Estatuto en los casos de accidente se aplicará siempre y cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador.

En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo o viceversa, mediante la apreciación libre de pruebas presentadas e investigadas por la Institución. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.”

El Art. 3 del citado cuerpo legal especifica que:

“En caso de accidentes causados por terceros, la concurrencia de culpabilidad civil o penal del empleador, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero ajeno a la empresa, no impide la calificación del hecho como accidente de trabajo, salvo que este no guarde relación con las labores que desempeñaba el afiliado.”

Ya al hablar de enfermedades profesionales el Art. 4 dispone:

“Se consideran agentes específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional los siguientes:

### **AGENTES FÍSICOS.**

1. Ruido y ultrasonido.
2. Radiaciones ionizantes: Rx. Radium e isótopos radioactivos.
3. Radiaciones no ionizantes: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar y láser.
4. Aumento o disminución de la presión atmosférica (presiones anormales en el trabajo).
5. Movimiento, vibración, fricción, trepidación y compresión continuos.
6. Temperatura alta o baja.

### **AGENTES QUÍMICOS**

7. Plomo y sus compuestos tóxicos.
8. Mercurio y sus compuestos tóxicos.
9. Arsénico y sus compuestos tóxicos.
10. Cromo y sus compuestos tóxicos.
11. Fósforo y sus compuestos tóxicos, incluidos los pesticidas.
12. Manganeso y sus compuestos tóxicos.
13. Cadmio y sus compuestos tóxicos.
14. Otros metales: cobalto, antimonio, berilio, níquel, vanadio, talio, selenio y telurio y sus compuestos tóxicos.
15. Flúor, cloro, bromo, yodo y sus compuestos tóxicos.
16. Derivados halógenos tóxicos de los hidrocarburos alifáticos.
17. Benceno y sus homólogos tóxicos: Xileno, tolueno.
18. Derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno y de sus homólogos.
19. Derivados clorados y los hidrocarburos alifáticos y aromáticos, incluidos los pesticidas.

20. Alquitrán, brea, betún, aceites minerales, antraceno y sus compuestos, productos y residuos de esas sustancias.
21. Alcoholes y éteres nitrados (nitroglicerina).
22. Sulfuro de carbono.
23. Asfixiantes químicos.
  - a. Ácido sulfhídrico
  - b. Ácido cianhídrico y cianuros.
  - c. Monóxido de carbono.
24. Irritantes y anestésicos.
25. Plásticos y resinas, sus materias primas y productos intermedios de tipo tóxico.
26. Cemento y yeso.

## **AGENTES BIOLÓGICOS**

27. Infecto - contagiosos:
  - Bacilo anthraxis.
  - Bacilo tuberculoso.
  - Espiroqueta hemorrágica.
  - Virus de la Psitacosis.
  - Bacilo Brúcela.
  - Virus Rabia.
  - Virus Tétano.
  - Virus hepatitis tipo B
  - Virus del SIDA
28. Vegetales: Litre-Hongos.
29. Animales Ponzosñosos:
  - Serpientes.
  - Alacranes
  - Avispas
  - Otros Insectos.
30. Microorganismos y parásitos que son elementos patológicos de

cualquier enfermedad profesional.

## **POLVOS Y FIBRAS**

31. Sílice libre (cuarzo, diatomita, etc.)
32. Silicatos (asbesto, cemento, talco, silicato de aluminio o bauxita, etc.)
33. Carbón mineral (antracita, grafito, etc.)
34. Berilio y metales duros (cobalto, hierro, etc.).
35. Fibras vegetales (algodón, lino, cáñamo y bagazo).

## **AGENTES PSICO-FISIOLÓGICOS**

36. Sobresfuerzo fisiológico.

37. Tensión psíquica.

Se consideran enfermedades profesionales también las siguientes:

1. Las afecciones de los órganos de los sentidos (sordera, oftalmia, catarata) producidos por:

Agentes físicos numerales 1, 2, 3 y;

Químicos del 7-26.

2. Afecciones de los sistemas nervioso, central y periférico (encefalitis, mielitis y neuritis) producidos por:

Agentes físicos 4, 5;

Químicos 7-26;

Biológicos 27-30;

Psicofisiológicos. 36-37

3. Afecciones del sistema locomotor (artritis, miositis, sinovitis, síndrome cervical, lumbalgia), hombro doloroso, codo del tenis, trastornos de

circulación sensibilidad y motricidad, producidos por:

Agentes físicos 2,4,5 y 6

Químicos 10,15

Biológicos

27-30

4. Intoxicaciones(saturismo, arsenicismo, sulfocarbonismo, etc.),  
producidos

por:

Agentes químicos 7-26

5. Neumoconiosis:

Silicosis,

Asbestosis

Talcosis

Berilosis

Neumoconiosis del carbón

Bisinosis

Bagazosis; producidas por

Acción del polvo con agentes del 31-35

6. Dermatitis profesionales producidas por diferentes agentes (23); (7-26), (28).

7. Afecciones Carcinomatosas y pre cancerosas de piel y tejidos  
producidas por.

Agentes físicos 2,3

Agentes químicos 20.

8. Cáncer pulmonar y de las vías Respiratorias, producidas por:

Agentes físicos 2

9. Afecciones respiratorias de origen químico: producidos por brea, cromatos, sulfuro de níquel y;

Agentes químicos 7-26

10. Asma bronquial producido por:

Agentes Químicos (7 - 26)

Biológicos (28)

11. Afecciones minórales de vías urinarias (incluso cáncer). Producidas por:

Agentes Aminas

Aromáticas (18)

12. Leucemia y aplasia medular. Producidas por:

Agentes físicos 2

Agentes químicos 17

13. Afecciones infecto-contagiosaspústula maligna, espiroquetosis, brucelosis, rabia y tétanos. Producidas por:

Agentes Biológicos animados 27-30

14. Neurosis profesionales incapacitantes producidas por:

Tensión psíquica 36,37

15. Laringitis profesional con afonía producida por

Tensión fisiológica de las cuerdas bucales 36

En general en todas las empresas, industrias, o en general entidades que otorguen fuentes de trabajo de una u otra manera deben realizar actividades básicas para evitar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo reglamentos de seguridad industrial y prevención de riesgos laborales, con nociones básicas de cómo mover o transportar materiales.

El cuidado en el uso de las distintas superficies de trabajo, la importancia del orden, descontaminación y aseo de los lugares de trabajo, la correcta utilización de herramientas y maquinaria de trabajo; mantener en buen estado las maquinas y herramientas de trabajo, dándoles su respectiva mantención; la correcta manipulación de sustancias o químicos utilizados; el cuidado de no provocar incendios, precaución con la electricidad, algunas charlas o consejos de la supervisión de manera periódica; efectuar egresos en la entrega de catálogos, o instructivos permanente capacitación a los trabajadores, tomando en cuenta que los riesgos laborales deben ser parte integrante de las labores de la entidad, empresa o industria lo que conlleva perfeccionar los procedimientos de trabajo, efectuar investigaciones de accidentes e incidentes suscitados; llevar registros y estadísticas, conformar planes de prevención, con participación activa de los obreros, operarios o trabajadores, acciones que tendrán efectos positivos a corto y largo plazo, tanto para el empleador como para el trabajador.

### **3.4.- POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Se suele definir como Políticas de Seguridad al conjunto de requisitos definidos por los responsables directos o indirectos de un sistema indicando en términos generales qué está y qué no está permitido en el área de seguridad durante la operación general de dicho sistema.

Al tratarse de “términos generales”, aplicables a situaciones o recursos muy diversos, suele ser necesario refinar los requisitos de la política para convertirlos en indicaciones precisas de qué es lo permitido y lo denegado

en cierta parte de la operación del sistema, lo que se denomina política de aplicación específica.

Así mismo las políticas de seguridad son las estrategias tomadas para prevenir los riesgos laborales, que pueden desarrollarse en una situación laboral específica; a fin de evitar y proteger de riesgos al trabajador.

Una política de seguridad puede ser prohibitiva, si todo lo que no está expresamente permitido está denegado, o permisiva, si todo lo que no está expresamente prohibido está permitido.

En la página de Internet [www.mmc.geofisica.unam.mx](http://www.mmc.geofisica.unam.mx), en el tema: "La seguridad en el trabajo" se argumenta que:

"Si bien el concepto de seguridad al 100% no sería correcto, la solución a medias, sería acotar todo el espectro de seguridad, en lo que hace a procedimientos y estrategias.

De esta manera se puede controlar todo un conjunto de vulnerabilidades, aunque no se logre la seguridad total. "

Vemos entonces que mejorar los procedimientos y estrategias de trabajo es una sabia política de seguridad que debe imponerse una entidad para optimizar recursos y prevenir riesgos innecesarios en las tareas de sus trabajadores.

Algunas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales internacionales han desarrollado documentos, directrices y recomendaciones que orientan el uso adecuado de las nuevas tecnologías laborales para obtener el mayor provecho y evitar el uso indebido de las mismas, transformándolas en acciones útiles para el desempeño laboral de los trabajadores.

En este sentido, las Políticas de Seguridad de las empresas surgen como una necesidad, una herramienta organizacional que tiene la finalidad de concientizar al personal que desempeña actividades dentro de una

entidad sobre la importancia de los cuidados sobre los riesgos y prevención de los mismos.

### **3.4.1.- La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

Es una política de seguridad preventiva orientada a detectar y controlar las causas que originaron el accidente, o la enfermedad con el fin de evitar la repetición de uno o más accidentes o enfermedades de igual o similar al ya sobrevenido.

Consiste en evaluar objetivamente todos los hechos, acciones, opiniones, o informaciones relacionadas, como un plan de acción para determinar como inicio el problema y solucionarlo a futuro.

El propósito fundamental de la política de seguridad de investigación es descubrir las causas que provocaron el accidente para eliminarlas; o en su defecto determinar las causas de la enfermedad para suprimirla o atenuarla.

Cuando se aplica esta política se debe llegar a establecer a través de los mecanismos o instrumentos guías más idóneos cuales fueron los actos y condiciones que desencadenaron el problema.

Es importante, que el trabajador participe en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida en control de los riesgos operacionales.

Todos los materiales o máquinas pueden ser inseguros si la persona que los mueve, no lo hace en la forma correcta, segura, o no sabe como hacerlo; así mismo quien trabaja con sustancias químicas o tóxicas debe saber manejarlas, tener nociones de seguridad en la manipulación de estos productos y protegerse a fin de evitar posibles riesgos que afecten su vida futura.

Si el trabajador, es el que sufre el dolor de la lesión, si es el trabajador el que sufre las consecuencias del accidente, y las consecuencias sintomáticas de una enfermedad entonces él es quien debe aplicar las normas de seguridad, que le ha instruido su supervisor o el asesor de prevención de riesgos. Como sabemos que la investigación trata de llegar hasta las causas del accidente para eliminarlas, la única actitud que el trabajador puede efectuar es la de colaborar con la investigación, dando el máximo posible de detalles al respecto.

Puesto que si un accidente, aunque sea leve se repite, no asegura que el resultado de la repetición sea igual que antes, pudiendo este ser en el peor de los casos más grave que el acontecido en primera instancia, pudiendo incluso ser fatal para el trabajador. En general los trabajadores no informan o denuncian accidentes, fundamentalmente porque tienen temor a las medidas disciplinarias preocupación por un posible despido sobre su reputación, temor a un posible tratamiento médico, entre otros.

Normalmente en las empresas debe estar establecido por medio del reglamento Interno de Seguridad, la obligatoriedad de informar los accidentes o sucesos laborales por leves que éstos sean, con el objeto de adoptar las medidas preventivas pertinentes.

#### **3.4.2.- Prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales.**

Se trata de una política de seguridad que se aplica al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas, en todas las fases de actividad de la empresa (incluida la concepción, diseño y proyecto de procesos, lugares de trabajo, instalaciones, dispositivos, procedimientos, entre otros) dirigidas a evitar o minimizar los riesgos, en este caso, laborales o derivados del trabajo.

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS) distingue tres niveles de prevención:

La Prevención primaria, dirigida a evitar los riesgos o la aparición de los daños mediante el control eficaz de los riesgos.

La Prevención secundaria, cuando ha comenzado un proceso de alteración de la salud, aunque este no se manifieste de una manera visible; en general puede tratarse de una fase inicial, subclínica, muchas veces de naturaleza reversible. Las actuaciones preventivas en estos casos son principalmente la adecuada vigilancia de la salud para un diagnóstico precoz y la aplicación de un tratamiento eficaz.

La prevención terciaria que es aplicada cuando, existe una alteración patológica de la salud o durante la convalecencia de la enfermedad o posteriormente a la misma; tratando de prevenir la reincidencia o las recaídas, o las posibles "complicaciones" o secuelas, mediante el adecuado tratamiento y rehabilitación del trabajador.

Las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales deben estar presentes en todas las fases del proceso productivo y en la organización de la empresa.

En este sentido, cualquiera que sea el nivel y especialidad de quienes despliegan una actividad en ella, deben tener una formación suficiente y adecuada con el objeto de asumir satisfactoriamente y con garantía la prevención en su ámbito de actuación y responsabilidad laboral.

Los objetivos de la política de seguridad de prevención se concentran en identificar peligros en áreas específicas; mejorar los procedimientos de trabajo y eliminar los errores en el proceso de ejecución en una actividad específica.

Las estrategias utilizadas por las entidades son determinantes para un mejor resultado y consisten principalmente en ejecutar procesos de capacitación y actualización permanentes que contribuyan a minimizar los riesgos laborales; asesorar permanentemente al personal involucrado en el área operativa sobre normas y procedimientos para la prevención de

riesgos laborales; mantener los equipos de seguridad industrial requeridos para cada tarea; y ejecutar campañas de prevención de riesgos laborales a través de medios publicitarios dentro de la empresa.

Así mismo conviene dictar normas internas de operación que minimicen los riesgos de trabajo y a la vez permitan el uso permanente de implementos de seguridad tales como: zapatos de seguridad, casco de seguridad, faja, guantes, gafas entre otros requeridos para cada tarea; capacitación de las señales de prevención, restricción al acceso de visitantes al área laboral sin el uso de implementos de seguridad, y normas de orden en el área de trabajo. Cabe indicar que ninguna política de prevención de riesgos será efectiva sin el aporte conjunto de todos quienes conforman un área de trabajo determinada.

#### **3.4.3.- La psicología industrial y organizacional.**

Una de las políticas de seguridad laboral que se están adoptando recientemente en Latino América, es la inclusión de la psicología industrial y organizacional; siendo esta una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales; que analiza la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con el desarrollo y actitud humana.

La implementación de esta política, pretende encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones.

MELIA, José Luis (2000) en su Texto “El factor humano en la seguridad laboral” opina que: “ La conexión esencial entre prevención de riesgos laborales y psicología de la seguridad provienen del hecho de que el ser

humano, es sin duda el factor clave en prevención; no hay prevención adecuada sin tener en cuenta el factor humano” Pag.33

En este sentido cabe indicar que la psicología de la seguridad es una disciplina específica e importante que se basa en el levantamiento de un diagnóstico que incluye los aspectos organizacionales; así como también los comportamientos psicosociales del trabajador, a fin de evidenciar posibles trastornos que influyen en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u otros daños en la salud.

Investigar la mentalidad del trabajador con respecto a la seguridad es muy importante a fin de responder cuestiones como ¿Cuáles son los comportamientos y actitudes del trabajador hacia la seguridad y la supervisión? ¿Qué características psicológicas, educativas y culturales tienen los trabajadores en los niveles individual, grupal y organizacional? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los trabajadores? ¿Cuáles son las oportunidades y riesgos de los trabajadores? ¿Cómo se evalúa la conducta segura del trabajador en la empresa? ¿De qué manera participa la familia del trabajador en las campañas de seguridad?

Este diagnóstico permite crear planes que generen una conciencia y cultura de prevención en los trabajadores, mucho más acertadas; de tal manera que el compromiso con la seguridad se extienda del ámbito laboral al familiar y social. La psicología permite entender que la prevención surge desde tiempos remotos, porque el hombre ha tratado por todos los medios a su alcance de aliviar y evitar las enfermedades y todo aquello que le cause sufrimiento a sí mismo y a sus semejantes.

Esta comprensible necesidad humana se ha traducido en el avance de las ciencias y la tecnología que buscan en última instancia la satisfacción, el bienestar y el desarrollo de las personas y las sociedades.

Es de esta manera que el pensamiento y la práctica prevencionista han dado origen a la psicología preventiva.

Siendo uno de los propósitos de la seguridad industrial contribuir a generar comportamientos, actitudes y valores positivos de los trabajadores frente a la seguridad, la intervención profesional del psicólogo se justifica y resulta necesaria en el equipo de seguridad integral de la empresa. El psicólogo incorporado al equipo de seguridad podrá brindar asesoría con respecto a la reingeniería humana en el campo de la seguridad.

QUICK y TETRICK (2003) señalan que la aplicación de la psicología como agente de prevención de riesgos laborales, ha revolucionado al desarrollo organizacional, ya que la identificación de individuos sanos, promueve un correcto desarrollo laboral, lo que facilita obtener ambientes de trabajos seguros y saludables. Pag.82-88.

Según MELIA, José Luis (2000) “La psicología de la seguridad juega un papel necesario e irremplazable dentro de las disciplinas que contribuyen a la prevención de accidentes”.Pág. 50

Efectuando un análisis a lo expuesto el autor tiene mucha razón en lo manifestado; más aún si citamos los beneficios de la psicología de la seguridad; pues ayuda a identificar y seleccionar en el trabajador aptitudes necesarias para desarrollar un trabajo seguro.

Permite identificar y seleccionar en el trabajador características psicomotoras, perceptivas y motoras; permite determinar características de personalidad; entre muchos más beneficios que inciden directamente en la actitud del empleador para contratar el personal más adecuado e idóneo.

Claro esta que los accidentes de trabajo como su nombre lo indica son sucesos que muchas de las ocasiones no dependen directamente del hombre sino de otros factores, pero el escogimiento de características en beneficio de un trabajo más seguro atenúan los accidentes y enfermedades de trabajo.

### **3.5.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Si en el trabajo un empleado u obrero se ha enfermado o ha sufrido algún accidente a causa de su tarea, es probable que reúna las condiciones necesarias para recibir compensación en dinero, según lo dispuesto por las leyes de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Estas leyes aseguran que el trabajador reciba reembolso por gastos médicos y por pérdida de salario debido a enfermedad o lesión; o a su vez reciba una recompensación o indemnización por la incapacidad temporal o definitiva por un accidente o enfermedad profesional, incluso en caso de fallecimiento, se prevee que dichos rubros sean recibidos por sus familiares.

Estas leyes a las que se hace mención se encuentran establecidas en el Código de Trabajo; En el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo; Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo; Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo; Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) .

Relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; entre otros.

Se tiene que probar primero que el problema tuvo su causa durante el desempeño normal de su labor. Sin embargo, no hay necesidad de probar ninguna clase de negligencia por parte de su empleador.

El Ecuador aplica su ley de conformidad al Código de Trabajo, de indemnización por accidente de trabajo y la cobertura varía. Básicamente, todos los empleadores deben pagar por la atención médica y pérdida de salario de los empleados que sufren problemas de salud relacionados con el trabajo. En la página de internet [www.abanet.org](http://www.abanet.org), “en el tema de indemnizaciones” se establece que: “Las indemnizaciones se dan por el

fallecimiento, lesiones permanentes, invariantes o no, y las incapacidades temporales o definitivas”. Además de las indemnizaciones correspondientes, se abonarán también los gastos de asistencia médica y hospitalaria y, en su caso, los gastos de entierro y funeral de ser el caso. Y en cualquier momento los tribunales pueden sustituir total o parcialmente la indemnización por una renta vitalicia.

En caso de muerte, el Juez se cuestiona quiénes son los deudos de la víctima, quiénes tienen derecho a ser indemnizados por el dolor de su pérdida y las causas económicas que provoque el suceso. Por eso, se define si la víctima tiene cónyuge, hijos mayores o menores, hermanos o padres a su cargo.

De las circunstancias familiares va a surgir ya una indemnización. Pero ésta se corrige, al alza o a la baja, por varios factores. El primero de ellos, y fundamental, los ingresos de la víctima. Esto es, la indemnización varía según fuese la capacidad de la víctima de generar ingresos.

En la página de Internet [www.indemnizacionaccidente.es/](http://www.indemnizacionaccidente.es/), en el tema “indemnización de accidentes” se establece que: Lo que se trata es que se indemnicen por las enfermedades profesionales existentes en la actualidad, que no son tomadas en cuenta como enfermedades en las investigaciones del departamento de riesgos y que las indemnizaciones no sean valoradas o entregadas por los ingresos si no por el grado de incapacidad encontrado en la persona.

En nuestro país el problema de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un tema muy complejo, ya que como se ha manifestado no existen registros ni estudios para valorar este real y práctico suceso; más aún cuando dentro de nuestro ordenamiento jurídico no se contemplan principalmente enfermedades profesionales, que son descritas en otras legislaciones con lo que; el trabajador que las sufre no tiene indemnización alguna, lo que repercute directamente en sus derechos

## CAPITULO II

### 1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La legislación al referirse a las enfermedades y riesgos en el trabajo distingue tanto a los riesgos permanentes, debidos a la naturaleza misma del trabajo como (enfermedades profesionales), y los riesgos ocasionales, normalmente debidos un error humano como (accidentes de trabajo).

Como hemos analizado se denomina enfermedad profesional a la producida a consecuencia del trabajo, con evolución lenta y progresiva, y que ocasiona trabajador una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión, o la muerte; mientras que se considera accidente de trabajo, o laboral al daño corporal que tiene su origen en la acción súbita violenta de una causa exterior, o en lesione sufridas, cualquiera que sea su causa, por corazón del trabajo o con ocasión del mismo.

En este sentido un trabajador puede ser susceptible por la naturaleza de su trabajo tanto de una enfermedad profesional como de un accidente de trabajo, ya que dentro de las actividades realizadas diariamente se pueden presentar tres tipos de riesgos: los físicos, los químicos y los biológicos; los primeros representados por los traumatismos, origen de un gran número de incapacidades, invalideces o, incluso, muertes, representan la primera causa de accidentes de trabajo y son particularmente frecuentes en la construcción, las obras públicas y toda actividad que requiera gestos o tareas repetitivos trabajo en cadena, entre otras; se producen dada la naturaleza misma del puesto da trabajo y, muchas veces, al no respeto de las normas de seguridad.

Por otro lado los Riesgos químicos, que están representados por un gran número de sustancias susceptibles de tener efectos tóxicos sobre los trabajadores como por ejemplo el silicio y sus compuestos (en particular el amianto). Son los agentes respectivos de la silicosis y de la asbestosis.

Estas afecciones están agrupadas bajo el término genérico de neumoconiosis, pues afectan principalmente al aparato respiratorio; son debidas a la inhalación de polvo que contiene partículas de sílice o de amianto.

Los trabajadores expuestos padecen insuficiencia respiratoria. En la práctica, las neumoconiosis son responsables de bronquios crónicas (tos, esputos, adelgazamiento, insuficiencia respiratoria y sobreinfección), enfisema pulmonar (destrucción de los alvéolos, reemplazados por burbujas de aire).

Además, al estar asociadas frecuentemente al tabaquismo, la frecuencia de neumonías, tuberculosis y cánceres de pulmón es superior entre esta población. Por otra parte, conviene señalar la frecuente asociación asbestosis cáncer de pleura (el amianto tiene, además de su poder irritante, una acción cancerígena propia); el plomo y sus compuestos. Éstos son los agentes del saturnismo. El plomo, ya presente en la contaminación atmosférica, también o encuentra en la industria (barniz, baterías eléctricas, carburantes).

Se acumula en el organismo, penetra en la sangre por vía tronero infles y por ingestión (restos pegados a las manos y llevados a la boca).

El saturnismo produce cólicos, parálisis de las extremidades y anemia, El mejor medio de prevención es usar guantes protectores; el mercurio y sus compuestos. Se utiliza en las industrias de aparatos científicos (termómetros) y por los bronceadores-doradores. Se manifiesta, sobre todo, por una ataxia (problema de sincronización de movimientos) y afección renal; el fósforo y sus compuestos, El fósforo blanco causaba peligrosas intoxicaciones. Su utilización ha sido actualmente prohibida y lo ha reemplazado el fósforo rojo, poco tóxico; los disolventes. Utilizados como desengrasantes en casi todas las industrias, liberan un vapor que penetra en el organismo por inhalación. Son afectados particularmente los trabajadores del cuero, del caucho y los tintoreros; las arilaminas o

aminas aromáticas (anilina). Utilizadas como colorantes, son extremadamente tóxicas. La anilina provoca particularmente cistitis hemorrágicas y, a largo plazo, tumores de vejiga. Y por último los Riesgos biológicos que se suscitan debido a la contaminación por bacterias, virus o parásitos. Son particularmente frecuentes en la ganadería y agricultura. Apenas son tenidos en cuenta por la legislación laboral. La brucelosis es frecuente en los veterinarios y granjeros (fiebre, ganglios, formas graves meníngeas o cardíacas).

Su prevención se basa en la vacunación de los rebaños.

## **2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **2.1. Tipo de Investigación.**

En la presente investigación se aplicó la investigación de tipo descriptiva ya que esta permite describir los datos y características de la población o fenómeno de estudio, permite describir el proceso de desarrollo de las variables basadas en opiniones de la población o muestra a quien se aplica la investigación, lo que contribuye a la interpretación valorativa del objeto de estudio.

### **2.2. Metodología.**

En el presente trabajo se aplicó la metodología de tipo no experimental puesto que se ha estudiado el problema tal y como este se presenta dada su naturaleza no existiendo por ende manipulación o modificación de variables.

### **2.3. Unidad de estudio.**

La investigadora efectuó su investigación en la Empresa IMCOCIG tomando como población de investigación a 1 Gerente, a sus 80 Trabajadores, a 8 Inspectores de tarea; dada la valoración del tema también la investigación fue aplicada en la Inspectoría del Trabajo de

Cotopaxi a dos Inspectoras que laboran actualmente ahí; para observar cómo se desarrolla el problema visto desde el campo legal, se aplicó la investigación a los Abogados en libre ejercicio profesional inscritos en el Colegio de Abogados de Cotopaxi, de quienes se sacó una muestra cuyo resultado fue 234 valor que fuere obtenido recurriendo a la siguiente fórmula:

$$N = \frac{n}{(E)^2 + (n - 1) + 1}$$

$$\frac{n=563}{(0,05)^2(563-1)+1}$$

$$\frac{n=563}{(0,0025)(562)+1}$$

$$\frac{n=563}{1.405 + 1}$$

$$\frac{n=563}{2.40}$$

2.40

$$n=234.$$

## 2.4. Métodos.

Para la investigación del estudio y análisis jurídico de enfermedades y riesgos en el trabajo se aplicará los métodos: teórico, empírico y estadístico, que permita seguir un proceso lógico y científico y alcanzar los objetivos planteados hasta llegar al procesamiento y tabulación de datos.

### 2.4.1. Métodos Teóricos.

Permitirán fundamentar teóricamente toda la información del marco teórico.

#### **2.4.1.1. Método Inductivo.**

Es un modo de razonar que nos lleva:

- a) De lo particular a lo general.
- b) De una parte a un todo.

Inducir es ir más allá de lo evidente, se basan (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a la generalización. Por que se partirá de situaciones generales aplicadas en el marco teórico con relación al estudio y análisis jurídico de enfermedades y riesgos en el trabajo.

#### **2.4.1.2. Analítico**

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Se analizará las causas de enfermedades y riesgos en el trabajo, para llegar a una explicación del problema.

#### **2.4.1.3. Dialéctico.**

El método dialéctico permite analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad. Mediante este se podrá hacer un seguimiento de las enfermedades y riesgos del trabajo para lograr evitar que se presenten estos problemas en el trabajo.

#### **2.4.2. Método Empírico.**

Se aplicará la observación directa en los trabajadores de las empresas o fabricas, gerentes e inspectores de trabajo con una encuesta, mediante la técnica del cuestionario.

### **2.4.3. Método Estadístico.**

Nos valdremos de la estadística, porque permitirá a través de la media aritmética y frecuencias analizar e interpretar los resultados a través de la técnica de muestreo que nos ayudará a seleccionar la Muestra del Universo, misma que debe ser representativa al total del universo para que los datos sean generalizados a la población investigada.

### **2.5. Técnicas.**

**2.5.1. Encuesta.-** Que una técnica que se sirve de un cuestionario debidamente estructurado, mediante el cual se recopilan los datos provenientes de la población o muestra.

**2.5.2. Entrevista.-** es una técnica de conversación entre dos o más personas, en la cual uno es el que pregunta (entrevistador). Y el otro responde (entrevistado). La Entrevista es la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto.

### 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

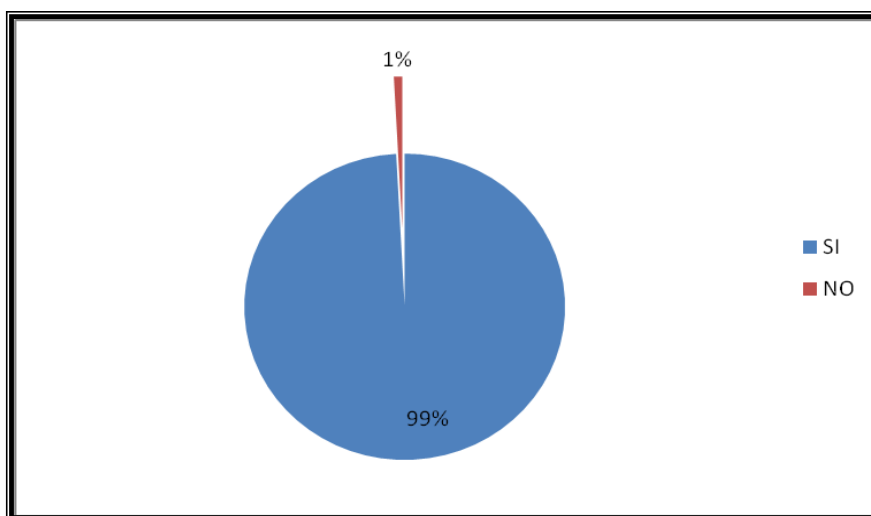
#### ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL INSCRITOS EN EL COLEGIO DE ABOGADOS DE COTOPAXI.

1.- ¿Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?

TABLA N° 1

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	232	99%
NO	2	1%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 1



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La investigadora.

#### INTERPRETACIÓN

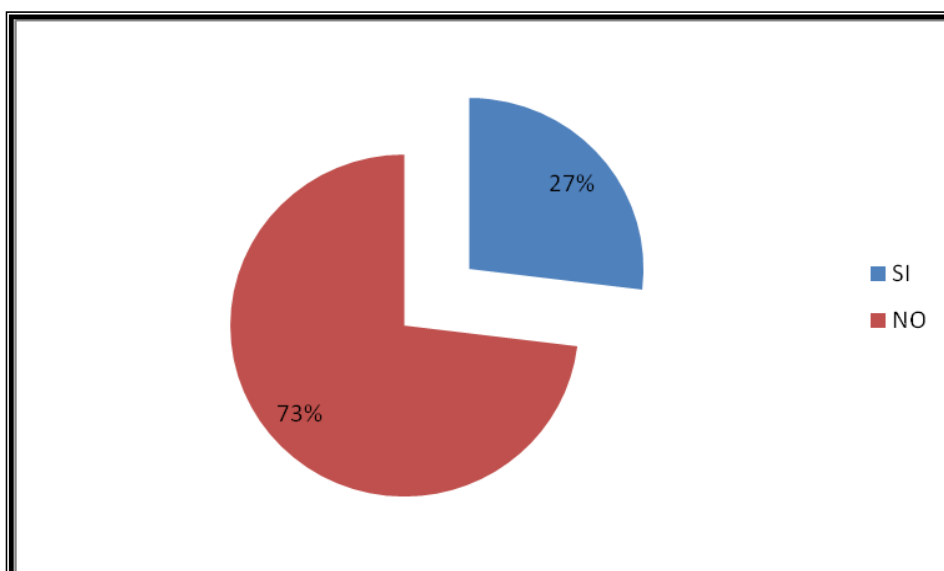
De los profesionales del Derecho que fueron encuestados el 99 % manifiestan conocer que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) mientras que el 1% dice no saber acerca de los mismos; Observándose que no todos los profesionales del derecho que se encuentran en libre ejercicio conocen sobre este tema.

2.- ¿Ha tenido usted casos; o ha tenido conocimiento de casos en los cuales haya o se haya defendido la reparación de un accidente de trabajo o desarrollo de una enfermedad profesional?

**TABLA N° 2**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	63	27%
NO	171	73%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 2**



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La investigadora

### INTERPRETACIÓN

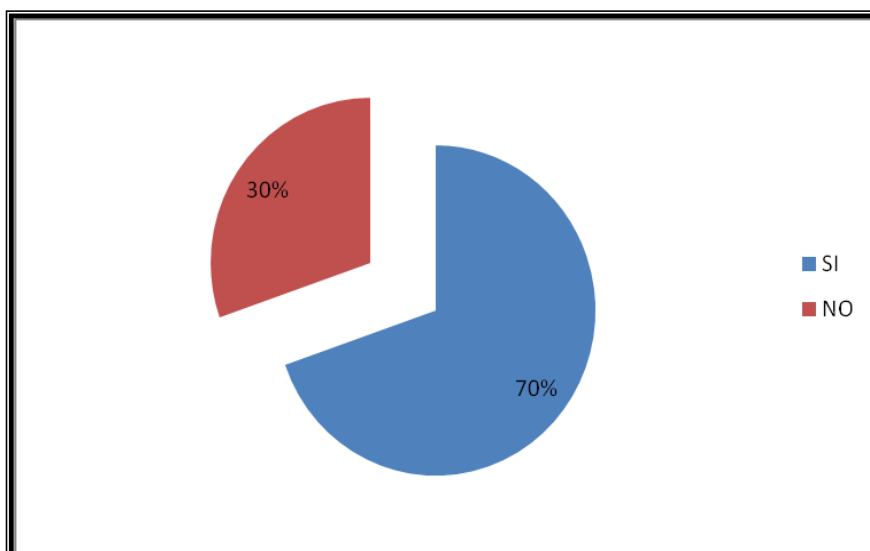
Se puede observar que el 73 % de los encuestados manifiestan que si ha tenido casos; o ha tenido conocimiento de casos en los cuales haya o se haya defendido la reparación de un accidente de trabajo o desarrollo de una enfermedad profesional; mientras que el 27% dice que no, este resultado debe darse puesto que como se ha observado en la investigación la mayoría de casos en donde ha existido un accidente de trabajo o enfermedad profesional este no ha sido reclamado por el trabajador.

**3.- ¿Considera usted que en el Ecuador el tema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un tema potencial por la lucha del reconocimiento de los derechos del trabajador?**

**TABLA N° 3**

<b>OPCIÓN</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	163	70%
NO	71	30%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 3**



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La Investigadora.

### **INTERPRETACIÓN**

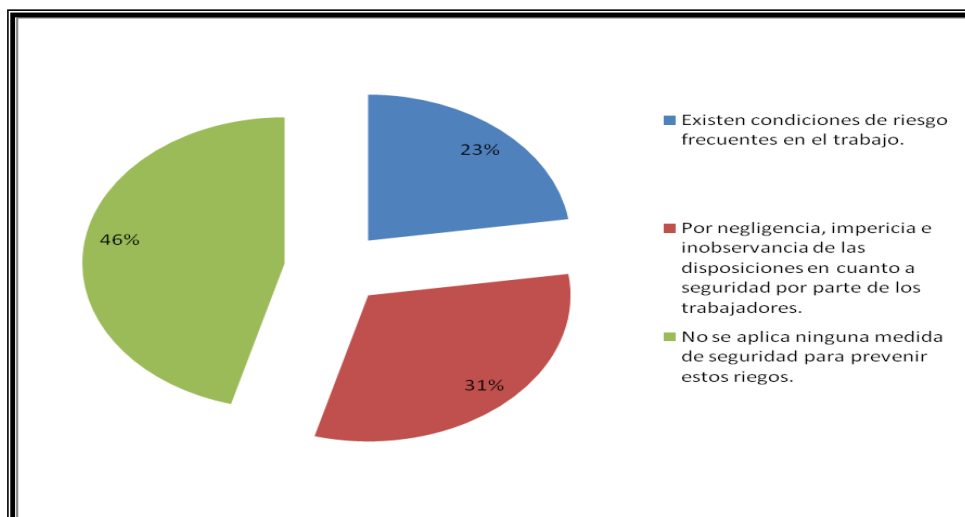
Notoriamente se puede observar que el 70 % de los encuestados manifiestan que el tema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un tema potencial por la lucha del reconocimiento de los derechos del trabajador en el Ecuador; el 30% manifiesta que no, tal vez porque el reconocimiento de los derechos del trabajador es un tema de gran magnitud.

4.- ¿Porque factor o /es usted considera que se podrían producir accidentes de trabajo y o el desarrollo de enfermedades profesionales en las empresas?

**TABLA N° 4**

<b>OPCIÓN</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Existen condiciones de riesgo frecuentes en el trabajo.	53	23%
Por negligencia, impericia e inobservancia de las disposiciones en cuanto a seguridad por parte de los trabajadores.	74	31%
No se aplica ninguna medida de seguridad para prevenir estos riegos.	107	46%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 4**



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La investigadora.

### **INTERPRETACIÓN**

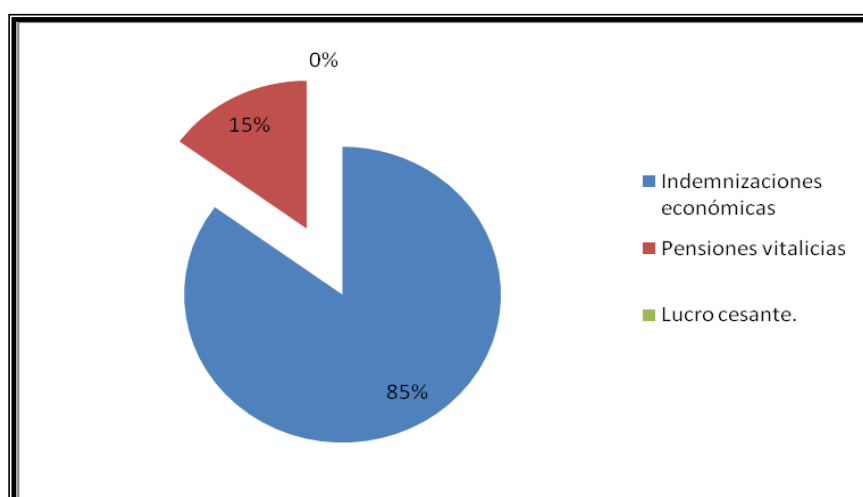
El 46% de los encuestados manifiestan que los factores que producen accidentes de trabajo y o el desarrollo de enfermedades profesionales en las empresas, se deben a que no se aplica ninguna medida de seguridad para prevenir estos riegos; un 31% manifiesta que por negligencia, impericia e inobservancia de las disposiciones en cuanto a seguridad por parte de los trabajadores; el 23% se inclino porque existen condiciones de riesgo frecuentes en el trabajo.

5.- ¿Qué aspectos legales se podrían reclamar cuando una persona sufre un accidente profesional o enfermedad profesional, ocurrida por negligencia del empleador?

TABLA N° 5

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Indemnizaciones económicas	199	85%
Pensiones vitalicias	35	15%
Lucro cesante.	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 5



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La Investigadora

### INTERPRETACIÓN

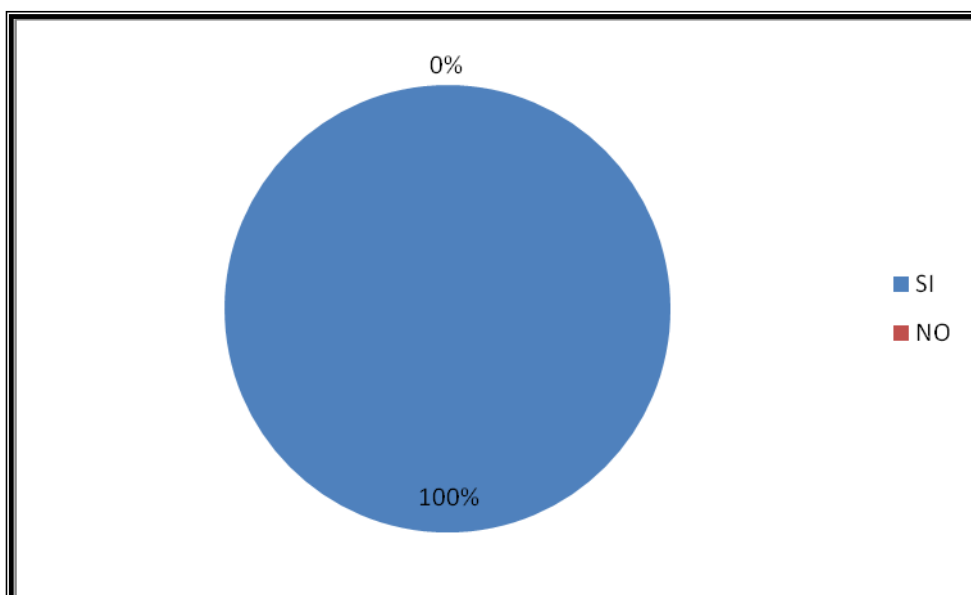
En el gráfico se desprende que el 85% de los encuestados opinan que se podrían reclamar Indemnizaciones económicas cuando una persona sufre un accidente profesional o enfermedad profesional, ocurrida por negligencia del empleador, mientras que el 15% indica que se podrían reclamar pensiones vitalicias.

6.- ¿Considera usted que debería ampliarse la normativa en relación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

TABLA N° 6

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	234	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 6



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La investigadora.

### INTERPRETACIÓN

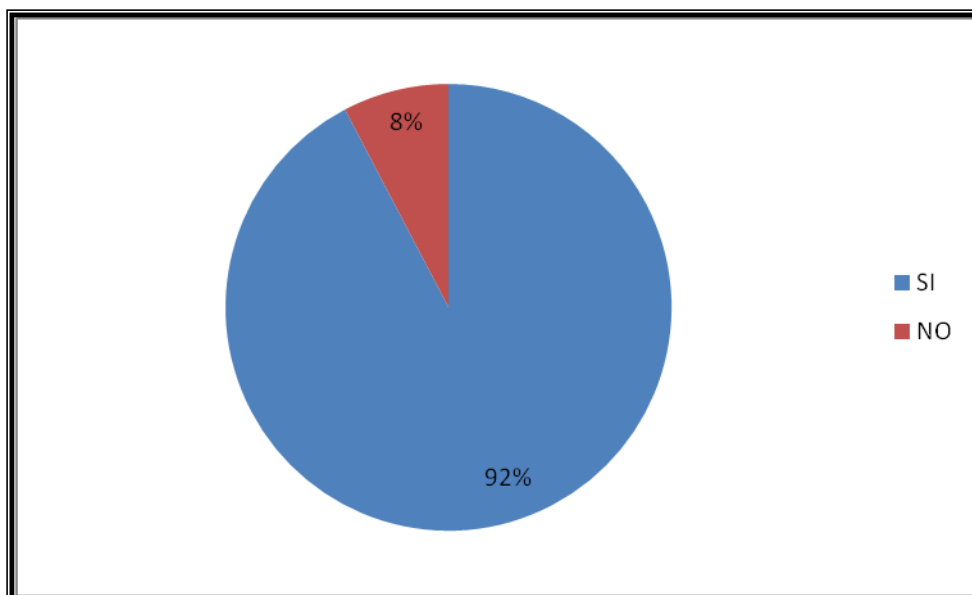
El 100% de los encuestados consideran necesario ampliar la normativa en relación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que claramente demuestra que existe una deficiente legislación sobre la temática investigada.

7.- ¿Considera usted necesario el aseguramiento del trabajador en instituciones privadas como un medio para la reparación de accidentes profesionales o accidentes de trabajo?

TABLA N° 7

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	216	92%
NO	18	8%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 7



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La investigadora.

### INTERPRETACIÓN

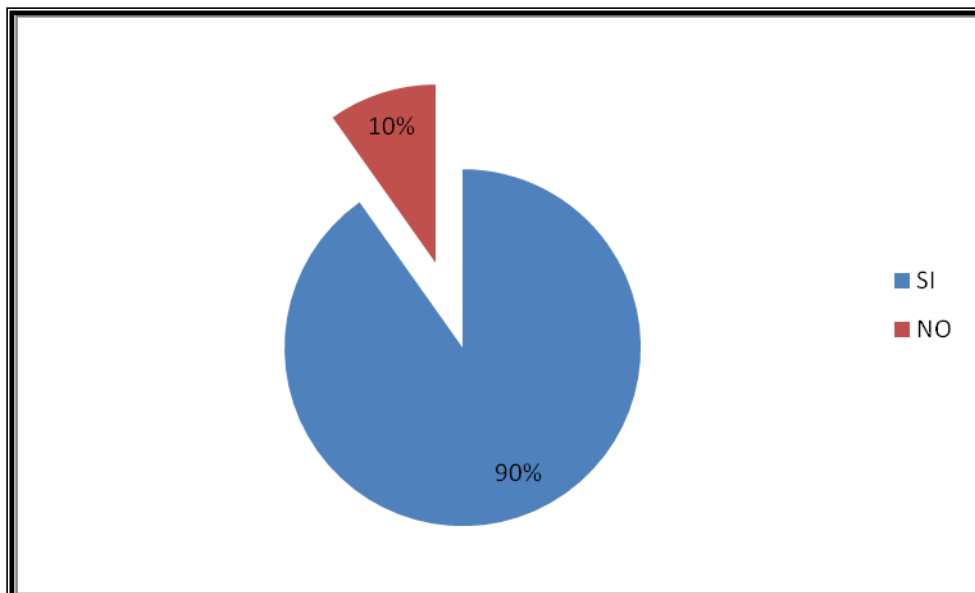
De los profesionales del Derecho que fueron encuestados el 92 % manifiestan que si es necesario el aseguramiento del trabajador en instituciones privadas como un medio para la reparación de accidentes profesionales o accidentes de trabajo y el 8% manifiesta que no.

8.- ¿Está usted de acuerdo a que se impongan sanciones a los trabajadores que por su negligencia, impericia o inobservancia hay sufrido un accidente de trabajo y o enfermedad profesional?

TABLA N° 8

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	211	90%
NO	24	10%
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 8



**Fuente:** Profesionales del Derecho en el libre ejercicio  
**Realizado por:** La investigadora.

### INTERPRETACIÓN

Claramente se identifica que el 90% de los encuestados manifiestan que si estaría de acuerdo que se impongan sanciones a los trabajadores que por su negligencia, impericia o inobservancia hay sufrido un accidente de trabajo y o enfermedad profesional y un 10% dice no estar de acuerdo.

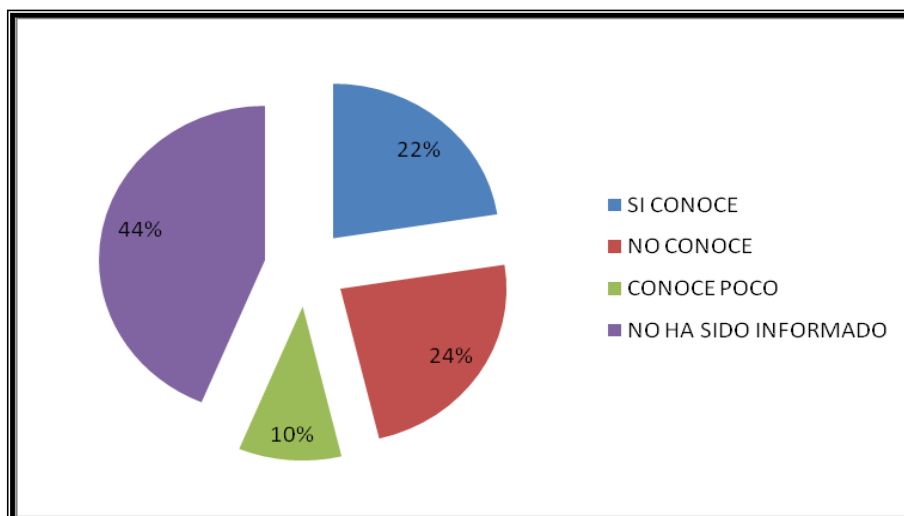
## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMCOCIG

1.- ¿Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?

TABLA N° 1

RESPUESTA	ENTREVISTADO	PORCENTAJE
SI CONOCE	18	22%
NO CONOCE	19	24%
CONOCE POCO	8	10%
NO HA SIDO INFORMADO	35	44%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 1



**Fuente:** Trabajadores empresa IMCOCIG  
**Realizado por:** La Investigadora

De los trabajadores entrevistados se determina claramente que en su mayoría nunca han sido informados ni conocen lo que son los riesgos de trabajo en cuanto se refiere a los accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo que sumando el no conocimiento y la no información de este tema tenemos un 68% porcentaje que podría influir en lo futuro

afectándose los derechos de los mismos trabajadores al desconocerse el trámite ante una posible afectación por riesgos laborales.

**2.- ¿Que políticas institucionales ha implementado la empresa IMCOCIG a fin de prevenir los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?**

Las respuestas de los trabajadores fueron coincidentes al indicarse que no saben si sea una política, pero que la empresa les ha proporcionado charlas sobre el tener cuidado para no tener accidentes, lo que evidencia que por parte de esta empresa al menos se ha proporcionado una charla a manera de capacitación sobre los accidentes de trabajo más no de las enfermedades profesionales.

**3.- ¿La empresa IMCOCIG ha efectuado alguna campaña de socialización del tema riesgos laborales?**

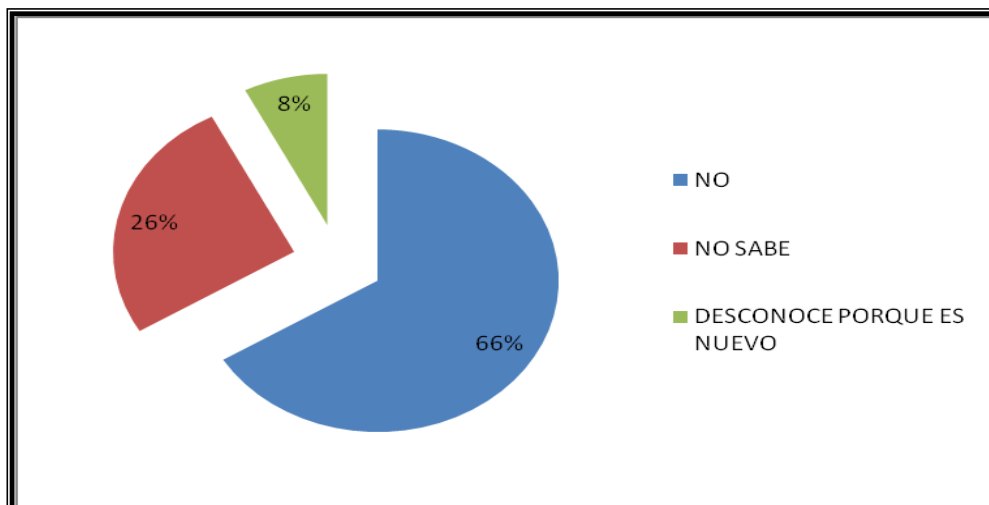
Con esta pregunta se pretendió reforzar la pregunta número 2 a fin de ver la veracidad de las respuestas de los trabajadores; coincidiendo todos en que en el lapso de hace unos 6 meses la empresa les había capacitado sobre como evitar accidentes en el trabajo, ratificándose a la vez que si bien es cierto la empresa ha capacitado sobre riesgos laborales, en cuanto a los accidentes de trabajo; no lo ha hecho con las enfermedades profesionales.

**4.- ¿Se han producido accidentes de trabajo o se han diagnosticado enfermedades profesionales en la empresa IMCOCIG?**

**TABLA N° 2**

<b>RESPUESTA</b>	<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	53	66%
<b>NO SABE</b>	21	26%
<b>DESCONOCE PORQUE ES NUEVO</b>	6	8%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 2**



**Fuente:**Trabajadores empresa IMCOCIG  
**Realizado por:** La Investigadora

Los trabajadores entrevistados en un 66% manifiestan que hasta el momento no se han producido accidentes de trabajo ni tampoco enfermedades profesionales, el 26% manifestó desconocer si ha existido o no ha existido este problema, y el 8% también indica que desconoce porque es un trabajador relativamente nuevo.

**5.- ¿Porque cree usted que podrían aumentarse los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en una empresa?**

Los trabajadores coinciden en que la empresa no les proporciona los implementos completos de seguridad, y algunos compañeros tampoco utilizan los implementos que les dan; respuestas que coinciden con la investigación efectuada por la tesista en razón de que muchos de los accidentes de trabajo.

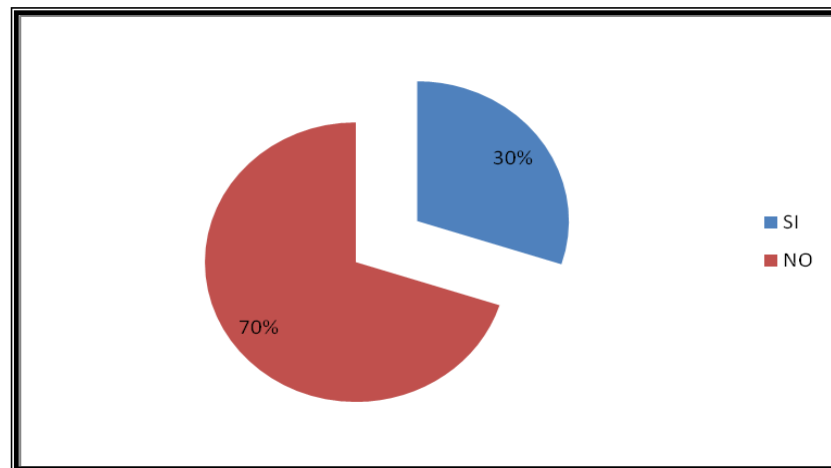
Suceden porque la empresa no proporciona los implementos de trabajo para la seguridad del trabajador , y en otros casos es culpa directa del trabajador quien no utiliza o utiliza inadecuadamente los implementos de seguridad.

**6.- ¿Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales son en gran parte producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador?**

**TABLA N° 3**

<b>RESPUESTA</b>	<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	24	30%
NO	56	70%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 3**



**Fuente:** Trabajadores empresa IMCOCIG  
**Realizado por:** La Investigadora

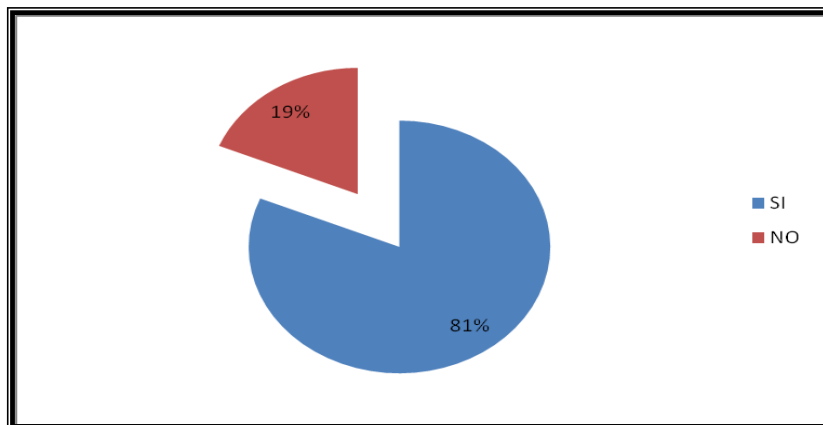
El 70% de los entrevistados consideran que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales no son producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador, mientras el 30% manifiesta que sí.

**7.- ¿IMCOCIG. Proporciona a sus trabajadores de todos los implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad?**

**TABLA N° 4**

<b>RESPUESTA</b>	<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	65	81%
NO	15	19%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 4**



**Fuente:** Trabajadores empresa IMCOCIG  
**Realizado por:** La Investigadora

En esta pregunta un 81% de los entrevistados manifestaron que la empresa IMCOCIG. Si proporciona a sus trabajadores implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad, pero que estos no son completos; mientras que el 19% dijo que no les proporcionaban ningún implemento.

**8.- ¿Cuenta la empresa IMCOCIG. Con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales)?**

Los trabajadores indicaron que desconocían si la empresa cuenta con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo.

## **RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LOS JEFES DE TAREA DE LA EMPRESA IMCOCIG**

### **1.- ¿Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?**

Consideran que los accidentes de trabajo son muy obvios y que suceden al momento de estar realizando cualquier actividad, dentro de la empresa, en el caso de no cumplir los requerimientos básicos de seguridad como son cascos, overoles, guantes entre otros.

Estas respuestas claramente identifican que los jefes de tarea no tienen un conocimiento amplio de los que son los accidentes de trabajo y en cuanto a las enfermedades profesionales no manifestaron absolutamente nada, lo que significa que también desconocen el tema.;

### **2.- ¿Que políticas institucionales ha implementado la empresa IMCOCIG a fin de prevenir los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?**

Los entrevistados indicaron que como empresa lo que se vela es por la seguridad del personal, porque por medio de ellos se incrementa la producción, en el caso de paralizar seríamos todos afectados, entonces como empresa han implementado equipos de seguridad modernos y de buena calidad.

Con estas respuestas la investigadora pudo determinar que no existen políticas de seguridad de la empresa para prevenir accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales.

### **3.- ¿La empresa IMCOCIG ha efectuado alguna campaña de socialización del tema riesgos laborales?**

Como socialización no ha existido mayores campañas; respuesta que ratifica lo antes anotado por la investigadora.

**4.- ¿Se han producido accidentes de trabajo o se han diagnosticado enfermedades profesionales en la empresa IMCOCIG?**

Los entrevistados señalaron que hasta el momento ventajosamente no han tenido ningún accidente o enfermedad profesional debido a las seguridades que ha tomado la empresa.

Si bien es cierto la empresa hasta el momento no ha tenido accidentes de trabajo o no se han diagnosticado enfermedades profesionales, es cuestión de tiempo que estas se susciten al no contar la empresa con políticas de prevención y control para riesgos laborales

**5.- ¿Porque cree usted que podrían aumentarse los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en una empresa?**

Los entrevistados manifestaron, que los riesgos laborales pueden aumentarse por el desconocimiento de los trabajadores o por la falta de obediencia a las prevenciones que se deben tomar a seguridades en el trabajo.

Estas respuestas direccionan la culpabilidad hacia el trabajador, cuando la atenuación de riesgos laborales parte de manera prioritaria de las acciones que la empresa tenga para prevenir se presenten casos.

**6.- ¿Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales son en gran parte producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador?**

Los entrevistados consideran que si, indicando que la mayor parte de accidentes de trabajo suceden por negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador; una vez más la empresa no está consciente de que los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se suscitan por culpabilidad tanto del

empleador como del trabajador exceptuándose casos extraordinarios en que el trabajador es directamente el culpable.

**7.- ¿IMCOCIG. Proporciona a sus trabajadores de todos los implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad?**

La respuesta de los entrevistados fue que como empresa se caracterizan por brindar las seguridades a cada uno de los trabajadores.

Respuesta que difiere con lo que los trabajadores manifestaron.

**8.- ¿Cuenta la empresa IMCOCIG. Con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales)?**

Los Jefes de tareas indicaron que no disponen de manuales o normativas, pero que existen señal éticas informativas de las prevenciones que deben tener los trabajadores en el caso de estar desarrollando alguna actividad.

Claramente entonces la investigadora puede deducir que la empresa ha descuidado notablemente la prevención de Riesgos laborales en el desarrollo de las actividades diarias de sus trabajadores.

## **RESULTADOS DE LAS ENTREVISTA EFECTUADA AL GERENTE DE LA EMPRESA IMCOCIG.**

**1.- ¿Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?**

A su criterio personal indica que las enfermedades o accidentes de trabajo se producen por las mismas actividades naturales en el trabajo.

**2.- ¿Que políticas institucionales ha implementado la empresa IMCOCIG a fin de prevenir los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)?**

Su respuesta fue que, se han implementado una campaña de capacitación a los trabajadores a fin de que puedan conocer los posibles riesgos que se puedan dar al momento de desarrollar las actividades, además de dotarles de todos los implementos básicos de seguridad

**3.- ¿La empresa IMCOCIG ha efectuado alguna campaña de socialización del tema riesgos laborales?**

Su respuesta fue que dentro de la empresa si se han dado capacitaciones.

**4.- ¿Se han producido accidentes de trabajo o se han diagnosticado enfermedades profesionales en la empresa IMCOCIG?**

El gerente supo indicar que hasta el momento no se han producido, en virtud de que se han impartido normas básicas de cuidados y parámetros para minimizar los riesgos que se produzcan.

**5.- ¿Porque cree usted que podrían aumentarse los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en una empresa?**

El gerente de la empresa considera que existen varios motivos, uno de ellos puede ser una inadecuada capacitación por parte de las empresas.

**6.- ¿Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales son en gran parte producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador?**

El entrevistado asevero que los trabajadores no hacen el empeño en acatar, las seguridades para mitigar los accidentes laborales, de nada o

en vano sería dotarles de implementos de seguridad o capacitarles continuamente.

**7.- ¿IMCOCIG. Proporciona a sus trabajadores de todos los implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad?**

El gerente señaló que en la mayoría de lo posible se les dota del equipo necesario para que se pueda cubrir con las expectativas en cuanto a riesgos de trabajo.

**8.- ¿Cuenta la empresa IMCOCIG. Con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales)?**

El entrevistado argumentó que como manual lamentablemente no cuentan, pero que a través del reglamento interno que poseen irán desarrollando un documento tipo manual que pueda cumplir con las expectativas de evitar accidentes de trabajo.

## **RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LAS INSPECTORAS DE TRABAJO DE COTOPAXI.**

**1.- ¿Esta dentro de las funciones del inspector de trabajo vigilar que se cumplan normas preventivas en cuanto a los riesgos de trabajo dentro de las empresas?**

Supieron manifestar que las atribuciones del inspector se encuentran estipuladas en el art. 545 en los numerales del 1 al 7 del Código de Trabajo es de vigilar que se cumplan las normas preventivas de seguridad e higiene en todas las empresas de la provincia de Cotopaxi; en lo que se refiere a riesgos de trabajo que los trabajadores tengan todos los implementos de seguridad como son: mascarillas, cascos, guantes entre otros.

**2.- ¿El Inspector de Trabajo juega algún rol dentro del procedimiento administrativo y legal para la reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores?**

Las entrevistadas manifestaron que si, en razón de que tienen un rol importante en este caso cuando no son afiliados se sigue el procedimiento legal; en estos casos el departamento del IESS, es el encargado de reunir a la Comisión calificadora de riesgos de trabajo para determinar la incapacidad y realizar la reparación de los accidentes de trabajo.

**3.- ¿Dentro de las actividades del Inspector de trabajo se encuentran las visitas de control a las empresas para el cumplimiento de normas de prevención de riesgos en el trabajo?**

Indican que si son una de las atribuciones del Inspector de trabajo, efectuar las visitas a las fabricas, talleres, constructoras, florícolas, tabacaleras, a todas las empresas en general, y solicitar el reglamento de cada empresa y el reglamento de seguridad e higiene.

**4.- ¿Que tan frecuentes son los accidentes de trabajo en las empresas?**

Manifestaron que casos a la inspectoría llegan muy pocos, que no son frecuentes, como dos al año, el IESS es el encargado de ese seguimiento conjuntamente con la comisión calificadora de riesgos de trabajo para determinar el grado de incapacidad.

**5.- ¿Desde su punto de vista cuales son los factores que inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales?**

Las entrevistadas manifestaron que la falta de conocimientos de los trabajadores al no tomar en cuenta potenciales peligros; así como también el incumplimiento de los empleadores al no cumplir con la normativa sobre seguridad e higiene.

**6.- ¿Conoce usted algún caso en el que el derecho a la reparación por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales haya llegado a un litigio de carácter legal?**

Las Inspectoras de trabajo señalaron conocer casos en el Juzgado de trabajo en los cuales el empleador ha tenido que indemnizar al trabajador por la incapacidad sufrida.

**7.- ¿Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales se debe a la negligencia o impericia o inobservancia de las disposiciones empresariales en cuanto a riesgos de trabajo por parte del trabajador?**

Consideran que no porque en todo lugar de trabajo hay riesgos de trabajo, pero que se los puede evitar aplicando las normas de prevención de riesgos.

**8.- ¿Es obligatorio que las empresas deban tener normativas, manuales u otras herramientas para la prevención de riesgos en el trabajo?**

Las entrevistadas manifestaron que si, que es necesario que tengan un reglamento interno y un reglamento de seguridad e higiene para prevenir riesgos en el trabajo.

**9.- ¿Cuales son las limitantes que considera usted tienen los Inspectores de trabajo para controlar el cumplimiento de las aplicaciones en cuanto a seguridad en el trabajo?**

Manifestaron no tener limitación alguna, indicando además que el Ministerio de Relaciones Laborales les proporcionan todas las atribuciones que se encuentran en el Código de Trabajo.

**10.- ¿Considera usted que en la provincia de Cotopaxi son muy comunes los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales?**

No tan comunes porque la mayoría de las empresas está cumpliendo con la normativa y las exigencias del Ministerio de Relaciones Laborales.

**11.- ¿Según usted cuales actividades laborales en la provincia de Cotopaxi tienen mayor incidencia para el desarrollo de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo?**

Las actividades de alta peligrosidad como manejo de químicos y maquinaria pesada.

**12.- ¿Considera usted que existen enfermedades profesionales que no se consideran como tal en nuestra legislación?**

Las entrevistadas indican que existen enfermedades producto de la presión de trabajo, posturas permanentes del trabajador, el estrés.

Que afectan al páncreas, pulmones, estomago en el caso de la gastritis, columna vertebral entre otras que no se encuentran constituidas como enfermedades profesionales.

**13.- ¿Qué mecanismos administrativos, técnicos y jurídicos según su opinión deberían implementarse para que se efectivicen la prevención de riesgos de trabajo en las empresas?**

Indicaron que el Ministerio de Relaciones Laborales en el año 2010-2011 ha iniciado una campaña de trabajo digno y que todo trabajador a nivel nacional sea este público o privado se mantenga dentro de las normas legales de conformidad al Ministerio.

## **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- No existe un indicador en toda la provincia de Cotopaxi sobre los accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales de trabajo.

- El tema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un tema potencial por la lucha del reconocimiento de los derechos del trabajador.
- Se concluye que un medio para la reparación de accidentes profesionales o accidentes de trabajo puede ser el aseguramiento del trabajador en instituciones privadas.
- Los reclamos, y pedidos de reparación e indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en la provincia de Cotopaxi no son muy comunes en razón del desconocimiento de estos derechos por parte de los trabajadores.
- No existe un control o seguimiento permanente por falta de movilidad de las autoridades laborales a las empresas a fin de constatar el cumplimiento de la normativa en cuanto a seguridad.
- Los empleadores no han propuesto políticas de Prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales.

#### **4.2. Recomendaciones.**

- Es necesario que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Inspectoría de Trabajo lleven un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales suscitados en las empresas de Cotopaxi, a fin de evidenciar el problema.
- Se debe exigir a las empresas el respeto de los derechos de los trabajadores más aún cuando sus actividades laborales involucran riesgos potenciales para su vida y su salud.

- Ante posibles accidentes de trabajo o el aparecimiento de enfermedades profesionales se debe regular que los empleadores puedan contratar seguros privados como un modo adicional de protección de sus trabajadores.
- Se debe regular que periódicamente los trabajadores puedan tener acceso a capacitaciones sobre riesgos labores.
- Una vez que se tenga un indicador de la realidad en cuanto a los accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales en las empresas se podrá justificar la necesidad de un control más riguroso por parte de las autoridades laborales.
- Se deberán regular sanciones para las empresas que no cuenten con manuales, o reglamentos de Seguridad dentro de sus empresas.

## CAPITULO III

### 1. MARCO PROPOSITIVO.

#### 1.1. Documento Crítico.

En la investigación efectuada se ha podido evidenciar que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su acción o tarea diaria.

Los riesgos en el trabajo, desde un punto de vista técnico, implican la existencia de la interrelación entre tres factores: trabajador, agente y medio ambiente.

En este sentido se debe dejar clarificado que se entiende por enfermedad a la alternación de la salud producida por un agente biológico, o por algún factor físico, química o ambiental que actúa lentamente, pero en forma continua o repetida; y por enfermedad profesional al estado patológico que sobreviene por una causa repetida durante largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña.

La persona, o del medio en que tiene que trabajar y que se produce en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes psicológicos, químicos, físicos, biológicos.

Se entiende entonces que la Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Algunos autores ven a los Accidentes de trabajo como toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producido por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida

durante el trabajo, en ejercicio de este, o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias.

Se ha observado entonces que las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo producen ausencia en el trabajo, lo cual provoca una disminución en la producción. Además, tiene una recuperación de tipo económico en el desarrollo integral del país.

Hay indicadores de que las enfermedades de trabajo más comunes son las que resultan de la exposición a temperaturas extremas, ruido excesivo, polvos, humos, vapores o gases. Por tanto, es vital que los trabajadores ayuden a prevenir estas enfermedades.

Si estos indicadores se aplican a las labores que efectúan los trabajadores en nuestra provincia, observamos que es necesario prevenir riesgos más aún cuando se encuentran concentradas en nuestra jurisdicción empresas de cemento, florícolas, tratamiento de metales, explosivos, entre otras.

Es preocupante los resultados que afirman que la mayor parte de accidentes de trabajo suceden por negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador; a la vez que los empresarios o empleadores no están conscientes de que los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se suscitan por culpabilidad tanto del empleador al carecer de políticas de seguridad y prevención de accidentes.

## **2. DISEÑO DE LA PROPUESTA.**

### **2.1. Fundamentación.**

Ante la problemática planteada y sus resultados posteriores es consecuente efectuar varias propuestas para atenuar los accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales en las empresas, así como también posibilitar a los trabajadores de acceder a seguros privados como garantía personal y familiar; así como también incluir dentro de las enfermedades laborales que nuestra legislación contempla, una enfermedad que ha sido ampliamente discutida principalmente en Europa y que es causa de otras repercusiones en el trabajo como es el estrés, considerada como un riesgo laboral psicosocial o enfermedad emergente, dentro de este grupo se encuentra además la depresión y el acoso laboral.

Los problemas de depresión y acoso laboral son más comunes en los sectores relacionados con la industria, la salud, el trabajo social y la educación, donde la mitad de los directivos considera este fenómeno como un grave problema de seguridad y salud en el trabajo.

Entre los principales síntomas psicológicos se encuentran irritabilidad, dolor de estómago, problemas de sueño y ansiedad; y entre los fisiológicos, problemas de audición, de visión, alteraciones cutáneas, dolor de espalda, dolor de cabeza, dolor de estómago, dolores musculares, dificultades respiratorias, trastornos cardiovasculares, fatiga generalizada, problemas de sueño, alergias, ansiedad, irritabilidad y lesiones.

Los costos derivados del acoso laboral son el descenso de la productividad, imagen negativa de la compañía, mayor y continua rotación del personal, pérdidas económicas en litigios jurídicos, pérdida de personal cualificado o adelanto de la jubilación anticipada provocada por incapacidad.

Según va pasando el tiempo el factor competencia, por efectos de la globalización, es algo ineludible, cada vez más las empresas y organizaciones deben fortalecerse o sucumbir ante la presión y la competencia, estas características se ven reflejadas en los trabajadores que son la fuerza motor y de desarrollo de las empresas.

Las presiones que siente la empresa, repercuten en las acciones de los trabajadores, siendo propensos a accidentes de trabajo o acelerar enfermedades físicas o psicológicas, por lo que es un riesgo para la estabilidad laboral y empresarial, justamente esto ha sido analizado en otros países optando por contratar seguros privados alternativos que brinde una nueva estabilidad tanto a trabajadores y su familia; así como también a los empresarios.

## **2.2. Justificación.**

La presente propuesta se encuentra condicionada a los resultados obtenidos en la investigación, considero que la misma es original porque de las averiguaciones efectuadas no se han realizado trabajos que hayan permitido identificar la problemática de los riesgos laborales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

El aporte social de esta investigación ha sido resaltar la importancia que tiene la Prevención de Riesgos Laborales, más aún cuando la Provincia de Cotopaxi ha ido despuntándose como una provincia industrial y florícola.

Puesto que la prevención de riesgos laborales es un factor que toda empresa debe tener muy en cuenta en sus políticas, independientemente de la actividad a la que se dediquen estas; ya que es importante que se tenga en cuenta que la prioridad dentro de toda empresa es que sus empleados trabajen dentro de un ambiente cuyas condiciones de trabajo sean justas, y en donde todos los trabajadores puedan desarrollar todas sus actividades de manera segura y adecuada.

Ya que la prevención en riesgos laborales no solo se trata de resguardar la integridad física de los trabajadores sino también la psicológica, y emocional. Los beneficiarios directos de esta propuesta serán los trabajadores y empleadores, quienes tendrán una posible solución a la problemática ya que

no sólo se debe velar porque las políticas de prevención de riesgos laborales sean eficaces sino que cumplan su cometido preventivo; por lo que se debe tener en cuenta los aspectos cognitivos: atención, percepción y memoria, que están estrechamente vinculados a la captación, proceso y elaboración de estímulos, son vulnerables a los aspectos emocionales y, por lo tanto, pueden influir en el nivel de rendimiento de la persona.

Resulta entonces factible presentar una propuesta que resalte la importancia de reconocer los factores de riesgo en el ambiente laboral y de esta manera se pueda prevenir accidentes de trabajo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo General**

- Sugerir la inserción de articulados de ley para la Prevención de Riesgos laborales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

#### **3.2. Objetivos Específicos.**

- Aplicar los resultados obtenidos en la investigación en donde se recogieron importantes criterios de los encuestados y entrevistados sobre la necesidad de incluir nuevos criterios sobre las enfermedades profesionales y riesgos laborales.
- Analizar los efectos y consecuencias de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Revisar los contenidos teóricos y jurídicos que deberán contener los artículos de ley de la propuesta.

#### **4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.**

De la investigación realizada sobre las enfermedades profesionales y riesgos en el trabajo se determina que La Organización Internacional del Trabajo establece que las enfermedades degenerativas derivadas de la exposición habitual a agentes químicos son más importantes y frecuentes que los accidentes de trabajo, y estima que de los 2 millones de muertes laborales que tienen lugar a cada año en el mundo, 450.000 se producen como resultado de la exposición de los trabajadores a agentes químicos.

En nuestro país el problema se agrava por la falta de información, conocimiento y control de los trabajadores expuestos a agentes químicos en su trabajo.

Tampoco se diagnostican y por ende no se denuncian la mayoría de estas enfermedades profesionales.

De conformidad a la doctrina, especialmente establecida por la Organización Internacional de Trabajo ( O.I.T. ) se establecen dos criterios básicos.

1.- Si el daño de salud es consecuencia de caso fortuito, resultante de una condición de causalidad, nos encontramos frente a un caso típico de accidentes de trabajo; y,

2.- Si el daño a la salud tiene una evolución lenta, paulatina y los momentos genéticos se hallan ligados a la naturaleza especial de la industria, tenemos un caso específico de enfermedad profesional.

Para considerar típico el accidente de trabajo, este a su vez debe reunir las siguientes características:

a). Lesión corporal resultante de un efecto de trabajo producida como consecuencia de un nexo-causal, que produce en el sujeto activo una

incapacidad para efectuar sus labores habituales, la misma que le puede producir hasta la muerte;

b). Que la causa por la cual se produce el accidente, es decir la relación existente entre éste y su efecto, debe ajustarse al concepto de que es producto o consecuencia del trabajo.

Para efecto de la evaluación del Nexo Causal (origen, motivo, causa, del accidente) se tomara en cuenta la existencia de un elemento denominado "subjetivo", representado por el desarrollo de una actividad por cuenta ajena.

(Dependencia laboral); y, otro elemento objetivo, establecido por la necesidad de que el trabajo que se desarrolle, se efectúe dentro de las funciones encomendadas al trabajador.

### **Criterios de algunos tratadistas.**

Muchos tratadista no reconocen diferencias entre accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en tanto que señalan que no se debe establecer dos conceptos diferentes, sino uno solo, por cuanto la enfermedad producida como consecuencia del trabajo, sea aguda, crónica, lenta o rápida, constituye un riesgo profesional; y, por tanto, una forma del mismo, parte del accidente del trabajo.

Los tratadistas OLLIBE Y MAIGNE dicen: "Lo característico de la enfermedad profesional, consiste en constituir el resultado de la causa inherentes al ejercicio normal y habitual de la profesión; lo cual la coloca en posición formal con el accidente de trabajo, factor anormal".

La enfermedad profesional, generalmente se desarrolla en un proceso continuo, lento, paulatino, mientras que el accidente de trabajo, se

manifiesta o produce, en forma súbita y violenta, sobre el organismo humano.

Debemos concluir ese tema, afirmando que existiendo diferencias notorias entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional pero para efectos de la indemnización para ambos casos, ésta tiene que ser idéntica.

### **Prueba de los accidentes de trabajo**

Al respecto, citaremos al tratadista Jorge Enrique Marc, quien señala que:  
" El trabajador debe probar la existencia del hecho generador del accidente, ocurrido en las condiciones previstas en la Ley, la acreditación fehaciente de dos hechos de singular importancia.

- a). La prueba del hecho en sí del accidente; y,
- b). Que como consecuencia de ese hecho sufre una disminución, total o parcial, permanente o temporal, de su capacidad laboral.

### **Previsión de los accidentes de trabajo.**

Es un deber y una obligación del empleador, la de interponer las medidas más apropiadas, a efecto de que el trabajo pueda desarrollarse en forma normal, salvaguardando al trabajador de cualquier tipo de daño o riesgo.

De igual manera es obligatorio, parra las autoridades administrativas y legislativas del Estado, dictar las normas pertinentes a efecto de precautelar la integridad de los trabajadores.

Es decir, siempre debe existir una acción preventiva, directa o indirecta, para impedir o evitar los accidentes de trabajo, con la finalidad de reducir los efectos en este campo.

Determinadas las principales causas, el tratamiento preventivo debe abarcar básicamente los siguientes aspectos:

- a). Higiene industrial
- b). Clínicas de trabajo
- c). Órganos de prevención; y,
- d) Instituciones de difusión social.

Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para la salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador.

Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Actualmente nadie se cuestiona el hecho de que el accidente de trabajo es el resultado de una interacción de varios factores, de entre los cuales están las condiciones de trabajo (condiciones ambientales, equipos de trabajo, organización del trabajo, relaciones laborales...) y los factores ligados a la conducta de las personas.

Los siniestros laborales son uno de los principales riesgos percibidos por la población laboral; siendo la percepción de la mitad de los trabajadores, como causa de los accidentes más frecuentes, el exceso de confianza o de costumbre y la cuarta parte de los trabajadores afirma que la causa del accidente más común son las operaciones peligrosas de su tarea.

Estos resultados ponen de relieve que los accidentes de trabajo siguen siendo percibidos por los trabajadores como un fenómeno asociado al azar y a la fatalidad, y que se escapan del control de cualquier persona,

por tanto esta percepción asiste a seguir vinculando las situaciones de trabajo peligroso, dificultando la actividad preventiva.

Para calificar una enfermedad profesional como tal, no basta con su especificación en el cuadro de Enfermedades Profesionales, sino que es necesario que se haya contraído realizando una de las actividades concretas recogidas en él, así como que haya sido causada por un específico agente material de riesgo, con el cual estuviera el trabajador en contacto en su lugar de trabajo: se ha de dar, por tanto, una interrelación entre estos tres elementos para que podamos hablar de Enfermedad Profesional.

El cuadro establece 6 grupos distintos de Enfermedades Profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, así como los agentes materiales de riesgo que las provocan:

- a) Enfermedades profesionales producidas por agentes químicos (plomo, mercurio, cadmio, manganeso, cromo, níquel, berilio...).
- b) Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los apartados anteriores (cáncer cutáneo, afecciones cutáneas).
- c) Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los apartados anteriores (neumoconiosis, afecciones broncopulmonares, asma).
- d) Enfermedades profesionales infecciosas y parasitarias (helmintiasis, paludismo).
- e) Enfermedades profesionales producidas por agentes físicos (por radiaciones ionizantes, por energía radiante, hipoacusia).

f) Enfermedades sistemáticas o sistémicas (distrofia, carcinoma, angiosarcoma, cáncer).

### **Tipos de accidentes:**

I accidentes materiales: Son los que producen daños a la propiedad de la empresa (Maquinarias, Herramientas, Equipos, Instalaciones, Materia prima, Energía).

II accidentes personales: Son los que producen daños o lesiones a las personas. Dichas lesiones pueden ser leves, graves o fatales.

Identificar las causas de los accidentes y enfermedades ocupacionales.

### **Causas de accidentes:**

Causas directas, Actos Inseguros y Condiciones Inseguras es la violación de una norma que se considera segura, es la acción que ejecuta el trabajador, que aumenta la posibilidad del accidente. Ejemplo: Usar una herramienta en mal estado, no usar el equipo de protección personal, trabajar apresurado.

### **Enfermedades ocupacionales:**

Enfermedad producida a consecuencia de las malas condiciones de trabajo. La disciplina dedicada a su prevención es la Higiene industrial, mientras que la medicina del trabajo se especializa en la curación y rehabilitación de los trabajadores afectados.

Actos inseguros más frecuentes: Operar equipos, maquinarias, vehículos, sin la preparación técnica para ello.

No asegurar los interruptores, válvulas, contra movimientos inesperados.

Trabajar u operar a velocidad insegura, correr, apresurarse en el trabajo conducir vehículos y montacargas a exceso de velocidad.

Juegos de mano, bromas pesadas que contribuyen a la pérdida de atención sobre el trabajo.

Los actos inseguros se encuentran en una proporción de 3-1 con las condiciones inseguras.

Esto significa que por cada 100 accidentes que ocurran el 75% son causados por actos inseguros y 25% por condiciones inseguras.

Sobre la base de que los actos inseguros son mayores que las condiciones inseguras se recomienda adiestrar continuamente a los trabajadores para que adquieran conciencia sobre la importancia de la seguridad.

### **La prevención.**

La prevención de riesgos laborales es la suma de acciones y medidas que tiene por objeto prevenir, eliminar o minimizar los riesgos que están o pueden estar presentes en la actividad laboral.

#### **4.1 Exposición de Motivos.**

## **REPÚBLICA DEL ECUADOR**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL**

#### **CONSIDERANDO:**

**QUÉ**, el Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

**QUÉ,** Que el Art. 32 de la Constitución de la República estipula que: “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”

**QUÈ,** el Art. 326 numeral 6 de la Constitución de la República determina que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.

**QUÉ:**el Art. 33 de la Constitución de la República prescribe que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

## **EN USO DE SUS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA LEY**

### **EXPIDE:**

**Cámbiese lo dispuesto en el Art. 349 del Código de Trabajo por el siguiente texto:**

Se considera enfermedad profesional a los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que trabajador efectúa su actividad laboral; así como también los estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y sociales; identificados por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos, o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes contraídos en el trabajo o por acción de este.

**Agréguese luego del Art. 410 del Código de Trabajo el siguiente texto:**

**Para la prevención de riesgos se deberá tomar las siguientes consideraciones.**

**Prevención primaria:** El empleador de manera conjunta con sus inspectores de tarea deberán de manera periódica, evitar los riesgos a través de la prevención, mediante un control permanente y eficaz de las instalaciones, herramientas de trabajo, actividades laborales y equipos de protección personal.

De estas acciones deberá llevar un registro para el respectivo control del Inspector de Trabajo.

**Prevención secundaria:** si el empleador detectara que ha comenzado un proceso de alteración de la salud de sus trabajadores por su condición de trabajo, aunque no se manifieste de una manera clara.

El empleador deberá efectuar de manera inmediata actuaciones preventivas exigiendo al trabajador se realice una adecuada vigilancia de la salud para el diagnóstico precoz y un tratamiento eficaz, para lo cual deberá otorgar licencia remunerada mientras el trabajador supere su descomposición de la salud; dentro de los tres días siguientes el trabajador justificará su ausencia y tiempo de recuperación con un certificado médico, otorgada por un especialista.

**Agréguese un artículo enumerado después del texto anterior que diga:**

**Art...** El empleador deberá dictar políticas suficientes, amplias y necesarias para la prevención de los riesgos laborales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales.

**Insértese un numeral en el Art. 412 del Código de Trabajo que diga:**

En todas las empresas, en donde por las condiciones de trabajo o actividad que los trabajadores realicen este comprometida su salud y su vida, el empleador otorgará un seguro de vida privado a sus trabajadores una vez iniciada la relación laboral.

**Agréguese un numeral en el Art. 363 con el siguiente texto:**

**3. Enfermedades emergentes.-** Son enfermedades emergentes:

- a) El estrés.
- b) Úlcera por Estrés.
- c) Neurosis Post Traumática.
- d) Dispepsia.
- e) Gastritis.

Dado y firmado en la ciudad de San Francisco de Quito a los....días del mes de..... del año....

## FUENTES BIBLIOGRAFICAS.

### Bibliografía Citada:

- VIDAL GARCIA, Marciano “Bioética racional” (1980) Los derechos Humanos. Pág. 20
- HERVADO , Jhosep, “Derechos Humanos” (2008). Pag.68
- CAMPOS, Bidart , "La interpretación del Sistema de Derechos Humanos" (2005) derechos fundamentales y garantías .Pág. 17
- CAMPOS Bernardo. “Universalización de los derechos” (2009) wordpress.com.weblog.
- CAMPOS, Bidart , “Teoría General de los Derechos Humanos” (2006) Pág. 35
- CEBALLOS, María Elena, “El derecho Laboral” (2000) emagister.com.
- MARTÍN, Hans-Peter y SCHUMANN, Harald. “La Trampa de la Globalización” Editorial Santillana, (2007) Pág. 29.
- POZZO, Henry, "Accidentes en la industrias" (2008). Pag.45
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario jurídico elemental (2005). Pág. 37.
- CABOUT Ronald, “Los Accidentes de Trabajo” (2006) Pág. 6
- MELIA, José Luis. “Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales” (1999) Letter publicaciones Pág. 109
- MELIA, José Luis (2000) “El factor humano en la seguridad laboral” Letter publicaciones (2000) Pág. 33

- QUICK y TETRICK Handbook Occupational Health Psychology (2003) Pag. 82-88.
- MELIA, José Luis (2000) “La psicología en la seguridad laboral” Letter publicaciones (2000) Pag. 50

### **Bibliografía consultada:**

- Dirección Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo, “Seguro General de Riesgos del Trabajo Normativas” Imprenta graficas Cobeña. Manabí-Ecuador (2008).
- Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo.
- Convenio No. 121 de la OIT.

### **Lincografías:**

- [www.abanet.org](http://www.abanet.org), Tema: “Las indemnizaciones laborales”
- [www.indemnizacionaccidente.es/](http://www.indemnizacionaccidente.es/), Tema: “indemnización de accidentes”

### **Textos Legales:**

- Constitución de la República del Ecuador, Corporación de estudios y publicaciones Quito- Ecuador (2009).
- Código de trabajo, Legislación conexas, concordancias, jurisprudencia Quito- Ecuador (2010).

## **ANEXOS**

### **UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS**

#### **CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista dirigida a jefes de Tarea de la Empresa IMCOCIG para el desarrollo del Capítulo No. 2 "Análisis de Interpretación de resultados". De la tesis previa a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador:**

**Tema: "ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO"**

- 1.- Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- 2 - Que políticas institucionales ha implementado la empresa IMCOCIG a fin de prevenir los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)
- 3.- La empresa IMCOCIG ha efectuado alguna campaña de socialización del tema riesgos laborales.
- 4.- Se han producido accidentes de trabajo o se han diagnosticado enfermedades profesionales en la empresa IMCOCIG.
- 5.- Porque cree usted que podrían aumentarse los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en una empresa.
- 6.- Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales son en gran parte producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador.
- 7.- IMCOCIG. Proporciona a sus trabajadores de todos los implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad.

8 - Cuenta la empresa IMCOCIG. Con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales.)

9.- Conoce la empresa IMCOCIG. El procedimiento a seguirse en caso de presentarse un accidente de trabajo o enfermedad profesional (explique)

10.- Existen sanciones para los trabajadores de la empresa que incumplan las disposiciones empresariales en cuanto a los Riesgos de Trabajo.

**Gracias por su colaboración para con el desarrollo de investigación y cumplimiento del propósito Institucional Universitario de Vinculación con la colectividad.**

## **UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS**

### **CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista dirigida a los trabajadores de la Empresa IMCOCIG para el desarrollo del Capítulo No. 2 "Análisis de Interpretación de resultados". De la tesis previa a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador:**

**Tema: "ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO"**

1- Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

2 - Que políticas institucionales ha implementado la empresa IMCOCIG a fin de prevenir los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

3.- La empresa IMCOCIG ha efectuado alguna campaña de socialización del tema riesgos laborales.

4.- Se han producido accidentes de trabajo o se han diagnosticado enfermedades profesionales en la empresa IMCOCIG.

5.- Porque cree usted que podrían aumentarse los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en una empresa.

6.- Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales son en gran parte producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador.

7.- IMCOCIG. Proporciona a sus trabajadores de todos los implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad.

8.- Cuenta la empresa IMCOCIG. Con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales.)

9.- Conoce la empresa IMCOCIG. El procedimiento a seguirse en caso de presentarse un accidente de trabajo o enfermedad profesional (explique)

10 - Existen sanciones para los trabajadores de la empresa que incumplan las disposiciones empresariales en cuanto a los Riesgos de Trabajo.

**Gracias por su colaboración para con el desarrollo de investigación y cumplimiento del propósito Institucional Universitario de Vinculación con la colectividad.**

## **UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS**

### **CARRERA DE DERECHO**

**Tema: "ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO"**

**Entrevista dirigida al señor Inspector de Trabajo de Cotopaxi para el desarrollo del Capítulo No. 2 "Análisis de Interpretación de resultados". De la tesis previa a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador:**

**Tema: "ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO"**

- 1.- Esta dentro de las funciones del inspector de trabajo vigilar que se cumplan normas preventivas en cuanto a los riesgos de trabajo dentro de las empresas.
- 2.- El Inspector de Trabajo juega algún rol dentro del procedimiento administrativo y legal para la reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores.
- 3.- Dentro de las actividades del Inspector de trabajo se encuentran las visitas de control a las empresas para el cumplimiento de normas de prevención de riesgos en el trabajo.
- 4.- Que tan frecuentes son los accidentes de trabajo en las empresas.
- 5.- Desde su punto de vista cuales son los factores que inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales.
- 6.- Conoce usted algún caso en el que el derecho a la reparación por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales haya llegado a un litigio de carácter legal.

7.- Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales se debe a la negligencia o impericia o inobservancia de las disposiciones empresariales en cuanto a riesgos de trabajo por parte del trabajador.

8.- Es obligatorio que las empresas deban tener normativas, manuales u otras herramientas para la prevención de riesgos en el trabajo.

9.- Cuales son las limitantes que considera usted tienen los Inspectores de trabajo para controlar el cumplimiento de las aplicaciones en cuanto a seguridad en el trabajo.

10.- Considera usted que en la provincia de Cotopaxi son muy comunes los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales.

11.- Según usted cuales actividades laborales en la provincia de Cotopaxi tienen mayor incidencia para el desarrollo de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

12.- Considera usted que existen enfermedades profesionales que no se consideran como tal en nuestra legislación.

13.- Que mecanismos administrativos, técnicos y jurídicos según su opinión deberían implementarse para que se efectivicen la prevención de riesgos de trabajo en las empresas.

**Gracias por su colaboración para con el desarrollo de investigación y cumplimiento del propósito Institucional Universitario de Vinculación con la colectividad.**

## **UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS**

### **CARRERA DE DERECHO.**

**Entrevista dirigida al gerente de la Empresa IMCOCIG para el desarrollo del Capítulo No. 2 "Análisis de Interpretación de resultados". De la tesis previa a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador:**

**Tema: "ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO"**

- 1.- Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- 2.- Que políticas institucionales ha implementado la empresa IMCOCIG a fin de prevenir los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)
- 3.- La empresa IMCOCIG ha efectuado alguna campaña de socialización del tema riesgos laborales.
- 4.- Se han producido accidentes de trabajo o se han diagnosticado enfermedades profesionales en la empresa IMCOCSIG.
- 5.- Porque cree usted que podrían aumentarse los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en una empresa.
- 6.- Considera usted que los accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales son en gran parte producto de la negligencia, impericia o inobservancia de disposiciones empresariales por parte del trabajador.
- 7.- IMCOCIG. Proporciona a sus trabajadores de todos los implementos necesarios para que sus trabajadores puedan efectuar las actividades laborales con seguridad.

8.- Cuenta la empresa IMCOCIG. Con algún manual, normativa u otro instrumento que se refiera a la prevención y atención ante posibles riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales.)

9.- Conoce la empresa IMCOCIG. El procedimiento a seguirse en caso de presentarse un accidente de trabajo o enfermedad profesional (explique)

10.- Existen sanciones para los trabajadores de la empresa que incumplan las disposiciones empresariales en cuanto a los Riesgos de Trabajo.

**Gracias por su colaboración para con el desarrollo de investigación y cumplimiento del propósito Institucional Universitario de Vinculación con la colectividad.**

## **UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS**

### **CARRERA DE DERECHO**

**Encuesta dirigida a los Abogados en libre ejercicio profesional para el desarrollo del Capítulo No. 2 "Análisis de Interpretación de resultados". De la tesis previa a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.**

**Tema: "ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO"**

**Encierre en un círculo su respuesta.**

1.- Conoce usted que son los riesgos en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

**a) .- Si**

**b) .- No**

2 - Ha tenido usted casos; o ha tenido conocimiento de casos en los cuales haya o se haya defendido la reparación de un accidente de trabajo o desarrollo de una enfermedad profesional

**a) .- Si**

**b) .- No**

3 - Considera usted que en el Ecuador el tema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un tema potencial por la lucha del reconocimiento de los derechos del trabajador.

**a) .- Si**

**b) .- No**

4.- Porque factor o /es usted considera que se podrían producir accidentes de trabajo y/o el desarrollo de enfermedades profesionales en las empresas

**a).- Existen condiciones de riesgo frecuentes en el trabajo.**

**b).- Por negligencia, impericia e inobservancia de las disposiciones en cuanto a seguridad por parte de los trabajadores.**

**c).- No se aplica ninguna medida de seguridad para prevenir estos riesgos.**

**d).-otro**

**e).-Especifique.....**

5.- Que aspectos legales se podrían reclamar cuando una persona sufre un accidente profesional o enfermedad profesional, ocurrida por negligencia del empleador.

**a) .- Indemnizaciones económicas**

**b) .- Pensiones vitalicias**

**c) .- lucro cesante.**

**d) .- otras especifique.....**

6.- Considera usted que debería ampliarse la normativa en relación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**a) .-Si**

**b) .-No**

7.- Considera usted necesario el aseguramiento del trabajador en instituciones privadas como un medio para la reparación de accidentes profesionales o accidentes de trabajo.

**a) .-Si**

**b) .-No**

8.- Está usted de acuerdo a que se impongan sanciones a los trabajadores que por su negligencia, impericia o inobservancia hay sufrido un accidente de trabajo y o enfermedad profesional.

**a) .- Si**

**b) .- No**

**Gracias por su colaboración para con el desarrollo de investigación y cumplimiento del propósito Institucional Universitario de Vinculación con la colectividad.**

**ACTOR:** Augusto Cisneros

**DEMANDADO:** Director General de Rentas

R.O. N° 828 de 23 de noviembre de 1995 pág. 6.

SALA DE LO FISCAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Quito, 17 de octubre de 1995. Las 10h00.

**VISTOS:** Ha subido a conocimiento de esta Sala el recurso de casación interpuesto por el doctor Miguel Valdospinos Cisneros, en calidad de Procurador de la Autoridad Tributaria Fiscal demandada, el Director General de Rentas, en contra de la sentencia expedida por la Tercera Sala del Tribunal Distrital N° 1 con sede en la ciudad de Quito, el 7 de abril de 1995, las 10h00, dentro del juicio de impugnación N° 16073-239 propuesto por Augusto Cisneros C, José Escobar P, Aída Vásconez V., Cesar Tinajero R., Solange Sánchez G., Yolanda Vergara S., María Sacoto G., Lucía Hervas Ch., Patricia Mena D., María Rodríguez R., Nestor Muñoz R., Elvia Campos V., Silvia Goyes H., Rocio Palacios P., Oswaldo Chacón C., José Pacheco P., José Zúñiga P., Jesús Lascano C. David Viera C., Rosa Naranjo R., Patricia Sevilla N., Elsa Miño S., José Freire T., NeliVelasteguí, Cecilia Lalama T., Rodrigo Rosales M., María Larrea S., Fernando Galarza B., Fausto Merizalde B., Luis García V., Nestor Méndez G., Marco Suárez A., Martha Vega C. y Orlando Jordán N., por pago indebido de impuesto a la renta por los valores que recibieron en concepto de compensación indemnizatoria por la renuncia voluntaria que presentaron como servidores del Banco Central del Ecuador, amparados en la Resolución de la Junta Monetaria N° 452-RRV de 2 de julio de 1992. En el escrito de interposición y fundamentación del recurso el impugnante expresa fundamentalmente lo siguiente: Que el mencionado recurso se constriñe en los siguientes aspectos: Que ubica el recurso en la causal primera del Art. 3ro. de la Ley de Casación que se refiere a la "Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de las normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudencia obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes en su parte dispositiva". Que en base de esta causal, la

Administración Tributaria no se encuentra de acuerdo con lo resuelto en la sentencia de la que recurre, en conformidad con lo previsto en el Art. 2, literal a) de la Ley de Casación, cumpliendo con los requisitos formales previstos en el Art. 6 de la misma Ley. Que a criterio del recurrente, se han infringido las disposiciones legales contenidas en el numeral 11 del Art. 9 de la Ley N° 56 de Régimen Tributario Interno, como lo disponía antes de la reforma efectuada por la Ley N° 51, publicada en el Registro Oficial N° 349 de 31 de diciembre de 1993, también el Art. 2 del Reglamento General de Aplicación del Impuesto a la Renta, promulgado en el Registro Oficial N° 587 de 20 de diciembre de 1990; y el Art. 7 del Código Tributario que dispone que: "ningún reglamento podrá modificar o alterar el sentido de la ley ni crear obligaciones impositivas o establecer exenciones no previstas en ella". Que el numeral 11 del Art. 9 de la Ley N° 56 de Régimen Tributario Interno, disponía antes de su reforma efectuada por la Ley N° 51, que se encuentran exentos del pago de impuesto a la renta únicamente entre otros ingresos, "los correspondientes al valor de las indemnizaciones laborales por cualquier concepto". Que de conformidad con el tenor literal o el sentido semántico de la norma aludida, el beneficio de la exención tributaria alcanza a las indemnizaciones que pague el empleador "por cualquier concepto", es decir que se refiere a las indemnizaciones calificadas legalmente como tales y que necesariamente conllevan el resarcimiento o reparación económica de un daño causado al trabajador, como son los casos de despido intempestivo, riesgo de trabajo, **enfermedades profesionales** y otras indemnizaciones, previstas en el Código Laboral. Que el Art. 2do. del Reglamento General de Aplicación del Impuesto a la Renta, corroboró el particular en cuanto estableció que se encuentra exonerado únicamente el valor de las indemnizaciones que obtenga el trabajador, según los conceptos previstos en el Código del Trabajo, en leyes laborales o en contratos colectivos de trabajo, y que cualquier excedente está sujeto al pago del impuesto. Que los demandantes que se retiraron voluntariamente del Banco Central del Ecuador, no han justificado haber

suscrito contrato colectivo o individual de trabajo, en el que se hubiere estipulado que al separarse voluntariamente del Banco, tendrían que recibir determinada cantidad o valor en concepto de indemnización laboral. Que se han establecido argumentaciones en este sentido totalmente claras y precisas por parte de la Administración Tributaria, para hacer sobresalir lo manifestado anteriormente, pero que lamentablemente en la sentencia impugnada no se ha aplicado lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 288 del Código Tributario, pues no se ha analizado tales argumentaciones. Que las reformas al número 11 del Art. 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno, contenidas en el literal b) del Art. 2do de la Ley N° 51, no pueden ser aplicadas al presente caso por no tener el carácter de retroactivas. Que según la doctrina, en todo sistema constitucional, es prioritario el principio de legalidad, conocido por reserva de ley y considerado como regla fundamental de Derecho Público que formalmente consiste en que todos los impuestos deben ser establecidos por ley y que no existe razonamiento analógico ni en la creación de exenciones, ni del impuesto, como lo ordena el Art. 31 del Código Tributario al disponer que la analogía es procedimiento admisible para colmar los vacíos de la ley, pero en virtud de ella no puede crearse ni tributos ni exenciones. Concedido el recurso de casación por interpuesto dentro del término previsto en la Ley, calificado de procedente y elevado el expediente a la Sala de lo Fiscal de la Corte Suprema de Justicia, se corrió traslado a la contraparte, quien fundamentadamente contestó la interposición y fundamentación del recurso, en los siguientes términos. Que la Resolución N° JM-452-RRV de la Junta Monetaria que establece el "Reglamento de Compensación Indemnizatoria por Renuncia Voluntaria de los servidores del Banco Central del Ecuador, señala una indemnización laboral en beneficio de dichos servidores, que acogiéndose a ese Reglamento, se separen de la Institución; y que el mandato del Art. 9, literal 11, de la Ley de Régimen Tributario Interno vigente para el tiempo que se hicieron los pagos de la indemnización y retención del tributo, es absolutamente claro al decir que están exentos de este

impuesto únicamente los siguientes ingresos:... 11) Los correspondientes al valor de las indemnizaciones laborales por cualquier concepto". Norma legal que prevalece sobre la disposición reglamentaria que pretendió limitarla, contrariando la prohibición del inciso tercero el Art. 7 del Código Tributario, como es el caso del Art. 2 del Reglamento General de Aplicación del Impuesto a la Renta. Que es obvio que toda renuncia constituye una decisión personal, una manifestación de voluntad para hacer la dejación de algo y no cabe entender renunciamiento, "dimisión o apartamiento de una cosa que tiene" (Dic. R. Academia), sin una declaración volitiva. Que en el presente caso, la decisión de aceptar el mecanismo creado por la Junta Monetaria para la separación de los empleados del Banco Central, es un acto voluntario para acogerse y tener derecho a la "compensación indemnizatoria" que el Reglamento respectivo establecía, y para lo cual exigía la renuncia, la que una vez producida y aceptada hacía posible que el empleado renunciante se beneficiara con dicha indemnización, creada por quien tenía facultad de hacerlo, como efectivamente lo hizo mediante el Reglamento anteriormente citado, del cual no emana la exención del pago del impuesto a la renta, como insinúa el Procurador de la Autoridad Tributaria, sino que ella está prevista en el Art. 9, numeral 11 de la Ley del Régimen Tributario Interno. Presupuestos estos antecedentes y siendo el actual estado del proceso, el de dictar sentencia, para hacerlo se considera.

**PRIMERO:** La Sala Especializada de lo Fiscal de la Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de Casación en razón de la materia tributaria, es competente para conocer y resolver el presente recurso, en conformidad con lo dispuesto en el Art. 1 de la Ley de Casación, publicada en el Registro Oficial N° 192 de 18 de mayo de 1993. **SEGUNDO:** El recurso se ha tramitado en aplicación de lo preceptuado en la Ley de Casación, y se ha invocado la causal primera del Art. 3 de dicha Ley para fundamentarlo, esto es, el recurrente alega, que en la sentencia ha existido aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, que han sido determinantes en su parte dispositiva. Siendo el

recurso de casación de carácter extraordinario y teniendo como finalidad de mantener la exacta observancia de la ley por parte del juzgador en las providencias expresamente determinadas en las normas legales pertinentes y señaladas por el recurrente; toca a la Sala examinar si se ha producido las violaciones a las normas de Derecho, según el escrito de interposición del recurso, que impugna la sentencia dictada por la Tercera Sala del Tribunal Distrital de lo Fiscal N° 1 en Quito el 7 de abril de 1995.

**TERCERO:** El recurso de casación interpuesto por la Administración Tributaria Fiscal, tiende a dejar en evidencia las violaciones de los artículos 9 número 11 de la Ley N° 56 de Régimen Tributario Interno, antes de la reforma contenida en la Ley N° 51 publicada en el Registro Oficial N° 349 de 31 de diciembre de 1993, el artículo 2 del Reglamento General de Aplicación del Impuesto a la Renta, publicado en el Registro Oficial N° 587 de 20 de diciembre de 1990; y el Art. 7 del Código Tributario, transgresiones que asegura quien recurre se han cometido en el fallo que impugna y que han tenido influencia sustancial en lo dispositivo, al aceptar la demanda y declarar indebidamente pagadas por los actores las cantidades aludidas en la parte expositiva de la sentencia, por impuesto a la renta correspondiente a la suma de dinero percibidas como compensación indemnizatoria por renuncia voluntaria, en calidad de servidores del Banco Central del Ecuador, ordenándose además que el Director General de Rentas emita a favor de los demandantes una nota de crédito por igual cantidad a la retenida, más intereses según el Art. 21 del Código Tributario.

**CUARTO:** Entre los supuestos de pago indebido contenidos en el Art. 323 del Código Tributario, se considera: "el que se realice un tributo no establecido legalmente o del que haya exención por mandato legal", correspondiendo en la especie analizar la alegación de la causal 1a. del Art. 3 de la Ley de Casación, si la realidad concreta materia de la imposición a la renta de fuente ecuatoriana, en cuanto a los ingresos percibidos por actividades laborales, está incluida como ingreso gravado del impuesto a la renta, la compensación indemnizatoria pagada por el Banco Central del Ecuador para aquellos ex-empleados que renunciaron

voluntariamente, acogiéndose a la Resolución N° JM-452-RRV de 2 de julio de 1992, de la Junta Monetaria, bajo el imperio del Decreto Ley N° 02, promulgado en el Suplemento N° 930 del Registro Oficial del 7 de mayo de 1992. Al respecto es necesario considerar: a) La norma de exención a los ingresos gravados con el impuesto a la renta, en cuanto a una correcta aplicación en la sentencia, es la del Art. 9 numeral 11 de la Ley de Régimen Tributario Interno, que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993 y por tanto aplicable para los casos de la controversia, que establecía el estar exentos del impuesto; "los correspondientes al valor de las indemnizaciones laborales por cualquier concepto...", es amplia y no limitativa, debiéndose entender su interposición dentro del campo del Derecho Laboral, el reconocimiento económico en dinero o especie de un perjuicio causado en la relación empleador-empleado, toda vez que la función del intérprete es fijar "tanto el significado propio de las palabras según la conexión entre las mismas" cuanto "la intención del legislador" (Berliri -Principios del Derecho Tributario- Tomo I), a fin de no distorsionar una justa aplicación de la norma tributaria; b) Atendiendo a lo prescrito en el Art. 70 de la Ley de Régimen Monetario Tributario y Banco del Estado, contenida en el Decreto Ley N° 02 del Plenario de las Comisiones Legislativas del Congreso Nacional, publicado en el Registro Oficial N° 930 de 7 de mayo de 1992, el Banco Central del Ecuador, es una persona Jurídica de Derecho Público, cuya organización, funciones y atribuciones se rigen por las normas de la Ley referida, su estatuto y los reglamentos internos, así como por las resoluciones, que dentro del ámbito de su competencia dicte la Junta Monetaria. c) La Resolución N° JM-452-RRV de la Junta Monetaria que contiene el Reglamento de compensación Indemnizatoria por renuncia voluntaria de los servidores del Banco Central del Ecuador, dictada en base a sus atribuciones consignadas en el Art. 88 literal c) ibídem., tiene plena vigencia de aplicación para los casos juzgados al no haber sido cuestionada su eficacia jurídica por órgano constitucional o jurisdiccional competente; y en cuanto a la norma sustantiva del Art. 9 numeral 11 de la Ley de

Régimen Tributario Interno, la precitada resolución de modo alguno constituye un Reglamento a la Ley, toda vez que en su articulado, no se observa relación de ninguna naturaleza a fin de facilitar la aplicación de la norma tributaria, ni crea obligaciones impositivas o establece exenciones, atento a lo que dispone el Art. 7 de Código Tributario. d) El asunto esencial de la controversia lo constituyó si al determinar si las sumas de dinero que recibieron los demandantes por la indemnización compensatoria, está exenta del pago de impuesto a la renta, por estar dentro de la hipótesis legal ya referida del numeral 11 del Art. 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno. Al respecto el Art. 2 del Reglamento General de Aplicación del Impuesto a la Renta, alegado por el recurrente, en lo concerniente a las indemnizaciones laborales, dispone que: "Se encuentra exonerado del impuesto únicamente el valor de las indemnizaciones que obtenga el trabajador, según los conceptos previstos en el Código del Trabajo, en Leyes Laborales o en Contratos Colectivos de Trabajo. Cualquier excedente está sujeto al impuesto". Por lo tanto, la disposición reglamentaria citada, no contradice la normativa de lo que debe entenderse por "Indemnizaciones laborales por cualquier concepto", sino que fija el límite percibido como un ingreso exento del impuesto a la renta para el ex-trabajador, a otro ingreso que por concepto distinto a una indemnización por asuntos laborales, si es gravable con el impuesto. La ley no ha definido expresamente lo que es una indemnización laboral, y por lo tanto en la sentencia materia del recurso, se ha procedido a realizar la interposición conforme al sentido jurídico, técnico o usual; como claramente se advierte de la lectura de los considerandos cuarto a séptimo del fallo impugnado. En la especie, la renuncia de los accionantes, constituye el cese de la relación laboral. Dentro del proceso de modernización del Estado, la disminución del personal en las entidades del sector público constituye una modalidad restrictiva que a su vez es uno de los presupuestos más importantes de la reforma administrativa en el campo del empleo público, cuyo objetivo principal es limitar el ingreso y permanencia de personal innecesario en

pro de la economía presupuestaria. Pero esta cesación de la relación laboral implica entre otras inconveniencias, la desocupación del servidor, la dificultad de obtener fácilmente nuevo empleo y remuneración, y la pérdida irremediable de los beneficios de antigüedad que un cargo otorga. Es por ello que se impone el pago de una compensación o resarcimiento exento de tributación, lo que además, obedece a un imperativo de justicia social. Es indudable entonces, que la Resolución N° JM-452-RRV de la Junta Monetaria, constituye una normativa temporal, de aplicación exigible del cumplimiento de derechos y obligaciones en las hipótesis establecidas en su articulado que han dicho relación al Banco Central del Ecuador, como ex-empleador con sus ex-empleados en cuanto al supuesto de acogerse éstos, a la condición establecida de una "renuncia voluntaria", por la oferta del pago pecuniario de la llamada "compensación indemnizatoria", como consecuencia del cumplimiento de la condición por el empleado- "separación de sus respectivas funciones". f). En la disposición transcrita del numeral 11 del Art. 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno, en la vigencia de la norma, aparece evidentemente que el Legislador adoptó para la dispensa de no ser gravado con el impuesto a la renta el ingreso que percibió por cualquier concepto de indemnizaciones laborales por parte de su ex-empleador, el ex-empleado al separarse de su trabajo; por lo que cualquier supuesto se encasilla como tal, en forma legal y que constituya un derecho exigible como si lo consideró la Resolución antes invocada de la Junta Monetaria, se convierte en un principio de exención; norma sustantiva tributaria, que fue sustituida por el Art. 2 literal d) de la Ley Reformatoria No. 51 a la Ley de Régimen Tributario Interno, promulgada en el Registro Oficial No. 349 de 31 de diciembre de 1993, en cuanto a que el beneficio de la exención al impuesto a la renta en forma expresa, se extendió a los ingresos por concepto de indemnizaciones o bonificaciones voluntarias concedidas con ocasión de la terminación voluntaria de las relaciones laborales particularmente, a los funcionarios y empleados del sector público, amparados entre otras leyes, también por el Código del Trabajo;

constituyendo esta reforma una aclaración gramatical a la norma tributaria sustantiva en razón de su aplicación de justicia, cuyo privilegio de exención debe ser entendido no solo para aquellos trabajadores del sector público que percibieron ingresos por concepto indemnizatorio de renunciaciones voluntarias a partir de la vigencia de la reforma antes mencionada, sino con anterioridad a ello conforme se ha analizado anteriormente al determinar el alcance de la frase "compensación indemnizatoria", al fin de no establecer desigualdades ante la ley; cuanto más que el Art. 7 del Código del Trabajo establece que: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores". En consecuencia se aclara que por parte de la Tercera Sala del Tribunal Distrital de lo Fiscal No. 1 con sede en la ciudad de Quito, ha existido en la sentencia dictada el 7 de abril de 1995 correcta aplicación de las normas sustantivas tributarias determinadas en la parte dispositiva. Por los antecedentes y consideraciones que anteceden, la Sala de lo Fiscal de la Corte Suprema de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, desecha el recurso de casación interpuesto por el Dr. Miguel Valdospinos Cisneros, Procurador de la Autoridad Tributaria Fiscal, mediante el cual pretendió impugnar la sentencia anteriormente citada, dentro del Juicio de Impugnación No. 16073-239 por pago indebido seguido en contra del Director General de Rentas por los demandantes determinados al inicio de este fallo. Devuélvase el proceso al Tribunal de origen. Sin Costas. Cúmplase con lo que ordena el Art. 19 de la Ley de Casación. Notifíquese.

**f). Drs. Gustavo Tama Navarro.- Marcos Suéscum Guerrero. Ramon Echáis Enríquez.- Roberto Gómez Mera.- Blasco Alvarado Vintimilla (Conjuez Permanente).**