



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS ADISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**TITULO:**

**“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL  
DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD  
INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA  
EMPRESA”**

TESIS PREVIO A OPTAR POR EL  
GRADO DE ABOGADA

**AUTORA:**

Karina De Los Ángeles Agurto Armijos

**DIRECTOR DE TESIS:**

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

**Loja – Ecuador**

## CERTIFICACIÓN

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

**DIRECTOR DE TESIS.**

**CERTIFICO:**

Que la presente Tesis de Abogada, titulada: **“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**, ha sido desarrollada con mi absoluta dirección y asesoría, con lo que se ha cumplido, con los requisitos que exige la Universidad Nacional de Loja, para el trabajo de su categoría, por lo que autorizo su presentación ante el correspondiente Tribunal de Grado para los fines consiguientes.

Loja, 07 de abril del 2015



DR. AUGUSTO ASTUDILLO ONTANEDA MG. SC.

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, Karina de los Ángeles Agurto Armijos; declaro ser autora del presente trabajo de tesis; y, eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicional acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autora:** Karina de los Ángeles Agurto Armijos.

**Firma:** .....  


**Cédula:** 1104890478

**Fecha:** Loja, Abril de 2015.


**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Karina de los Ángeles Agurto Armijos; declaro ser autor de la tesis titulada "NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA" como requisito para optar al grado de **ABOGADA**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 07 días del mes de Abril de dos mil Quince, firma el autor.

Firma: 

**Autor:** Karina de los Ángeles Agurto Armijos

**Cédula:** 1104890478

**Dirección:** Cdla. Pio Jaramillo Alvarado Shiris y Aven. De los Paltas

**Correo Electrónico:** karicha77@hotmail.com

**Teléfono:** 2561836 Celular: 0980156013

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Patricio Patricio Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:** Dr. Mario Guerrero González Mg. Sc.

Dr. Felipe Solano Gutiérrez Mg. Sc.

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.

## DEDICATORIA

Dedico éste humilde y modesto trabajo, en primer lugar a Dios pilar fundamental en mi vida; y, a mi querida madre **Luz Victoria Armijos Cruz**, por su ejemplo y contaste formación impartida a mi persona quien constituye mi inspiración diaria para cada día ser mejor; así, como a todas las personas que pusieron su colaboración, apoyo y asistencia tanto física como psicológica, con lo cual me motivé para el cumplimiento del presente trabajo profesional.

Con la satisfacción del deber cumplido, de igual manera lo dedico a mis hermanos: **Mónica, John; y, María**, amigos inseparables y compañeros fieles, testigos de mis éxitos y fracasos; como a ti mi querido compañero y esposo **Nixon Xavier Vivanco A**, quién día a día me enseña que nada es imposible en la vida que el sacrificio trae grandes recompensas.

**KARINA DE LOS ÁNGELES AGURTO ARMIJOS.**

## AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi sincera gratitud a la **gloriosa Universidad Nacional de Loja, al Área Jurídica, Social y Administrativa; a la Modalidad de Estudios a Distancia; y, a la Carrera de Derecho, a sus Autoridades**, por haberme abierto las puertas y acogerme como su alumna en tan prestigiosa Institución de Educación Superior.

Una agradecimiento profundo a todos y cada uno de los docentes que en mi vida estudiantil han aportado con sus conocimientos en cada uno de los módulos a mi formación profesional, de igual manera una vez finalizada la tesis profesional, tengo el gusto de poder agradecer, primero ante todo a mi Dios, por darme la fortaleza y consagrarme con la oportunidad de ser día a día, una mejor persona, de forma particular expreso mi gratitud al **Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.** , prestigioso docente y Director de Tesis, quien con sus conocimientos en Derecho Social, ha orientado el desarrollo de la presente investigación jurídica; y, con sus valiosas nociones y sugerencias, concluir en forma correcta el presente trabajo.

**KARINA DE LOS ÁNGELES AGURTO ARMIJOS.**

## **1. TÍTULO**

**“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**

## **2. RESUMEN**

El trabajo constituye uno de los derechos constitucionales comprendidos dentro de los que se han denominado “del buen vivir”, colegidos dentro de la doctrina que atiende los derechos humanos cuyos titulares somos las personas que nos encontramos vinculadas con la vida productiva en un Estado.

Como es lógico toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, bajo condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, salarios iguales al trabajo, que aseguren la estabilidad de la persona trabajadora y de la familia, con dignidad humana, respaldada mediante cualquiera de los medios de protección social, según así se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Así mismo se establece como un deber social y económico con el objeto de lograr estabilidad, desarrollo, competitividad y convivencia para armonizar calidad de vida de la comunidad.

La investigación científica, se sujetó al estudio del derecho del trabajo, y las condiciones que satisfagan la integridad de los trabajadores dentro de la Empresa, a partir del ambiente o entorno en el que prestan sus servicios, que la legislación a denominado seguridad Industrial y por ende la salud ocupacional del trabajador, con lo cual evitar contratiempos que den como



resultado acontecimientos perjudiciales a las partes que componen la relación contractual.

Se pudo observar que la empresa como empleador, no adecua las condiciones que promueven la Seguridad Industrial, pese a que en nuestra legislación existen obligaciones exclusivas para aquellos empleadores que tienen a cargo bienes y servicios de orden industrial, técnicos, mecánicos, fabril, manufacturero, metalúrgico, siderúrgica, entre otros, a más de contar con determinada carga o número en la mano de obra, que los ubica en la obligatoriedad de acatar los requisitos de funcionamiento para la Seguridad Industrial, tanto en lo técnico como en lo jurídico, lo cual se traduce en contravención a la Ley.

Cabe mencionar que el gobierno nacional en el Ecuador, ha desarrollado algunas directrices en favor de esta área del desarrollo, en cuyo caso se recrean posibilidades y alternativas que permitan una vida laboral más adecuada, permitiendo establecer normativa que se contempla para esta clase de requerimientos. La investigación permite ver que existen varios canales de atención de los problemas entre los trabajadores y la empresa, cuando no han acatado los requisitos de Seguridad, mediante la aplicación de sanciones pecuniarias que a la luz de la norma, resultan inadecuadas, en razón de que el trabajador queda vulnerable, pues la sanción pecuniaria, no garantiza su integridad, cuando por tales motivos, muchas personas quedan imposibilitadas

para trabajar, una indemnización no resulta ser la solución al problema, cuando lo que se pretende es erradicar estas prácticas que atentan contra la integridad de las personas y hasta con la vida misma de los trabajadores, lo cual me permitió establecer un mecanismo más severo, pero eficaz para el problema planteado, desde el punto de vista de la protección y tutela de los bienes jurídicos a partir del Estado punitivo y represor de conductas que abarcan el ambiente doloso, cuyo fin es propiciar la responsabilidad penal de los empleadores que no acatan la Ley, ni menos los principios básicos y garantistas de protección de la integridad del ser humano.

La investigación tiene un tinte literario; como de carácter empírico, que se han conjugaron para alcanzar adecuaciones que permitirán salvedades a los trabajadores, que se encuentran vulnerables en relación a su empleador cuando éste nos les garantiza su integridad.

## **ABSTRACT**

Work is one of the constitutional rights contained within it have been called "the good life" colegidos within the doctrine that serves human rights whose holders are the people we met linked to the productive life in a state.

Obviously everyone has the right to work, to free choice, under equitable and satisfactory conditions and to protection a gain stun employ ment, with out discrimination, equal pay for work, to ensure the stability of the workingperson and the family, human dignity, supported by any of theme ands of social protection as well established in the Universal Declaration of Human Rights. Likewise, it is established as asocial and economic duty in order to achieve stability, development, competitiveness and coexistence to harmonize equality of life of the community.

Scientific research was attached to the study of labor law and the condition that satisfy the integrity of the worker swig thin the company, from the atmosphere or en ironmen in which they serve, hi chcalled Industrial safety legislation and there forethe occupational heal theof workers, which prevent is haps that result in adverse events to the parts of the contractual relationship.

It was observed that the company as an employer, not suitable conditions that promote Industrial Safety, al though in our legislation are exclusive obligations

forem ployers who have are alo fficeand services of technical manufacturing industrial order, mechanical, manufacturing, metallurgy, steel, among others, have given overload or number in the work force, which puts them in the obligation to comply with the performance requirements for Industrial Security, both technically and in law, which results in violation of the law.

It is not e worthy that the national government in Ecuador, has developed some guidelines for this area of development, in which case possibilities and alternatives to a better working life, allowing establishing rules envisaged for this kind of requirement sare recreated. Research can seet hat there are several channel sofattenti on from the problems between workers and the company, which have not complied with there quirements of Security, by applying financial penal ties that in light of the standard, are inadequate, becausetheytheworkerisvulnerablebecausethefinancialpenaltynotwarrant its completeness, when suchre a sons, many people become unable to work, compensation is not the solution to the problem, when what is intended is to eradicate these practices that threaten the integrity of individuals and even the life of workers, which allowed me to set effective for more severe problem posed mechanism, but, from the point of view of protection and legal protection ofbinsfrompunitiveStateandrepressorofconductextendingthefraudulentenvironm ent, designed to encourage the criminal liability of employers who do not follow the law, not least the basic and guaranteeing principles of protecting the integrity of the human being.

There search has a literary tinge; and empirical character that combined to finally reached aptations that tallow qualified workers to behave vulnerable in relation to your employer when he guarantee ends integrity.

### 3. INTRODUCCIÓN

El título: **“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**, recoge entre otros aspectos la seguridad industrial y salud ocupacional a los grupos vulnerable, elmismo que tiene relación con la necesidad de encontrar alternativas de solución en el régimen jurídico penal, cuando existen conflictos que ataña al trabajador en su integridad, por falta de previsión de los empleadores al no acatar los principios rectores respecto de la Seguridad Industrial y salud ocupacional debidamente contenidas en la norma legal.

Dentro de las nuevas tendencias que tratan la seguridad Industrial y salud ocupacional en el trabajo, se han basado en la doctrina de los derechos humanos, que ha logrado introducirse como discusión prioritaria a nivel internacional, tema en tratamiento, que se ha organizado en las diferentes convenciones que han tratado el tema con seriedad. La investigación se tradujo en el conflicto que involucran a los trabajadores y empleadores, respecto de la Seguridad Industrial, cuando no han acatado los mecanismos de protección de la integridad de los trabajadores en la industria, con el objeto de encontrar alternativas de solución, cuando el problema atiende básicamente la salud de las personas como uno de los bienes jurídicos de mayor valor del ser humano,

cuyo fin es erradicar conductas que puedan dañar la salud e integridad de los trabajadores.

El trabajo de investigación jurídica, está delimitado bajo un esquema que se ordena en el siguiente sentido:

Una primera parte preliminar, en donde se observan la certificación, autoría, dedicatoria y agradecimiento.

A continuación, el título, un resumen en español y traducido al inglés, una introducción, seguido de la revisión de literatura que contiene:

Marco Conceptual en donde se abarcan los siguientes temas: Generalidades sobre el Derecho y Seguridad Laboral; definiciones de responsabilidad y sus ámbitos, conceptos de interés en el derecho del trabajo, que se ocupa de la seguridad, de los grupos vulnerables, discapacidad, adolescentes y mujeres.

Marco doctrinario, Relaciones Económico - Sociales de las Personas con Discapacidad; de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en el Ecuador; primeras Leyes sobre Riesgos y su Prevención, de los Riesgos Laborales en el Trabajo y de la Víctima.

Marco Jurídico. La Constitución de la República del Ecuador y su Incidencia con el Derecho del Trabajo, Estudio del Código del Trabajo y de las Personas con Capacidades Diferentes, Adolescentes y mujeres. Estudio Jurídico de los Riesgos y Seguridad Laboral en la Legislación Ecuatoriana, Análisis de los Figuras Penales que atienden al Derecho del Trabajo, Estudio de la Legislación Comparada.

Posteriormente, el trabajo contiene Los materiales y métodos utilizados, así mismo, los resultados de la investigación de campo, la encuesta y entrevista, estudio de casos, la discusión, conclusiones recomendaciones y propuesta de reforma legal, al Código Orgánico Integral Penal.

Finalmente se aborda la bibliografía, los anexos y el índice.



## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL.

#### 4.1.1. DERECHO

El jurista Leónidas Aguilar establece que Derecho: *“Es el arte de lo justo y equitativo, que regula las relaciones de las personas entre si y sus bienes. Se basa en tres principios: Ético – Morales: a) No hacer daño a nadie, b) Dar a cada uno lo suyo; y, c) Vivir honestamente.”*<sup>1</sup>

El contenido que abarca conceptualmente al Derecho, se concentra en tres aspectos básicos que el profesional los ubica como principios, que comparto, puesto que siendo el derecho una ciencia social, constituye también una herramienta jurídica que permite mecanizar las diferentes relaciones que proporcionan los miembros de la comunidad.

Dentro del Derecho, es concebida la famosa frase de Ulpiano: *“El Derecho Público, es aquel que dice relación al Estado de la cosa romana y el privado aquel que mira a la utilidad de lo particular a los particulares”*<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho y Legislación Laboral del Ecuador, Editorial Jurídica L y L, Cuenca Ecuador, año 2005, pág. 83.

<sup>2</sup> CEVALLOS, Vásquez María Elena, LEGISLACIÓN LABORAL, Volumen I, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja – Ecuador, 1998, pág. 34.

La Dra. Isabel Robalino, en su obra Manual de Derecho del Trabajo, sobre este tema retoma el criterio del tratadista mexicano Eduardo García Maynes, que sostiene que: *“Es el eje en torno al cual gira la jurisprudencia técnica, desaparece quizá la problemática tan debatida en la ciencia del derecho sobre si la teoría tradicional romana, es la de interés en juego o si debemos adoptar como criterio en las relaciones que establece las normas de derecho para definir el fundamento de la clasificación”*<sup>3</sup>.

Dentro de estos dos criterios en cuanto al derecho protector, sea que analicemos su desenvolvimiento histórico, sea que nos atengamos a su contenido, el Derecho es el protector de la parte más débil en las relaciones. El carácter imperativo del derecho al trabajo, está establecida por cuanto se impone a las partes el que no pueden contratar libremente, sino con garantías mayores para el trabajador, establecidas por la Ley.

#### **4.1.2. DERECHO LABORAL**

En otro criterio importante el jurista Leónidas Aguilar mantiene que: *“La juridicidad laboral sirve para solucionar conflictos en lo político, social; y, laboral”*<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> IBIDEM, pág. 34.

<sup>4</sup> AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho y Legislación Laboral del Ecuador, Editorial Jurídica L y L, Cuenca Ecuador, año 2005, pág. 83.

Este criterio mantiene que el derecho laboral obedece a un proceso histórico por el cual atraviesa la humanidad, en la Estructura del Estado, puesto que resulta evidente que la lucha de clases fue uno de los puntales fundamentales para el establecimiento de la democracia y la situación social–económica, en lo concerniente al derecho laboral, como la relación entre empleador o empresario y el trabajador o la mano de obra.

Según el profesor Manuel Ossorio mantiene que Derecho laboral: *“Abarca, doctrinal o positivamente, las relaciones internas entre los grupos profesionales para regir mediante reglas jurídicas, la actividad laboral en lo relativo a los intereses y modalidades que, respecto a la prestación de servicios y a la producción, existen entre patronos y trabajadores, con intervención necesaria del estado para ampliar o restringir los efectos de las normas que se establezcan, a fin de armonizarlas con las conveniencias generales del País, con las actividades y derechos de los demás sectores de la vida nacional y hasta con las imposiciones de la conveniencia internacional. El derecho normativo del trabajo, es un derecho profesional, que tiene por sujeto al grupo laboral de hecho o por regulación muy concreta con que obre una sola persona física o abstracta.”*<sup>5</sup>.

De lo expuesto por el profesional se evidencia como se va conformando el derecho desde la perspectiva laboral, es decir, como se construye éste ambiente tan importante como históricamente relevante en las diferentes sociedades, que a parte de la correlación de los individuos, se concretan actividades jurídicas y jurisdiccionales que se derivan de un régimen que los regula.

---

<sup>5</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1992, pág. 356.

Guillermo Cabanellas mantiene: *“El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en cuanto al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”*<sup>6</sup>.

Completando entonces esta definición; y, para tener una mejor idea de la amplitud y contenido del Derecho Laboral, puedo decir entonces que contiene: Garantías y Protección respecto de la ocupación, relaciones jurídicas, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado, higiene, modalidades, derechos y principios. Reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo. Previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. Sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje, aspectos de relaciones con el derecho laboral, y que constan en la Ley, para regular las relaciones entre las partes.

La referencia del derecho del trabajo, mediante la acepción literaria, comprende un conjunto de normas o reglas que rigen un régimen elemental dentro de la

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1987, pág. 318.

sociedad, bajo la premisa de ciertas instituciones de orden jurídico que conjugan en debida forma las relaciones del orden laboral, desde el inicio o nacimiento de un contrato de trabajo, hasta su terminación, reglas con las cuales las partes podrán hacer pleno ejercicio de sus derechos.

El Derecho Laboral Constitucional, *“ha concebido a los derechos del trabajo, la importancia que le corresponde, por lo que han empezado a consignar normas, encaminadas principalmente, a defender los derechos de los trabajadores. De este modo han adquirido categoría constitucional normas que antes sólo figuraban en las leyes y reglamentos. Claro es que esas normas constitucionales, son más bien declaraciones de principios, cuyo desarrollo se ha de remitir a la legislación corriente”*<sup>7</sup>.

Los diferentes tratadistas en materia laboral han polemizado sobre si el Derecho del Laboral es un Derecho Público o tiene un carácter estrictamente privado, sobre todo entre los tratadistas de origen hispanoamericano.

#### **4.1.3. DERECHO DEL TRABAJO**

En la ilustrada definición de Krotoschin del Derecho al Trabajo como: *“Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana*

---

<sup>7</sup> OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, año 1992, pág. 322.

*dentro de un sector determinado de la sociedad*<sup>8</sup>; y, *“el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”*<sup>9</sup>.

El Derecho del Trabajo, abarca doctrinal o positivamente, las relaciones internas entre los grupos profesionales para regir mediante reglas jurídicas, la actividad laboral en lo relativo a los intereses y modalidades que, respecto a la prestación de servicios y a la producción existente entre patronos y trabajadores, con intervención necesaria del Estado para ampliar o restringir los efectos de las normas que se establezcan, a fin de armonizarlas con las conveniencias generales del país, con las actividades y derechos de los demás sectores de la vida nacional y hasta con las imposiciones de la conveniencia internacional.

Manuel Ossorio mantiene que el Derecho Normativo del Trabajo: *“es un derecho profesional que tiene por sujeto al grupo laboral y no al trabajador aislado -, al gremio o a la asociación profesional y al empresario con factores de la producción en lo laboral, lo normativo coincide casi siempre con lo colectivo pero, por singularidad de la relación entre los grupos sociales de los*

---

<sup>8</sup> OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, año 1992, pág. 318.

<sup>9</sup> IBÍDEM

*trabajadores y de los empresarios, no siempre se registra por ambos bandos del mundo del trabajo interdependiente y jerarquizado el carácter colectivo”<sup>10</sup>.*

La doctrina en su concepción, continúa señalando, que mientras resulta exigencia absoluta, que los trabajadores sean varios o actúen más o menos unificados, o a lo menos con cohesión si existen entre ellos parcialidades gremiales o diferencias de otra clase, por el lado empresarial basta a veces por exclusiva de la producción, por monopolio de hecho o por regulación muy concreta, con que obre una sola persona física o abstractas (Manuel Ossorio). De todas formas, la evidencia de la regulación colectiva se plasma por alcanzar con uniformidad o coherencia de grupo laboralmente subordinado y de actividad perteneciente a una misma rama de tareas o servicios, tiende a caracterizar una regulación colectiva en donde todos actúan como entres de un grupo laboralmente constituidos.

#### **4.1.4. RESPONSABILIDAD**

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales responsabilidad es: *“La que lleva consigo el resarcimiento de los daños causados y de los perjuicios provocados por uno mismo o por tercero, por el que debe responderse”.*<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, año 1992, pág. 218

<sup>11</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, año 2007, pág. 870.

Para los efectos de jerarquizar la responsabilidad, en cuanto al fondo mismo del término, es importante destacar el daño y el perjuicio como elementos que se destacan alrededor de la causa principal y consiguientemente el fin la sanción que de ella se desprende.

El profesor Ossorio destaca el siguiente concepto: *“La originada por el quebrantamiento de un contrato válido. La derivada de cláusulas penales previamente estipuladas”*<sup>12</sup>.

En la parte del trabajo como responsabilidad en consecuencia del accidente o accidentes de trabajo o riesgo profesional según el profesor Ossorio lo conceptúa como Marestaing (Accidentes de Trabajo): *“Lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior”*.<sup>13</sup>; y, Cabanellas como: *“Suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión de este y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras”*<sup>14</sup>

Una vez razonados estos criterios respecto a la responsabilidad patronal, en la parte del trabajo como resultado del accidente o accidentes de trabajo o riesgo

---

<sup>12</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, año 2007, pág.32.

<sup>13</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, año 2007, pág.32.

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989.



profesional como consecuencia de las determinaciones expresadas, la responsabilidad deriva varias connotaciones, en donde se deberá tener en cuenta aspectos básicos como la culpa, la negligencia, la mala fe, o actos que causan obligaciones posteriores, como manifestaciones conceptuales sobre el resultado próximo que es precisamente lo que se califica como responsabilidad, en cuanto entiendo de lo anotado, en materia laboral se canaliza en la denominada responsabilidad a los empleadores como sujetos activos del acto que por falta de previsión en cualquiera de sus formas resulta un perjuicio.

Cabanellas mantiene que responsabilidad en el ámbito penal es: *“Obligación de reparar y satisfacer por uno mismo o, en ocasiones especiales, por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado. CRIMINAL. La aneja a un acto u omisión penado por la ley y realizado por persona imputable, culpable y carente de excusa absolutoria. OBJETIVA. La determinada legalmente sin hecho propio que constituya deliberada infracción actual del orden jurídico ni intencionado quebranto del patrimonio ni de los derechos ajenos. PECUNIARIA. Aquella en que el resarcimiento de los daños y perjuicios se convierte en la entrega al perjudicado o los causahabientes de una cantidad de dinero. En el Derecho Penal, la que se traduce en multa. PENAL. La que se concreta en la aplicación de una pena, por acción u omisión **dolosa o culposa** del autor de una u otra.”<sup>15</sup>.*

La responsabilidad se caracteriza por ser una arista del derecho que se clasifica, por las acciones que devienen de las actividades del ser humano específicamente, esta determinación, resulta efectivamente de la materia que se esté tratando, en este caso, en el ambiente penal, resulta para los efectos

---

<sup>15</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 765.

de sancionar los actos que la ley limita, por la protección de bienes jurídicos y derechos fundamentales de las personas y más aún cuando de adolescentes se trata.

#### **4.1.5. DISCAPACITADOS**

Discapacidad es: *“La concepción de la discapacidad ha sufrido una profunda transformación en estos últimos años; percibida históricamente desde un prisma sanitario y de protección social, actualmente se basa en una visión bio-psico-social. Por otro lado, la sociedad no puede ni debe prescindir de las aportaciones, los conocimientos y la creatividad de todos y cada uno de sus miembros”*<sup>16</sup>.

Según el informe mundial sobre discapacidades de OMS y el Grupo del Banco mundial: *“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”*<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> SECRETARIA GENERAL DE POLITICA SOCIAL Y CONSUMO, Plan de Acción para personas con discapacidad, año 2009, pág. 5.

<sup>17</sup> Informe mundial sobre discapacidades de OMS y el Grupo del Banco mundial publicado el 9 de junio del 2011.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. En general, nos encontramos con una significación clara de la discapacidad, más la situación socio – jurídica dependerá de la composición, biológica, psicológico, y social, que permite ubicar de manera universal, en cuanto a la discapacidad, lo que estimo adecuado, puesto que las clases que se designan, para cada problema, son variadas, en consecuencia no se podría conceptuar individualmente, sino en forma metódica en lo que para mi criterio responde la discapacidad en nuestra sociedad.

El profesional, Paúl Antonio Córdova, nos refiere: *“El modelo social de atención a la discapacidad considera entonces el fenómeno principalmente como un problema creado socialmente y sobretodo como una cuestión de la integración-inclusión de las personas en la sociedad, donde la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social”*<sup>18</sup>.

El profesional trata en su significación, el estudio del derecho de discapacidades, en donde se concentra, una característica base de las discapacidades, entendido como aquel factor social, el sistema social, comprende la disyuntiva que caracteriza a la sociedad, cuando de atención

---

<sup>18</sup> CÓRDOBA MENDOZA, Paúl Antonio, Discapacidad y Exclusión Social, San José – Panamá, año 2007, pág. 7.

prioritaria se habla, comprende la integración e inclusión como medio referencial de las clases con pleno ejercicio de sus derechos, esto como parte de las políticas de Estado, para alcanzar siempre el bien común, los derechos son plenamente garantizados por la Constitución, por las ley y por los instrumentos públicos internaciones que se hayan suscrito.

#### **4.1.6. ADOLESCENTES**

La **adolescencia:** “ es un periodo en el desarrollo biológico, psicológico, sexual y social inmediatamente posterior a la niñez y que comienza con la pubertad. Es un periodo vital entre la pubertad y la edad adulta, su rango de duración varía según las diferentes fuentes y opiniones médicas, científicas y psicológicas, generalmente se enmarca su inicio entre los 10 y 12 años, y su finalización a los 19 o 20.”<sup>19</sup>

Es una fase específica en el ciclo de la vida humana, estando ligado a los cambios económicos, culturales, al desarrollo industrial , educacional que este grupo tiene para el proceso económico-social, podemos decir que la adolescencia es una etapa entre la niñez y la edad adulta que se inicia por los cambios puberales y se caracteriza por profundas transformaciones biológicas psicológicas y sociales muchas de ellas generadoras

---

<sup>19</sup><http://es.wikipedia.org/wiki/Adolescencia>.

de crisis, conflictos y contradicciones, los mismos que son incluidos en los grupos de vulnerabilidad.

#### **4.1.7. MUJERES**

Según el diccionario enciclopédico ilustrado OCEANO UNO, da como concepto de mujer: “a la persona del sexo femenino. La que ha llegado a la edad de la pubertad. Mujer también remite a distinciones de género de carácter cultural y social que se le atribuyen así como a las diferencias sexuales y biológicas de la hembra en la especie humana frente al macho. Mujer hace referencia a lo femenino y en el aspecto reivindicativo a la igualdad de derechos defendida por el feminismo”<sup>20</sup>

El estudio sobre el concepto de mujer podría parecer fácil de definir como aquel ser humano cuya anatomía es femenina, pero esta definición no resuelve el problema desde el punto de vista cultural a través del tiempo la identidad de la mujer ha venido evolucionando de una manera productiva y positiva hacia ella misma, sin embargo aún no se ha concretado una definición como tal. La mujer desarrolla muchos papeles en la sociedad que están condicionados por diferentes variables que influyen de manera directa en su estilo de vida, estas pueden ser: su conocimiento intelectual, cultura, estatus social, estatus económico y en algunos casos el atractivo como mujer.

---

<sup>20</sup>OCEANO UNO, Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Cuenca – Ecuador, año 2010.

#### **4.1.8. GRUPO VULNERABLE**

Por ser parte determinante de la investigación jurídica, la clase socialmente vulnerable, aquellas personas con capacidades especiales, en una primera interpretación, es importante destacar el significado de lo que entendemos por discapacidad, sin embargo para mejor comprensión estimo importante definir su antónimo que me permitirá eventualmente hacer una concreción de ideas respecto de la temática.

#### **4.1.9. VICTIMA**

Víctima de acuerdo con lo señalado por el diccionario ANBAR, es: *“Persona que padece daño por culpa ajena o por causa fortuita. Sujeto pasivo del delito.”*<sup>21</sup>.

Para los efectos del presente trabajo investigativo, la víctima es el que sufre un perjuicio, es quien recibe un daño como consecuencia de una actividad que puede ser por acción u omisión, la calidad sigue siendo la misma, en consecuencia me permito decir que el trabajador a quien no le garantizan su integridad en el trabajo, posee la calidad de víctima, por el resultado de los acontecimientos, así mismo, la relación entre el uno y el otro, a partir de la definición de victimología.

El diccionario ANBAR, da como significado de victimología: *“Capítulo moderno de la Criminología que se preocupa del estudio de las relaciones existentes*

---

<sup>21</sup>ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 490.

*entre el criminal y su víctima. Fue MENDELSON, el primero en designar a esta disciplina como victimología. HENTIG (1948), el mérito del inicio del estudio profundo de esta materia, la que afirma este autor debe ubicarse dentro del estudio de la Sociología criminal ya que la víctima es un elemento del mundo circundante. Siendo múltiples las relaciones entre el criminal y su víctima.”<sup>22</sup>.*

Lo relevante del contexto de victimología, es precisamente que existe una relación entre el ofensor y su víctima, relación que puede tener una o varias connotaciones, en el caso del presente conflicto, es la relación entre el empleador que no garantiza la integridad del trabajador en la industria, que no acata las medidas de seguridad y salud ocupacional, entonces el trabajador sería en este caso la víctima.

#### **4.1.10. SEGURIDAD**

Seguridad Laboral en el diccionario jurídico ANBAR, define que: *“Las condiciones, bajo las que se trabaja, deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo.”<sup>23</sup>.*

---

<sup>22</sup>Obra Citada, pág. 491.

<sup>23</sup>ANBAR, Diccionario Jurídico, Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 579.

La seguridad en el trabajo se refiere al cuidado de la integridad de la persona que resulta ser el dependiente o trabajador quien en la prestación de sus servicios debe.

## **SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

Para el Dr. José Alomia Rodríguez, en la obra, diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social, define a la Seguridad en el Trabajo: *“Es el conjunto de medidas destinadas a la protección física de los trabajadores eliminando riesgos en el trabajo, y en procura del bienestar de los trabajadores”*<sup>24</sup>.

Se cita que la seguridad distingue elocuentemente la protección de la integridad del trabajador en el desempeño de sus actividades, con el objeto de intentar alternativas que permita estabilidad en el trabajo.

Señala el diccionario jurídico ANBAR: *“la referencia a las condiciones de trabajo de efectúa con las consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no se suponga una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador, y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo”*.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> ALOMIA RODRÍGUEZ, José, Diccionario de Derecho laboral y Seguridad Social, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, año 2002, pág. 126.

<sup>25</sup> ANBAR, Diccionario de Derecho Laboral y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 327.



En cuanto a la seguridad laboral, el tema del control en cuanto las condiciones que permitan cubrir la salud de las personas, y subsidiariamente la calidad del trabajo como fuente de una obligación ponderante del patrono que se vincula directamente en la relación contractual y sus connotaciones legales.

## **SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

A decir del Dr. José Alomía Rodríguez es: *“Creación de medidas suficientes que eviten la peligrosidad de los elementos que forman parte de una industria, procurando evitar daños al trabajador por la acción de factores mecánicos y químicos.”*<sup>26</sup>.

La seguridad Industrial, tiene en su contenido un requerimiento importante que es el establecimiento de medidas o elementos que permiten evitar cualquier clase de peligro que pueda afectar al trabajador, es decir, precaver los posibles daños en la integridad del trabajador, a partir de factores según así lo denomina el profesional, de orden mecánico o químico, claro que puedan resultar tóxicos o dañosos para la persona.

## **SEGURIDAD SANITARIA**

El Dr. Guillermo Cabanellas señala: *“Organización Estatal que tiene por fines preservar la salud de los habitantes de un territorio y combatir las*

---

<sup>26</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 317.

*enfermedades y epidemias. La higiene social es función asignada también a este servicio público.*

*De su complejidad dará idea de un simple índice de distintos aspectos de sus actividades; cuidar de la provisión de aguas de las poblaciones, estudiar los sistemas de alcantarillado, de la instalación de lugares en que la basura sean recicladas, policía de abastos, inspección de alimentos, mataderos, despachos de bebidas, hospitales, maternidades, casas de socorro, sanitarios, etc.<sup>27</sup>.*

El concepto general de lo que tiene que ver con la salud social, a partir de la responsabilidad del Estado, se puede colegir, la seguridad sanitaria en todos los estamentos sociales, es decir, tanto en la empresa pública, como en la empresa privada, es decir, la seguridad sanitaria tiene que estar delimitada a nivel general, para precautelar las condiciones de salud de las personas, en este caso es importante decir que, en cuanto a la Industria, debe precaverse la salud de los trabajadores, al igual que el Estado lo hace con sus habitantes.

#### **4.1.11. EMPLEADOR**

Empleador “es en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado”.<sup>28</sup>

Concepto de empleador.- “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

---

<sup>27</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1999, pág. 16.

<sup>28</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.”<sup>29</sup>

De los conceptos expuestos, podríamos concluir manifestando que empleador es la persona o entidad que provee el trabajo a una persona física, con la finalidad que preste un servicio y reenumerarlo por el mismo, el cual está bajo su dependencia.

#### **4.1.12. TRABAJADOR**

**Trabajador o trabajadora:** “es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empresario (si tiene ánimo de lucro) o empleador, normalmente institucional (si no lo tiene); o bien como trabajador independiente o autónomo, cuando éste tiene afán lucrativo, no mantiene relación contractual sino mercantil y realiza personalmente la actividad o el servicio.”<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Codificación del código de trabajo, capítulo I, parágrafo 1, definiciones y reglas generales, art. 8, actualizado a agosto 2010, pág. 7, art 10.

<sup>30</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 274.

Según la Codificación del Código de Trabajo el concepto de trabajador es: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”<sup>31</sup>

Hay varias definiciones de trabajador la misma que como definición puedo indicar que es la persona física que presta sus servicios retribuidos y subordinados a otra persona, para ello debe poseer la edad legal mínima y cumplir con requerimientos específicos que permitan su contratación.

#### **4.1.13. PROTECCIÓN**

*El jurista Ossorio establece protección como: “Ayuda, amparo, fortalecimiento, proteccionismo económico”<sup>32</sup>.*

*El diccionario ANBAR: “Es uno de los principios más importantes. Es el que lo diferencia del derecho civil. El derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del derecho privado. La equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual, por lo común, tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el primero”<sup>33</sup>.*

---

<sup>31</sup> Codificación del código de trabajo, capítulo I, parágrafo 1, definiciones y reglas generales, art. 8, actualizado a agosto 2010, pág. 7, art 9.

<sup>32</sup> OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 274.

<sup>33</sup> ANBAR, Diccionario de Derecho Laboral y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 442 - 443.

Cuando se habla de protección, en forma general es importante determinar la carga vinculante con materia laboral sin embargo desde el punto de vista de la corriente ordinaria en un primer ámbito de apreciación, la protección se colige con la ayuda que permite extender buenos oficios en beneficio de alguna persona desde mi punto de vista natural y jurídico. Ahora bien, quiero dejar relevancia de la protección como principio en el derecho laboral el diccionario señala la siguiente acepción: Para diferenciar la contextualización del principio de protección, en el ámbito jurídico, resulta adecuado ponderar la importancia que genera el principio para garantizar la igualdad de condiciones entre empleador y trabajador, respecto de los derechos y de las obligaciones que cada uno tiene en el relación contractual, tomando en consideración que el trabajo es un derecho que ha sido determinado dentro de los derechos del buen vivir.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. RELACIONES ECONÓMICO - SOCIALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En un primer orden de atención en cuanto a la temática, existen antecedentes determinados en convenciones internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad, así, estimo decir que uno de los puntales

está destacado con la no discriminación de este grupo social, conforme se demuestra en el documento de recopilación que a continuación expongo:

*La convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad señala: “Sus objetos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, a través de la cual se comprometió principalmente a los estados parte a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Además de darle prioridad a las acciones de prevención, detección temprana, educación a la población para el respeto y convivencia de las personas con discapacidad, crear canales de participación para este grupo poblacional y las organizaciones que los representan. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó en su informe todas las medidas conducentes a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad.”<sup>34</sup>.*

Partiendo de la presente premisa de no discriminación y de inclusión social, se logrará permitir la participación directa de personas con discapacidad en el ámbito laboral, en el sentido propio del ser humano, estableciendo medidas de atención oportuna y sensibles para garantizarles el ingreso a la vida económica y cultural en todos los ámbitos.

En lo social, las personas con capacidades especiales participan bajo el derecho constitucional de participación y de aquellas libertades de derechos: *“El enfoque y la noción de vulnerabilidad social están en plena construcción teórica y operativización metodológica. En nuestro caso se integra en tres componentes centrales: i) activos, ii) estrategias de uso y reproducción de activos y, iii) oportunidades que ofrecen el mercado, el Estado y la sociedad civil. La noción y enfoque de la vulnerabilidad social*

---

<sup>34</sup> Manual Operativo, Plan Nacional de atención a personas con discapacidad, Marco Legal de la discapacidad, Sep. del 2002, pág. 4.

remite al análisis de la relación dialéctica entre entorno e “interno”, cuyas características califican la vulnerabilidad de la unidad de análisis en función de los riesgos a los que está expuesta y de su capacidad de respuesta (activos y estrategias). Ahora bien, el entorno no ofrece sólo riesgos sino también oportunidades vinculadas directamente al nivel de bienestar a los que los individuos pueden acceder. El conjunto de oportunidades es entendido principalmente como la posibilidad de acceso a los mercados de bienes y servicios para realizar intercambios y transacciones y por tanto a medios de subsistencia, empleo, protección social y derechos de ciudadanía. Junto con las estrategias, los activos condicionan la capacidad de respuesta a los riesgos naturales y sociales y comprenden los siguientes aspectos:

**Activos físicos.** Incluye medios de vida: vivienda, animales, recursos naturales, bienes durables para el hogar, transporte familiar, etc., para mantener y reproducir la vida y medios de producción, como los bienes usados para obtener ingresos o intercambiar bienes (herramientas, maquinarias, transporte para uso comercial, etc.).

**Activos financieros.** Ahorro monetario, créditos disponibles (cuenta corriente, tarjetas de crédito, créditos de almacenes, etc.), acciones, bonos y otros instrumentos financieros del sistema financiero formal e informal.

**Activos humanos y capital humano.** Recursos del hogar —cantidad y calidad de su fuerza de trabajo— y el valor agregado en inversiones en educación y salud para sus miembros.

**Activos sociales o capital social.** Son activos intangibles basados en relaciones. Se trata de atributos colectivos o comunitarios e incluyen vínculos solidarios, lazos de confianza y relaciones de reciprocidad articuladas en redes interpersonales.

**Activos ambientales.** Se trata de características y atributos del ecosistema y la biosfera; se relacionan con el nivel de bienestar, la calidad de vida y la sustentabilidad de una sociedad a partir de su proceso de reproducción de individuos, hogares y comunidades. Los activos no son ingresos, aunque por diversas vías permiten obtener ingresos. Desde la perspectiva del ingreso que generan los activos, el ingreso per cápita es función de la combinación de cuatro elementos centrales: i) el acervo de activos generadores de ingreso que posee cada persona u hogar; ii) la tasa a que usan esos activos para generar ingresos; iii) el valor de mercado de los activos generadores de ingresos y, iv) las transferencias, legados y subsidios recibidos independientemente de los activos poseídos. (O. Attanasio y M. Székely, 1999). En el plano del hogar, el ingreso per cápita de un individuo está relacionado con el tamaño y composición etaria de ese hogar, con la

*cantidad y diversidad de activos disponibles, con las estrategias que determinan su tasa de uso, con el valor de mercado de los activos y con las transferencias netas que recibe el conjunto del hogar. Las políticas tradicionales de combate a la pobreza han puesto mayor énfasis en las transferencias de ingresos o equivalentes; el enfoque de vulnerabilidad agrega mayor complejidad en la medida en que intenta centrarse en todos los componentes citados. A nivel de individuos y hogares, la movilización de activos es una estrategia (adaptativa, defensiva o de aprovechamiento de oportunidades). Las estrategias ligan los diversos tipos de activos que poseen los hogares con los cambios ocurridos en el mercado, el Estado y la sociedad civil y se expresan en conductas individuales en el hogar para prevenir o enfrentar riesgos, adaptarse o mejorar la condición actual. Algunas estrategias relevantes a escala personal y doméstica se relacionan con: (a) nupcialidad y constitución de hogares; (b) cuidado de la salud; (c) movilidad territorial; (d) socialización del hogar; (e) participación laboral por sexo y edad; (d) nivel de consumo familiar y per cápita; (e) inversión en activos físicos, financieros, humanos y sociales; (f) contratación de seguros; (g) cooperación familiar, extrafamiliar y comunitaria.»<sup>35</sup>.*

Se rescata la necesidad de incorporar a las personas en la sociedad, el Estados o Estados involucrados en derechos humanos, se concretan a garantizar los derechos del ser humano, en este caso, a las personas con discapacidad, en el marco de las competencias, les otorga la facultad de acceder a la sociedad en todos los ámbitos, se observan el enfoque y la soberanía con la que actúa en la sociedad este grupo social, en tal consideración observamos la capacidad económica e integral laboral, que les permite participar en la vida económica del País.

Entiendo que es oportuno ampliar el contenido dogmático de las conquistas que las personas con capacidades diferentes tienen en la actualidad en la sociedad, la inclusión y participación como parte de las políticas públicas, las

---

<sup>35</sup>CEPAL, Población y Desarrollo, Santiago de Chile, año 2002, pág. 13.



obligaciones que el Estado mantiene con este grupo de atención prioritaria, los derechos que se les ha otorgado, el ejercicio de las garantías, para establecer el puntal fundamental del modelo de desarrollo, el buen vivir, haber establecido elementos estructurales para que se incorporen en la vida productiva del País, es una de las más plausibles acciones del Estado.

Incorporarlos en la participación socio – económica, en cada una de las áreas del proceso de construcción de políticas públicas, fuente de relaciones y vinculación imperativa en el régimen Ecuatoriano. Los estudios de diferentes órganos, como el caso de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, abarcan un área importante de análisis, al punto de estructurar de observación en cuanto a la inversión del acervo social de grupos de atención prioritaria, o vulnerables a la luz de las condiciones en los que se desenvuelven dentro de las actividades socio – económicas, las personas como el elemento preponderante en la vida de los Estados.

#### **4.2.2. DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ECUADOR.**

En la obra literaria sobre: “El trabajo en el Ecuador, desarrollo histórico en la Constitución” indica: *“La referencia a conceptos como derechos humanos, derechos y libertades, derechos constitucionales, es una constante tanto en el mundo jurídico, como en el de la vida política y social, en general se aceptan*

*que son los conceptos de derechos fundamentales y de derechos humanos, los que poseen un objeto más amplio, si se parte de la identificación del objeto, de los derechos humanos y derechos fundamentales, tiende a verificarse aquellos derechos reconocidos por la Constitución.*<sup>36</sup>.

Para tratar el tema, es importante establecer que los derechos humanos, se concretan en desarrollar concretas afectaciones sobre la persona, en cuyo caso se distinguirá el aseguramiento del equilibrio de derechos en los regímenes dentro de los Estados de derecho.

La Seguridad Industrial, tiene las siguientes determinaciones: El Dr. Gustavo Campos Ortíz, en su obra “Seguridad Ocupacional”, señala que: *“El nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad Industrial no fue simultáneo, las condiciones de trabajo eran infrahumanas, las fabricas carecían de lo más indispensable, y los trabajadores, generalmente, no tenían ninguna instrucción. Las muertes por accidente profesionales y mutilaciones eran frecuentes.*

*En los estados Unidos, Laurel, Mass, fue una de las primeras ciudades industriales que elaboró algodón. Desde 1822, los trabajadores principalmente mujeres y niños, trabajaban desde las 5 de la mañana hasta las 7 de la noche. Los accidentes abundaban y uno de los resultados fue que la legislatura de Massachussets, en febrero de 1867 promulgara una Ley prescribiendo el nombramiento de inspectores de fábricas. Más tarde se comprobó que muchas horas de trabajo producen fatiga y la fatiga causa accidentes: Se promulgó la primera ley obligatoria de 10 horas máximas de trabajo para mujeres.*

*El primer intento de modificar la ley más común de la responsabilidad de los patronos se hizo en 1880 en Inglaterra y promulgó el Acta de Responsabilidad de patronos y en E.U.A., se promulgó en Alabama en 1885 y luego en Massachussets en 1887, y constituyeron la primera*

---

<sup>36</sup> RIOFRIO TERÁN, Luis F., El Trabajo en el Ecuador Desarrollo Histórico en la Constitución, Editorial Jurídica L y L, Guayaquil – Ecuador, año 2011, pág. 24.

*indicación de que el patrón era legalmente responsable de la protección de sus trabajadores contra los accidentes.”<sup>37</sup>.*

La responsabilidad de las autoridades en responder a las necesidades de la clase obrera, fijo un punto de partida idóneo puesto que se crearon varias alternativas jurídicas que apuntaron a proteger a los trabajadores, se puede observar que en legislaciones de primer orden, se observaron ya iniciativas y cambios de orden legal, que permitían proteger la estabilidad, así como la integridad del trabajador, conforme se cita en la doctrina.

#### **4.2.2.1. EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS Y SU PREVENCIÓN.**

El Dr. Gustavo Campos cita las siguientes normas reguladas en el Ecuador:

*“Una de las primeras leyes que contemplan aspectos de protección de los trabajadores, fue la Ley Obrera, promulgada por el Presidente Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1916, estipula que todo trabajador, sea de la naturaleza que fuere “no está obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiestas legales.”<sup>38</sup>.*

En el Ecuador, se inician regulaciones que se incorporan en las leyes del trabajo por la voluntad política de los gobiernos de turno conforme se puede observar en esta cita doctrinaria, que se legalizó la jornada de trabajo.

*“La Segunda Ley Obrera fue sancionada por el presidente Tamayo el 22 de septiembre de 1921y contiene normas “sobre indemnización*

---

<sup>37</sup>CAMPOS ORTÍZ Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta GUTEMBERG, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 10.

<sup>38</sup>CAMPOS ORTÍZ Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta GUTEMBERG, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 13.

*pecuniaria al obrero o jornalero por accidente de trabajo, cuyo Reglamento se expide en abril de 1922. Esta Ley determina por primera vez lo que debe entenderse por el obrero o jornalero y por el patrón, incluyendo al Estado y las entidades de derecho público. Establece la equivalencia entre el accidente de trabajo y enfermedad profesional. Regula las indemnizaciones en los casos de incapacidad total, parcial o de muerte del trabajador.”<sup>39</sup>.*

La denominada segunda Ley obrera, se remite a establecer otras reformas que jerarquizaron indemnizaciones como sanción en contra de empleadores que se descuidaban sus obligaciones y en su caso se provocaba algún tipo de accidente de trabajo, se regulan las formas y naturaleza del accidente y la incapacidad para el trabajo, si este podría ser parcial y/o total, lo cual expresaba buenas intenciones en favor de la clase trabajadora.

*“Legislación Social Juliana. Varias importantes normas jurídicas sociales son promulgadas por el Dr. Isidro Ayora a partir del movimiento del 9 de julio de 1925, cuyo fundamento es la convergencia de factores nacionales e internacionales, y en especial las derivadas de la creación de la oficina internacional de trabajo OIT, en 1919, a raíz de la terminación de la primera guerra mundial. En efecto, el decreto 31 del 29 de julio de 1926, promulga el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo, se manifiesta la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional, tales como horas de trabajo nocturno, trabajo suplementario, higiene, protección de la salud y seguridad en fábricas, indemnizaciones.”<sup>40</sup>.*

En el espacio de la legislación social juliana denominada así por el gobierno de Isidro Ayora, se pudo concatenar relaciones internacionales de carácter laboral, con la Organización Internacional del Trabajo, en donde se generan políticas de protección en favor de los trabajadores, puntualizando varias aristas que

---

<sup>39</sup> Obra Citada, pág. 13.

<sup>40</sup> CAMPOS ORTÍZ Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta GUTEMBERG, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 13.

prevenían y protegían la estabilidad, la salud y la integridad como elementos apropiados de la política respecto de las empresas que se dedicaban exclusivamente a tareas onerosas.

*“Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo promulgada el 4 de marzo de 1927 y que establece varias medidas sobre la obligatoriedad de los empresarios de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro alguno a su salud o su vida. Se estipula también la necesidad de mantener a los locales laborales en buenas condiciones de limpieza, iluminación, ventilación. Prohíbe ocupar a las mujeres y menores de 18 años en trabajos peligrosos. Menciona la obligación de los empleadores de instruir a sus trabajadores sobre las medidas de seguridad, entre otras disposiciones muy importantes al respecto.”<sup>41</sup>.*

Para la prevención de los accidentes de trabajo se crean normas legales adecuadas a la realidad social del precitado tiempo, en este caso se implementan medidas preventivas, las condiciones de trabajo en las empresas o lugares de trabajo, la prohibición de los adolescentes y de mujeres en ciertos trabajos peligrosos e insalubres.

*“Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo el 6 de octubre de 1928 se establece la responsabilidad del patrono por los accidentes ocurridos en el trabajo o por razón de éste. Las enfermedades profesionales se asimilan a los accidentes de trabajo. En este caso el empleador está en la obligación de prestar asistencia médica y farmacéutica gratuita y a pagar indemnizaciones por incapacidad y muerte del trabajador.”<sup>42</sup>.*

---

<sup>41</sup>CAMPOS ORTÍZ Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta GUTEMBERG, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 13.

<sup>42</sup> Obra citada, pág. 14.

La responsabilidad pecuniaria por los accidentes de trabajo, siempre que sean de la relación laboral, la obligación de asistir con profesional médico, farmacia entre otros.

*“Código del Trabajo el 5 de agosto de 1938, por decreto supremo se promulga esta ley, que fuera declarada vigente por la Asamblea Constituyente. Concretan riesgos de trabajo, define el accidente laboral, las enfermedades profesionales, indemnizaciones, lista de enfermedades, prevención de los riesgos, medidas de seguridad e higiene.”<sup>43</sup>.*

El Código del Trabajo vigente que ha venido manteniendo reformas de acuerdo con los tiempos y las condiciones de la relación contractual, aquí me es importante citar que se incorporan paulatinamente el derecho al trabajo de adolescentes de mujeres y de las personas con capacidades diferentes, además se inicia un plan nacional con tendencias a la seguridad industrial puesto que el desarrollo industrial ha venido siendo uno de los campos de la producción más importantes en los últimos años, lo cual ha requerido reformas que se adecuan a la realidad de cada tiempo.

*“Ley de Seguro Social sobre el Seguro de Riesgos Profesionales el Art. 17 de la Ley, crea este seguro regulando su administración. En 1942, se incluyen entre otras la prevención de los riesgos de trabajo. En 1964 se promulga el decreto supremo que crea nuevamente el seguro puesto que estuvo rezagado por 22 años, en donde se adecua los términos*

---

<sup>43</sup>CAMPOS ORTÍZ Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta GUTEMBERG, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 14.

*porcentuales del sueldo para la fijación de la pensión mensual, de esta manera además se concreta el traslado al Seguro Social de la responsabilidad patronal establecida en el Código del Trabajo.”<sup>44</sup>.*

La ley de seguridad social es un mecanismo de atención de necesidades médicas entre otros, sin embargo es menester señalar que la recesión que tuvo la Ley de seguro Social, permitió concretar la fijación de la responsabilidad patronal que se transfirió al seguro social, mediante el aporte de una cantidad porcentual, lo cual se mantiene en vigencia, para los efectos de la atención principalmente de la salud.

#### **4.2.3. RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO Y DE LA VÍCTIMA.**

Dentro de las garantías que se establecen para la protección del trabajador en el ámbito laboral, considero anotar aquellas que atienden a la seguridad industrial y/u ocupacional, desde el punto de vista doctrinario, lo que ocupa particularmente a los riesgos del trabajo y su correlativa vinculación con la víctima.

*“Se consideran riesgos del trabajo, las enfermedades profesionales y los accidentes. El Dr. Agustín Vaca, señala que: Riesgo de trabajo es todo aquel que causa accidentes o enfermedades, directa o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo subordinado y que tengan por efecto imposibilidad*

---

<sup>44</sup> Obra citada, pág. 14.

*absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar.”<sup>45</sup>.*

Riesgo, constituye peligro, inseguridad, factor predominante en una situación calamitosa, considero entonces que en el ámbito del trabajo, el riesgo se ajusta a los accidentes o enfermedades en forma directa o indirecta pero en relación a la prestación de un servicio y por la vinculación de dependencia, cuyos efectos son la imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente para trabajar, en esta parte quiero poner énfasis, el resultado del riesgo, es un trabajador que se le da la calificación de víctima.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando establece normativas sobre riesgos del trabajo al expedir un reglamento al respecto, se compromete a desarrollar una investigación, cuyo análisis advierte la responsabilidad del Seguro General de Riesgos del Trabajo, señala: *“Los responsables de las Unidades Provinciales de Riesgos del Trabajo, reportarán mensualmente a la Subdirección Nacional de Prevención y Control de Prestaciones sobre el número total de accidentes denunciados en el mes anterior, el número de accidentes investigados que han cumplido con los estándares de esta norma y el número de aquellos que no lo han cumplido, debiendo justificar el no cumplimiento, a objeto de generar la base de datos que permita realizar las estadísticas de accidentalidad a nivel nacional.”<sup>46</sup>.*

Como se puede observar, existen mecanismos adecuados para establecer investigación respecto de los riesgos del trabajo, se han creado organismos para el efecto, lo cual permitirá con mayor propiedad, distinguir si existen o no

---

<sup>45</sup> ALOMÍA RODRÍGUEZ, José, Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, año 2002, pág. 328.

<sup>46</sup> IESS, Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución Nro. C.D. 390, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, año 2011, pág. 88.



adecuadas instalación de prevención y protección de los trabajadores, lo que observo es que dichos organismos nacen a partir del Seguro Social, y no de las dependencias del Ministerio de Relaciones laborales que es el ente encargado de salvaguardar los derechos de trabajador.

#### **4.3. MARCO JURÍDICO**

##### **4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA CON EL DERECHO AL TRABAJO.**

La Constitución de la República del Ecuador, refleja algunas garantías que se ajustan al derecho del trabajo, así como atiende ciertos principios para el ejercicio propio de los derechos consagrados en él, en cuyo caso exteriorizo las siguientes disposiciones legales:

***“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:***

- 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*
- 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.*

3. *Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.*
4. *Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.*
5. *En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*
6. *Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*
7. *El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.*
8. *El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.*
9. *El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.”<sup>47</sup>.*

Los principios de aplicación de los derechos se fundamenta en la adopción de una responsabilidad a partir del Estado, que tiene que ver con la correlación

---

<sup>47</sup>CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 3.

entre este y sus administrados, es decir, la forma en cómo jerárquicamente la norma constitucional tiene que ser respetada, las garantías con las que las personas puede hacer pleno ejercicio de sus derechos, la calidad con la que los derechos son sometidos a principios de aplicación taxativa, la potestad pública como fuente de ejercicio, las personas como acreedores de derechos fundamentales, y la contextualización de los mismos, previamente planificados, que garanticen el buen vivir de los ciudadanos.

*“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>48</sup>*

El trabajo como se observa constituye un derecho y un deber social, esta disposición tiene relación con el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, en este caso es lógico que se quiere evitar la discriminación del trabajador, la valoración e importancia de la clase obrera y la igualdad de derechos que permitan el bien común que persiguen los estados democráticos y garantistas de derechos.

---

<sup>48</sup>CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 12.

**“Art. 66 núm. 17.-El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”<sup>49</sup>.**

La presente disposición tiene relación con el derecho del trabajo, pero en este caso está dispuesta para los derechos de libertad, por tal consideración no habrá presión ni fuerza para el trabajo, ninguna persona trabajará forzosamente y menos de manera gratuita, pues el trabajo es obligatorio, pero en las formas y limitaciones determinadas en la Constitución y la Ley.

**“Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:**

1. *La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.*
2. *La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.*
3. *Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.*
4. *Exenciones en el régimen tributarlo.*
5. *El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*
6. *Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.*

---

<sup>49</sup>IBIDEM, pág. 20.

7. *Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.*
8. *La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.*
9. *La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.*
10. *El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.*
11. *El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.”<sup>50</sup>.*

Se garantiza la estabilidad social y laboral de las personas con capacidades diferentes, el Estado sostiene políticas apropiadas en favor de este grupo vulnerable, en tal consideración es preciso decir que, existen políticas de prevención, entiendo que en este caso el Estado es el encargado de garantizar las condiciones, ayudas técnicas, entiendo que las discapacidades son de carácter física, sensorial, intelectual y psíquicas, lo cual permite distinguir que este grupo de atención prioritaria tendrá acceso a los diferentes planes que se implementan para ser parte de ellas como parte productiva del País.

**“Art. 48.-** *El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:*

---

<sup>50</sup>CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 36.

1. *La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.*
2. *La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.*
3. *El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.*
4. *La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.*
5. *El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.*
6. *El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.*
7. *La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”<sup>51</sup>.*

Dentro de las medidas que puede otorgar el Estado a los discapacitados, están básicamente la inclusión en el ámbito social y laboral, a través de acciones para la integración social, esto se conseguirá con la intervención de organismos públicos y privados, que les permitan dotarse de conocimientos, formación, capacitación, inserción, como puntos neurálgicos de atención y participación de las personas que son parte de este grupo social, ya se manifiesta en el Código del Trabajo la forma de contratación para las personas con discapacidad, que les permita garantizar su derecho a trabajar, por tal consideración puedo señalar que si se garantiza efectivamente sus derechos.

**“Art. 319.-** *Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas*

---

<sup>51</sup>CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 32.

*o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.*<sup>52</sup>.

Se debe entender que las Leyes rigen la organización que conforma la economía popular y solidaria, la organización comunitaria, asociativa, cooperativas entre otras, como una de las formas de vinculación con los modos de *producción en el sistema productivo del País.*

En consideración a que la Constitución garantiza el derecho al trabajo, el Art. 326 de la Constitución advierte los principios por los cuales se sustenta en derecho al trabajo de allí nace la relación contractual entre trabajadores y empleadores, así mismo el Art. 329 establece el derecho de los jóvenes a ser considerados parte activa de la producción del País y el Art. 330 que garantiza la inserción y accesibilidad al trabajo a las personas con discapacidad.

#### **4.3.2. ESTUDIO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES, ADOLESCENTES Y MUJERES.**

En cuanto a las disposiciones legales que atienden a las personas con discapacidad, mujeres y adolescentes, estudiaré las disposiciones que más se

---

<sup>52</sup> IBIDEM, pág. 78.

ajusten al presente trabajo de investigación, con el objeto de encontrar coherencia respecto de la posible solución que se deba encontrar al conflicto planteado:

**“Art. 346.22.-** *El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.*

*El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.”<sup>53</sup>*

Como advierte la norma sobre el trabajo a personas con discapacidad, con el principio de inclusión laboral, se puede concluir que las personas del grupo social de discapacidades son parte productiva, ellos tienen en su favor, una Unidad de Discapacidades en el Ministerio de Relaciones Laborales, como órgano rector de control y prevención de conflictos de naturaleza laboral.

**“Art. 346.23.-** *De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta*

---

<sup>53</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 173.



*especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.”<sup>54</sup>*

Conforme he realizado el estudio literario, he podido establecer una conclusión lógica que es precisamente la prevención de riesgos y los mecanismos que permiten determinar las alternativas apropiadas que eviten accidentes y enfermedades en el trabajo, los órganos y organismos que se encargan de atender esta clase de eventualidades en beneficio de la integridad y la salud de las personas.

*“Art. 346.24.- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.”<sup>55</sup>*

Con objeto de resolver conflictos entre empleadores y los trabajadores con discapacidad, se observarán las disposiciones del Código del Trabajo, que establece precisamente los mecanismos para la resolver problemas que les atañe a las partes contractuales.

*“Art. 42, núm. 33.-El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad en labores permanentes que se*

---

<sup>54</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 173.

<sup>55</sup>IBIDEM, pág. 173.

*consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y actitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial, en el segundo año la contratación del 1% del total de los trabajadores en el tercer año del 2%, en el cuarto año el 3%, hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores siendo este el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”<sup>56</sup>.*

Los datos porcentuales respecto de la inclusión de las personas de los diferentes grupos sociales, en labores de trabajo, específicamente para las personas con discapacidad o capacidades diferentes, conforme a la regla que se ha textualizado, se concreta a determinar una obligación que recae en los empleadores, quienes por mandato legal, deberán acatar la disposición legal en su espíritu.

**“Art. 138.- Trabajo Prohibidos a Menores.-***Se prohíbe ocupar a menores y mujeres menores de 18 años, en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y la adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para erradicación Progresiva del Trabajo Infantil – CONEPTI -, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y la adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el País.*

*Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:*

**4.** *El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:*

- a) La destilación de alcoholes o la fabricación o mezcla de licores;*
- b) La fabricación de albayalde, minino o cualquiera otras materias colorantes - tóxicos, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de polvo o arsénico;*

---

<sup>56</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 12.

- c) *La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o causticas de trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichos materias;*
- d) *La tala o pulimiento de vidrios, el pulimiento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;*
- e) *La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de las grúas o cabrias;*
- f) *Los trabajos subterráneos o canteras;*
- g) *El trabajo de maquinistas o fogoneros;*
- h) *El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos;*
- i) *La fundición de vidrio o metales;*
- j) *El transporte de materiales incandescentes;*
- k) *El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;*
- l) *La pesca abordó;*
- n) *En general los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.*

*En caso de adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años se considerarán además las prohibiciones previstas en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, así como los trabajos prohibidos para adolescentes que determine el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.<sup>57</sup>*

Con claridad meridiana se observa que los menores están limitados a realizar actividades que sean consideradas peligrosas o de naturaleza insalubre, en cuyo caso, como se puede ver, se ha propuesto un listado de limitantes laborales para este grupo socialmente protegido por el Estado, que será la fuente normativa de atención por parte de aquellos empleadores que decidan contratar menores y mujeres en sus dependencias.

---

<sup>57</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 22.

Se han enumerado una serie de situaciones laborales, que limitan el trabajo de mujeres y menores de edad, al punto de localizar la prohibición a los empleadores para designar o asignar trabajos de tal naturaleza, que puedan poner en mínimo peligro o riesgo a las personas trabajadoras, que considero adecuado, en razón de que así, se salvaguarda la integridad del ser humano.

***“Art.- 149.- Accidentes o enfermedades de menores atribuidos a culpa del empleador.-En caso de accidentes o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.”<sup>58</sup>***

Los accidentes o enfermedades de trabajo que pueden ser atribuidos al empleador, en caso de trabajadores menores o mujeres, que se hayan justificado plenamente, será de responsabilidad exclusiva del empleador que no haya precavido la integridad y/o salud de sus trabajadores, pues se deberá realizar la acción correspondiente para generar el tramite pertinente con las sanciones que se establecen para los efectos de reparar el daño ocasionado, según su gravedad.

---

<sup>58</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 24.

**“Art. 156.1.- Definiciones de empresas industriales.-** Para los efectos del examen médico de los menores, se consideran como empresas industriales las siguientes:

- a) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en los cuales las materias primas sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- b) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; y,
- c) Las empresas de transporte de personas o mercaderías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaciones o marítimas.

Los exámenes médicos para los adolescentes mayores de quince años deberán tomar en cuenta los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o psicosociales que pueden generar el desarrollo de las actividades laborales.

Se exceptúan de esta disposición aquellas labores contenidas en el artículo 138, por tratarse de actividades prohibidas para niños, niñas y adolescentes.<sup>59</sup>

El artículo en análisis refiere sobre las empresas que son consideradas Industriales o de producción industrial en relación con los trabajadores que dependen de aquellas, adolescentes y mujeres, en cuyo caso se especifican aquellas actividades que resultan de orden riesgoso para los trabajadores, en el sentido de que puedan quedar vulnerados en su integridad física, psicológica o en su defecto en su salud y la misma vida, lo cual resulta atentatorio, vulnerable, transgresor e ilegal, desde todo punto de vista.

---

<sup>59</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 25.

La literatura ha logrado incorporar algunos paradigmas que refieren a la Industria e industrialización, y la relación con los trabajadores - prestadores de servicios que sean integrados por los grupos de atención prioritaria, que le otorgan relevante importancia normativamente, esto sugiero es por la importancia que le han dado al trabajo, por la suscripción de instrumentos internaciones que tratan el tema.

#### **4.3.3. ESTUDIO JURÍDICO DE LOS RIESGOS Y SEGURIDAD LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

La legislación Ecuatoriana, cuenta con normativa que contempla seguridad en el trabajo, el cuidado de la integridad de los trabajadores en ese sentido, es importante poner al descubierto, las normas que atienden éste ámbito, y la responsabilidad de los empleadores que están sujetos a la norma, en el siguiente orden:

*“Art.347.- Riesgos del Trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.*

*Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”<sup>60</sup>.*

---

<sup>60</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 175.

Como Concepto de orden legal, el riesgo se considera una eventualidad como bien señala la disposición legal, respecto de un trabajador, por efectos de su actividad, la responsabilidad está sujeta a la Ley, mediante el trámite que corresponde a cada caso, ya por accidentes que estén definidos en la calidad de enfermedad o accidente como tal.

Como lo define al accidente el Código del Trabajo, así su artículo referente dispone: **“Art. 348.- Accidente de Trabajo.-** *Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.*”<sup>61</sup>

Al accidente se lo refiere como el acontecimiento que podrá ser inesperado y repentino que provoca de hecho un mal en la integridad del trabajador.

La normativa conceptúa a las enfermedades profesionales como a continuación se contempla: **“Art. 349.- Enfermedades profesionales.-** *Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.*”<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 175.

<sup>62</sup>IBIDEM, pág. 176.

Afección conforme a los términos médicos, se logra apreciar a la enfermedad, se dicen que existen aquellas de tipo agudo y las crónicas, que resultan evidentemente a causa de la actividad u ocupación laboral y que producen incapacidad para el trabajo.

Para los efectos de la integración de las comisiones calificadoras de riesgos se prescribe las siguientes consideraciones: **“Art. 410.- Obligaciones respecto de la obligación.-***En los lugares en que el Ministerio del Trabajo y empleo creyeren conveniente, funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.”*<sup>63</sup>.

Las obligaciones que se derivan de los riesgos del trabajo, o cuando se ha llegado a malograr la integridad de un trabajador, lógicamente tiene un resultado sancionatorio que será aplicado por las Autoridades del ramo, existen organismos que se encargan del control e intervención oportuna, para los efectos de promover garantías.

---

<sup>63</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 200.



**“Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.-** Los empleadores están en la obligación de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.”<sup>64</sup>

Las obligaciones resultan ser adecuadas para evitar contratiempos o en su defecto para sancionar, en este caso es con el objeto de asegurar las mejores circunstancias, escenarios y ambiente de trabajo, que eviten peligrosidad para la salud y la vida.

Normativa que trata de la prevención de riesgos en el trabajo, se estipulan en el Código del Trabajo que reza: **“Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.-** El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

*Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;*

- 1. Se ejercerá revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;*
- 2. Se realizará revisión periódica de las maquinas en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;*
- 3. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;*
- 4. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la previsión de la ficha de salud;*
- 5. Que se prevea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo*

---

<sup>64</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 201.

*y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,*

6. *A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.*<sup>65</sup>.

La prevención de riesgos, desde mi punto de vista resulta la mejor política que se pueda incorporar en materia laboral, sin embargo estas prevenciones tienen que ver necesariamente con las herramientas e instrumentos de trabajo, como de la logística con la que cuente la empresa para lograr la mejor actividad por parte del trabajador como aquella fuerza de trabajo que resulta el puntal más importante en el estructura de producción.

**“Art. 6.- Accidentes de Trabajo.-** *Para efectos de este reglamento, accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o, consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También se considera accidente de trabajo, en que sugiere el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.*

*En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente de trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el seguro de riesgos del trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique.*<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 202.

<sup>66</sup>REGLAMENTO, del seguro General de Riesgos del Trabajo, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 11.

El presente reglamento general creado mediante Resolución Nro. C.D. 390, en la administración del Eco. Ramiro González, en su calidad de Presidente del Organismo Gubernamental, indica con tecnicidad como se conceptúan los términos para efectos de accidente de trabajo, lo cual permite destacar una normativa que canaliza de antemano los conceptos de aplicación normativa, que se requerirán para los efectos de alegar jurídicamente un hecho o un derecho respectivamente.

***“Art. 12.- Factores del Riesgo.- Se consideran factores de riesgo específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: Mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se consideran enfermedades profesionales y ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, O. I.T., así como las que determinare la Comisión de Valuación de Incapacidades C.V.I., para lo cual se deberá comprobar la relación causa – efecto entre trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo.”***<sup>67</sup>

En cuanto a los factores de riesgo, como se puede establecer en lo contemplado dentro del reglamento, se distinguen claramente las formas que identifican al riesgo, las enfermedades y como se ocasionan, en nexo causal entre el evento del riesgo, las causas y efectos, que están debidamente normalizados en los convenios públicos debidamente ratificados por el Ecuador.

---

<sup>67</sup>REGLAMENTO, del seguro General de Riesgos del Trabajo, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 13.

#### 4.3.4. ANÁLISIS DE LAS FIGURAS PENALES QUE ATIENDEN AL DERECHO DEL TRABAJO.

El **CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**; en su Sección Sexta, dentro de los Delitos contra el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, en su articulado manifiesta:

*“Artículo 241.- Impedimento o limitación del derecho a huelga. La persona que, mediante engaños o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio del derecho a tomar parte en una huelga, será sancionada con pena privativa de libertad de dos a seis meses.*

*Si la conducta descrita se realiza con fuerza, violencia o intimidación, la pena será de seis meses a un año.”<sup>68</sup>*

La sección que trata el presente tema, en la legislación Penal ecuatoriana como podemos ver se trata de aquellas figuras penales que refieren a los delitos con el derecho al trabajo y la seguridad Social, en este caso el impedimento y la limitación del derecho a la huelga. Es importante destacar que este delito la pena que se impone es de dos meses y hasta un año de privación de la libertad quien adecue su conducta al tipo penal, lo cual sugiere que, existe vía jurídica para resolver ciertos temas del derecho del trabajo como bien jurídico de nueva data.

---

<sup>68</sup>CÓDIGO, Orgánico Integral Penal, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2014, pág. 24.

**“Artículo 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.”<sup>69</sup>**

Se convoca como acto delictuoso aquel por el cual, el empleador no afilia a su trabajador al Seguro Social, que desde mi punto de vista más guarda un tinte contravencional y no delictivo, pero que ha sido canalizado por la legislatura en ese sentido jurídico.

## **SECCIÓN SÉPTIMA**

Contravención contra el derecho al trabajo

**“Artículo 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.- La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.**

---

<sup>69</sup>CÓDIGO, Orgánico Integral Penal, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2014, pág. 24.

*Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.*<sup>70</sup>.

Cuando se configura una sanción, se puede destacar cual es la razón jurídica de la misma, esta disposición legal, tiene relación con la del artículo anterior ya analizado, sin embargo en este caso se condena con pena privativa de libertad de aquellas que la contravención sugiere, más sin embargo la punibilidad está dada por el hecho de haberse incorporado en la legislación criminal dichos aspectos, de los cuales me voy a permitir sus consideraciones para canalizar mi propuesta jurídica.

## **CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**

Según el Código de la Niñez y Adolescencia en su libro V, capítulo I, de las disposiciones Generales del “TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES” manifiesta:

“Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo. El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar

---

<sup>70</sup>CÓDIGO, Orgánico Integral Penal, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2014, pág. 24.

edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.

“Art. 94.- Medidas de protección.- En los casos de infracción a las disposiciones del presente título, los jueces y autoridades administrativas competentes podrán ordenar una o más de las siguientes medidas de protección a favor de los niños, niñas y adolescentes afectados, sin perjuicio de las demás contempladas en este Código:

1. La orden de separar al niño, niña o adolescente de la actividad laboral;
2. La inserción del niño, niña o adolescente y/o su familia, en un programa de protección; y,
3. La separación temporal del medio familiar del niño, niña, adolescente o agresor, según sea el caso. Se adoptarán las providencias necesarias para que la aplicación de estas medidas no afecte los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, más allá de las restricciones inherentes a cada una de ellas; y para asegurar el sustento diario del niño, niña o adolescente, de una manera compatible con su derecho a una vida digna.”<sup>71</sup>

Para proteger a los menores de edad hay que tomar en cuenta que la legislación no limita el trabajo de los adolescentes, al alegar que es de esa forma que ellos subsisten y ayudan a sus familias que viven en situación de pobreza. Debido a que los jóvenes, se han convertido en el pilar y aporte a la economía" de sus hogares.

El trabajo es considerado como un proceso para la transformación social y su significado va más allá de su componente y necesidad económica. Sin embargo, el trabajo compulsivo sin educación, sin formación, sin creatividad es explotación, en consecuencia, la educación separada de la acción

---

<sup>71</sup> CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. Ley 100, Registro Oficial 737 de 3 de Enero del 2003. <http://remq.edu.ec/colegiosremq/quitumbe/images/descargas/2013/a13.pdf>

transformadora es enajenante, es decir, tuvo la idea de la educación por el trabajo; es importante señalar que el trabajo productivo de las escuelas debía estar al servicio de las comunidades, y permitiría contribuir al sostenimiento de las instituciones. La educación, a través de la historia, ha sido considerada como el recurso más idóneo y el eje rector de todo desarrollo y renovación social, acatando las medidas de protección, a la cual se encuentran amparados todos y cada uno de los adolescentes trabajadores que son parte del grupo vulnerable.

## **LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES**

En el Capítulo Segundo de los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Sección Quinta del Trabajo y Capacitación dispone:

“Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con



discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

“Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con

discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Art. 54.- Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.”<sup>72</sup>.

Según lo establecido en el articulado de la ley de Discapacitados, todas las personas tienen derecho a un trabajo digno. Si tiene algún impedimento físico, mental, sensorial o psicosocial, también tienes derecho a las mismas oportunidades de trabajo que el resto de la población, con un trato prioritario y acorde a la capacidad para su desempeño.

La accesibilidad es un término que refiere las condiciones necesarias para que una persona con discapacidad pueda realizar sus actividades sin que existan barreras que le impidan su inclusión plena y efectiva, en igualdad con las demás personas. Esto se refiere al acceso de las personas con discapacidad, al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones; y, a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

---

<sup>72</sup>**LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, LOD** Ley 0 Registro Oficial Suplemento 796 de 25-sep-2012 Estado: Vigente LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Oficio No. T.5991-SNJ-12-1100 Quito, 19 de septiembre de 2012

Los patrones deben tomar en cuenta los aspectos ergonómicos en las instalaciones de los centros de trabajo, la maquinaria, el equipo o la herramienta, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Ergonomía implica la adecuación del lugar de trabajo, equipo, maquinaria y herramientas al trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psíquicas, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano.

## **REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE DISCAPACIDADES**

En El Título II de las Competencias de los Ministerios de Estado y otros Organismos Públicos y Privados en Relación con las Discapacidades dentro del Reglamento General a la Ley De Discapacidades, tomado del Registro Oficial N° 27, establece en su articulado:

“Art. 7.- MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS: El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organización Internacional del Trabajo - OIT, ratificadas por el Ecuador sobre la Readaptación Profesional para las personas con discapacidad. Además, asumirá las siguientes responsabilidades:

1. Crear servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación profesional para personas con discapacidad, de conformidad con sus necesidades, aptitudes y destrezas y con los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

2. Desarrollar programas y servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad, teniendo en cuenta las capacidades, preparación, realidad del entorno e intereses del beneficiario.
3. Establecer medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral; podrán consistir en subvenciones o préstamos para adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación, establecerse como trabajadores autónomos, promoción de microempresas, de cooperativas y otras alternativas.
4. El Ministerio de Trabajo, el SECAP y el Consejo Nacional de Capacitación, deberán adoptar medidas para proporcionar servicios de capacitación, formación profesional y otros, para que las personas con discapacidad puedan obtener, conservar un empleo y promoverse en el mismo. En lo posible, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.
5. Desarrollar programas para aquellas personas con discapacidad que no pueden de manera provisional o definitiva, ejercer una actividad laboral en condiciones habituales; para dicho efecto implementarán centros especiales de empleo.
6. Realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajo sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de rehabilitación profesional.
7. Organizar servicios de rehabilitación profesional e inserción laboral a nivel urbano, urbano marginal y rural, que se realizará con la participación de la comunidad, y en particular con los representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las personas con discapacidad, sus familiares y las organizaciones de y para personas con discapacidad.
8. Capacitar al personal involucrado en programas de rehabilitación profesional y de formación y capacitación laboral regular.
9. Incorporar en los permisos de funcionamiento que el Ministerio de Trabajo otorga a empresas.
10. Organizar y desarrollar programas de empleo protegido, empleo con apoyo, talleres de producción autogestionarios, microempresas, cooperativas y otras similares para personas con discapacidad que no puedan obtener o conservar un empleo en un medio ordinario de trabajo, o como etapa previa a la integración laboral.
11. Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral, en la empresa en que el trabajador presente la enfermedad profesional o hubiere sufrido el accidente de trabajo.
12. Fomentar la cooperación internacional en temas laborales, especialmente con la OIT, para capacitación de recursos humanos, asesoramiento, financiamiento e implementación de programas de inserción laboral de personas con discapacidad.

13. Establecer programas de higiene laboral que favorezcan las condiciones de salud de los trabajadores en su sitio laboral, para prevenir los riesgos del trabajo y enfermedades del trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y los institutos de Seguridad Social públicos y privados del Ecuador.
14. Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y las organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad en materia de rehabilitación e inserción laboral.
15. Realizar campañas de información y sensibilización para empresarios, sindicatos, ONG's y población en general relativa al empleo de las personas con discapacidad.
16. Coordinar con la División de Educación Especial para realizar las acciones en formación ocupacional en las instituciones de educación especial.
17. Establecer periódicamente las posibles fuentes de trabajo a través de las gestiones propias o de terceros y determinar los perfiles de capacitación.
18. Preparar, de conformidad con la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, las acciones que se realizarán y presupuestar los recursos necesarios para la ejecución de las mismas, a fin de que éstos puedan incorporarse oportunamente en la proforma presupuestaria del Ministerio de Salud. Previamente deberá ser conocida y discutida en la Comisión Técnica del CONADIS.
19. Defender los derechos al trabajo de las personas con discapacidad.”

<sup>73</sup>

Dentro de Reglamento a la Ley de Discapacidades, en lo que se refiere al trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

---

<sup>73</sup>REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE DISCAPACIDADES Tomado del Registro Oficial N° 27 dref.org/international /Ecuador2.pdf

## LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

**“Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION.-** Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: a. El trabajador en relación de dependencia; b. El trabajador autónomo; c. El profesional en libre ejercicio; d. El administrador o patrono de un negocio; e. El dueño de una empresa unipersonal; f. El menor trabajador independiente; y, g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales. Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

**Art. 7.- PROTECCION A LOS DISCAPACITADOS.-** La protección a los discapacitados no afiliados al Seguro General Obligatorio tendrá el carácter de una prestación asistencial, financiada exclusivamente con la contribución obligatoria del Estado, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley.”<sup>74</sup>.

Todas las personas tienen derecho a un trabajo digno. Si tiene algún impedimento físico, mental, sensorial o psicosocial, también tienes derecho a las mismas oportunidades de trabajo que el resto de la población, y a contar con la protección y la seguridad social como lo estipula la ley de Seguridad Social.

### 4.3.5. ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA.

## CÓDIGO SUSTANTIVO LABORAL DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

**“ARTICULO 9. PROTECCION AL TRABAJO.** *El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y*

---

<sup>74</sup>CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 22.

las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.<sup>75</sup>

**“ARTÍCULO 341.-Definición y Clasificación de Invalidez y Enfermedad:**

1. *Para los efectos del ordinal b) del artículo anterior se entiende por inválidos o enfermos los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.*
2. *Para los fines de la renuncia de las indemnizaciones que debían percibir, estos inválidos y enfermos se clasifican en las siguientes categorías:*
  - a). *Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo; y*
  - b). *Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.*
3. *Los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo harán, en cada caso particular, la clasificación respectiva de la invalidez o enfermedad del trabajador, y autorizarán las renunciaciones a que hubiere lugar.*
4. *Sin estos requisitos, las renunciaciones no producen ningún efecto.”*<sup>76</sup>

El Derecho a la estabilidad laboral reforzada en el contrato de obra o labor determinada en cuanto a personas discapacitadas dentro del Código Sustantivo Laboral, establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, por

---

<sup>75</sup>[http://fensuagro.org/leyes\\_del\\_trabajo/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf](http://fensuagro.org/leyes_del_trabajo/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf)

<sup>76</sup>[http://fensuagro.org/leyes\\_del\\_trabajo/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf](http://fensuagro.org/leyes_del_trabajo/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf)

tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, lo cual permite deducir que al momento de configurarse una relación laboral, esta puede ser contratada por un periodo que se determina de acuerdo las necesidades del empleador y del servicio requerido para tal labor, de tal modo que la relación de trabajo subsiste mientras el empleador requiera los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

*La jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita el contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.*

Frente al tema, la Corte ha manifestado en reiteradas oportunidades que los procedimientos ordinarios ante los jueces laborales son los adecuados para debatir situaciones de origen laboral como el reintegro al cargo o el reconocimiento y el pago de acreencias laborales, sin embargo, cuando se presentan situaciones que permiten considerar que las personas fueron



desvinculadas de su empleo como consecuencia de su estado de salud, ha llegado a la conclusión según la cual el amparo constitucional es procedente.

## **CÓDIGO DE TRABAJO DENTRO DE LA LEGISLACIÓN CHILENA**

**“Art. 159.** *El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

- 1. Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- 3. Muerte del trabajador.*
- 4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.  
El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.  
Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.  
El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.*
- 5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*
- 6. Caso fortuito o fuerza mayor.*

**Art. 161 bis.** *La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.*

**Art. 163.** *Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

*A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días*

*de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.*

*La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.*

*Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:*

- a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.*

**Art. 168.***El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste asílo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;*
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*

*Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.*

*En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.*

*Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.*

*El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectivo. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.*

**Art. 170.** *Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 168.*

**Art. 171.** *Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.*

*Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.*

*Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.*

*El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.*

*Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.*

*Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.*

**Art. 174.***En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.*

*El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.*

**Art. 177.***El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.*

*Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.*

*En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para*

*fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.*

*Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.*

*Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.*

*Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.*

*No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superiora treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.*

*El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él."<sup>77</sup>*

Tomando en cuenta las similitudes de la economía y realidad existente a nivel de latino américa y con la condición de los grupos vulnerables en lo correspondiente al trabajo podemos manifestar que los estos grupos necesitan mayor atención donde se pudo observar que la empresa como empleador, no

---

<sup>77</sup>[http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf)

adecua las condiciones que promueven la Seguridad Industrial, pese a que en nuestra legislación y las de otros países contemplan en sus cuerpos legales la obligaciones exclusiva para aquellos empleadores que tienen a cargo bienes y servicios de orden industrial, técnicos, mecánicos, fabril, manufacturero, metalúrgico, siderúrgica, entre otros, a más de contar con determinada carga o número en la mano de obra, que los ubica en la obligatoriedad de acatar los requisitos de funcionamiento para la Seguridad Industrial.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

En base de las circunstancias del problema jurídico, he utilizado los siguientes métodos generales y particulares con sus correspondientes técnicas:

### **5.1. Materiales Utilizados.**

La investigación jurídica se desarrolló, con la utilización de material literario, en donde se involucraron, obras jurídicas relacionadas con la temática propuesta, así mismo la utilización de revistas con análisis jurídico, diccionarios de derecho y el servicio de internet, con los que se elaboró los marcos correspondientes a la revisión de literatura.

Así mismo, me apoyé con material de escritorio, entre útiles de oficina, papel, esferográficos, carpetas, CDS, flash memory; y, otros recursos técnicos, como la computadora, impresora, copiadora, grabadora, etc.

### **5.2. Métodos.**

Durante el proceso de investigación, apliqué algunos métodos que se promueven en la tecnicidad para el propósito del trabajo integral, conforme fuera aprobado el Plan de Investigación por el Consejo Académico de la modalidad de estudios a distancia; y, por la importancia que reviste la investigación socio

jurídica, donde enfoco aspectos de esencial importancia respecto a la incorporación en el cuerpo legal ecuatoriano del Código Orgánico Integral Penal, respecto a la *necesidad de establecer la responsabilidad penal del empleador por no garantizar la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de la empresa*, en el cuerpo legal antes anotado, que permita valorar, calificar y tener claros los elementos el juez que ha resuelto el caso y que se encuentran agregados al proceso. Conforme la propuesta en el plan de trabajo aprobado por las instancias de la Institución Universitaria, el método científico, como uno de los elementos primordiales, orientando a seguir el camino para encontrar la verdad enfocando aspectos doctrinales, históricos, conceptuales, sus fines, principios como el procedimiento técnico, traduciéndose en positivo el método científico hipotético deductivo sobre la desprotección que se da al trabajador de los grupos vulnerables como los son mujeres, adolescentes y, personas con capacidades diferentes, tomando muy en cuenta los diferentes referentes teóricos, doctrinarios y ejecutando mi investigación jurídica centrada en la problemática planteada, para luego verificarse que si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

Además y muy particularmente utilice el método deductivo, partiendo de lo general es decir de la inducción del razonamiento, de estudios amplios como es el caso de la seguridad industrial y la salud ocupacional, la doctrina y teorías, las disposiciones de carácter estatal, para centrar mi estudio en la



legislación nacional con los referentes específicos y muy particulares sobre el derecho del trabajo y efectos que pueden producir, en el trabajador desprotegido, con respeto a la inseguridad industrial, sus efectos y muy particularmente los requerimientos de necesidad y utilidad evidente para que el juez resuelva conforme a derecho, utilizando elementos probatorios que permitan fundamentar su sentencia.

Asimismo utilice el método inductivo, partiendo de hechos específicos observados en la vida práctica, luego analizados los daños que producen el no garantizar la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de la empresa, al no existir una disposición clara respecto a la necesidad evidente, que puede originarse de los accidentes laborales, asimismo me permitió desarrollar criterios generales con respecto a los principales problemas que afronta la familia, la sociedad con el trabajador.

A más de los descritos, utilicé el método histórico, el mismo que me sirvió para remontarme al pasado es decir al origen de las leyes que protegen a los trabajadores, su evolución, las disposiciones secuenciales en razón del tiempo, los cambios y efectos que se producen en el entorno social, estos métodos me permitieron realizar una investigación “socio-jurídica”, que se concreta en una investigación del derecho, tanto en sus caracteres de origen, legal, como de la aplicación de las normas en el derecho punitivo y de aquellas disposiciones que son insuficientes o incompletas para que el juez tome decisiones en

materia de la penalización al empleador por no garantizar la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de la empresa, hechos jurídicos que me permitió aproximarme al conocimiento de los fenómenos que suceden en la sociedad y en las empresas.

Así mismo utilice de método analítico, auxiliándome en la descomposición del problema en estudio, buscando principalmente sus causas, naturaleza, efectos, permitiéndome, llegar a la síntesis y efectuar mis propias conclusiones a objeto de comprender de mejor manera el tema.

### **5.3. Procedimientos y Técnicas.**

En cuanto a las técnicas, utilice en la ejecución de mi trabajo, las fichas bibliográficas, nemotécnicas, destinadas a recopilar la información de fuentes primarias y secundarias, localizadas en libros, revistas, periódicos y documentos en general. La técnica del fichaje, me permitió la recolección de datos teóricos que se relacionan con el tema materia de mi investigación.

En lo relativo a la investigación de campo la sintetice a consultas de opinión de personas que tienen experiencia en esta área y que son conocedoras de la problemática, aplicando treinta encuestas y cinco entrevistas, en las dos

técnicas se plantearon cuestionarios derivados de la hipótesis y objetivos, cuya operativización partió de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica los presento en centro gramas y en forma descriptiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron de base para la verificación de objetivos e hipótesis como determinar las conclusiones y recomendaciones.

Consecuentemente la presente investigación fue bibliográfica, documental, de campo y comparativa a fin de encontrar la normativa adecuada en el campo de la muerte presunta y por tratarse de una investigación analítica empleé también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en función de los resultados, y caracterizados en pasteles, con deducciones derivadas del análisis de los criterios o datos concretos, mismos que servirán para la verificación de los objetivos general y específicos respectivamente, así como para contrastar de la hipótesis planeada, y finalmente arribar a las conclusiones, recomendaciones y la proposición de la propuesta de reforma jurídica al Código Integral Penal del Ecuador, que permita tipificar la figura adecuada que condene al empleador que no garantice la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de la empresa.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. Resultados de la Aplicación de las Encuestas:

Conforme los requerimientos del presente trabajo de investigación jurídica, tengo a bien indicar, que realice un total de treinta (30) encuestas dirigidas a profesionales del Derecho, a más de estudiantes y egresados de la Carrera de Derecho, en esta ciudad de Loja, respecto de la problemática tratada, de las cuales a continuación presentare los resultados en la siguiente forma.

#### CUESTIONARIO:

##### Primera Pregunta

**¿Conoce Usted si los trabajadores, están debidamente protegidos en su integridad, por parte de su empleador, es decir, este cumple con el principio de seguridad ocupacional e industrial?**

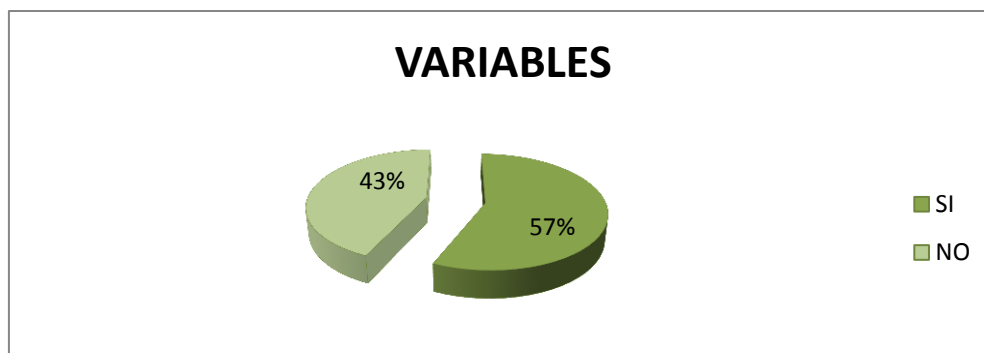
**Cuadro. Nº 1.**

Indicadores	VARIABLES	Porcentaje
Si	17	56.67%
No	13	43.33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Autor:** Karina Agurto

**Fuente:** Encuestados profesionales del derecho de la ciudad de Loja

**Gráfico. Nº 1.**



### **Interpretación.**

Del total de los encuestados, en un número 17 personas que representan el 56.67%, responden que Si, señalando que el Código del Trabajo garantiza sus derechos, así como sus obligaciones, según lo establecido en las leyes y reglamentos, todo trabajo debe estar protegido en su integridad, de acuerdo al nuevo Código Integral Penal, hay más garantías para el trabajador; mientras que 13 de ellos, que representan el 43.33%, responde que NO, indicando que los trabajadores corren riesgos y peligros porque los empleadores, por no gastar en indumentarias para la protección de estos, los dejan en éste estado de vulnerabilidad; los empleadores muchas de las veces son explotadores y no se rigen a las leyes; en algunos casos no les dan la vestimenta adecuada para la protección de su persona.

### **Análisis.**

De lo recopilado en esta pregunta, los encuestados refiriéndose a la ley indican que esta si contempla disposiciones que permiten cuidar la integridad de los trabajadores, y más bien sobre la responsabilidad de los empleadores, señalan que efectivamente estos deben mantener adecuadamente sus instalaciones es decir, de la empresa, puesto que se debe garantizar la integridad de sus trabajadores, lo hacen a manera de recomendación, sin embargo otro grupo de encuestados, señalan puntualmente que los empleadores no acatan las medidas de seguridad, que no les brindan los equipos e instrumentos o equipos adecuados para salvaguardar la salud ocupacional de los trabajadores.

## Segunda Pregunta

¿Cuánto se trata de personas con discapacidad, adolescentes y mujeres.  
¿Cree Usted, que están garantizados en sus derechos de protección,  
frente a problemas que atentan contra su integridad dentro del trabajo, en  
tanto en cuanto hablamos de seguridad ocupacional e industrial?

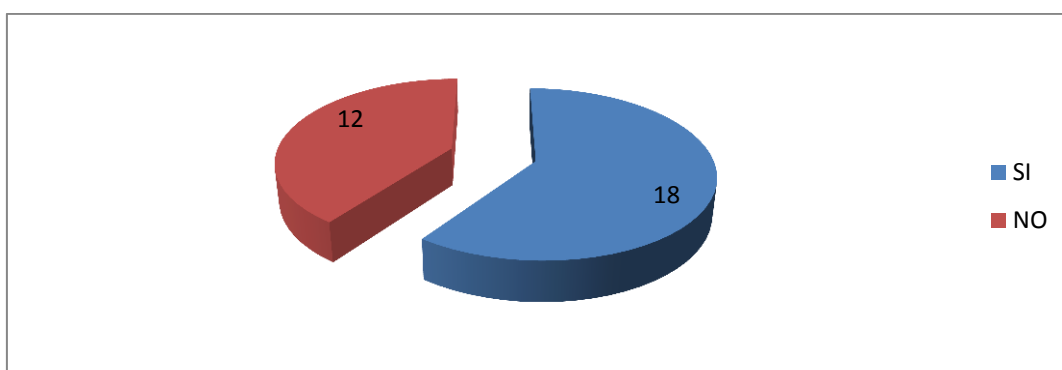
Cuadro. Nº 2.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	18	60%
No	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Autor: Karina Agurto

Fuente: Encuestados profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Gráfico Nº 2.



### Interpretación.

Del total de los encuestados, en un número 17 personas que representan el 56.67%, responden que Si, señalando que a todas las personas sin distinción, se garantiza su integridad tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, se encuentra establecido en el Código de Trabajo los rasgos

establecidos para la seguridad del trabajador o trabajadora a más de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas, pero con la prohibición del trabajo o explotación infantil, las leyes son muy rectas en el tema de adolescentes de edad, discapacidad y mujeres siendo de vital importancia la denuncia si no cumplen a cabalidad; mientras que 13 de ellos que representan el 43.33%, responde que NO, indicando que no les interesa proteger a los empleados solo lucrarse y explotar a las personas ya que esto representará un gasto para los empleadores, no se respeta los derechos de las personas con capacidades especiales y lo que menos quieren es cumplir con la Ley.

### **Análisis.**

Es importante resalta que los grupos sociales que se tratan en este trabajo, gozan de derechos intrínsecos, los cuales les permiten el pleno ejercicio de aquellos, en el caso, se observa que para los efectos de que estas personas tengan una actividad laboran, deban observarse las garantías que les permitan desarrollarse con el máximo de su capacidad, esto responde a las condiciones tanto de la persona como tal y a la labor que realiza, por tal consideración la falta de observación de los requerimientos mínimos de prevención a los riesgos, será censurable para los empleadores que no cumplan con su deber de cuidado, pero aun que se les intente poner en circunstancias de peligro en su integridad, cualquiera que sea esta, ya de carácter física, psicológica o sexual.

### Tercera Pregunta

**¿Considera Usted, que es oportuno que los empleadores deban ser sujetos de responsabilidad penal, cuando no precaven las condiciones de trabajo, o no cumplen con sus obligaciones de salubridad o de seguridad ocupacional e industrial?**

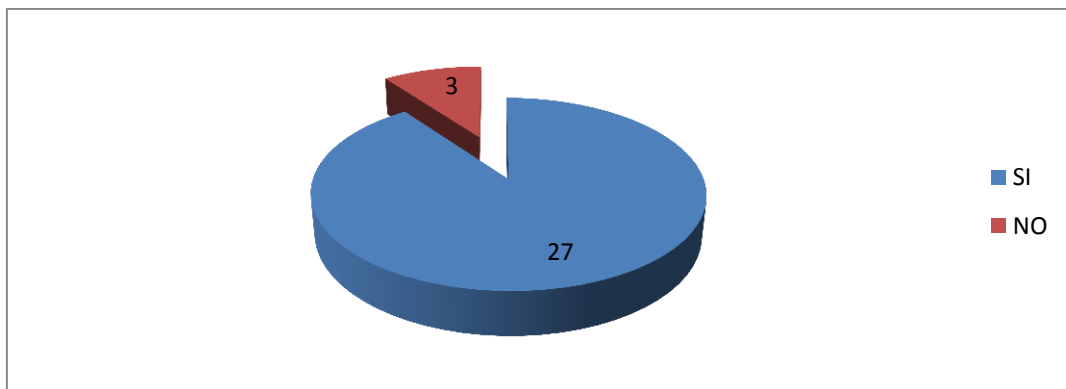
**Cuadro. Nº 3.**

<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	27	90%
No	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Autor:** Karina Agurto

**Fuente:** Encuestados profesionales del derecho de la ciudad de Loja

**Gráfico. Nº 3.**



### **Interpretación.**

Del total de los encuestados, en un número 27 personas que representan el 90%, responden que Si, señalando es oportuno que los empleadores deban ser sujetos de responsabilidad penal, cuando no precaven las condiciones adecuadas para él trabajador, o no cumplan con sus obligaciones de salubridad o de seguridad ocupacional e industrial, que con la alternativa de que sean



amenazados con la configuración de un tipo penal, en este caso, se estaría compeliendo positivamente a brindar mejores condiciones de trabajo, que se debe trabajar en un ambiente sano y acorde a las condiciones de las labores que se desempeña, no es justo que las personas por la necesidad de trabajar expongan su salud y hasta la vida y que nadie sea responsable de esto; mientras que 3 de ellos que representan el 10%, responde que NO, indicando que, penal no porque es voluntad de las partes y no hay fuerza, o vulneración de derechos al menos que este no haya sido bien remunerado.

### **Análisis.**

Rescato el hecho de que los encuestados estén de acuerdo en su mayoría en que los empleadores puedan ser sujetos de responsabilidad penal, cuando efectivamente estos incurran en actos u omisiones que atenten contra la salud y la integridad de las personas, que la situación pasa por la falta de adecuados ambientes de trabajo, por la labor de la persona en actividades que ponen en riesgo su salud, y más aún cuando, pertenecen a grupos de atención prioritaria, que es por lógica, pueda incorporarse reformas, no comparto lo manifestado por los encuestados minoritarios.

#### Cuarta Pregunta

¿De acuerdo con su criterio, considera necesario incorporar una figura penal, que permita sancionar penalmente a los empleadores, por el juicio en uno o más trabajadores, al no haber acatado las medidas de salubridad, seguridad ocupacional y/o industrial?

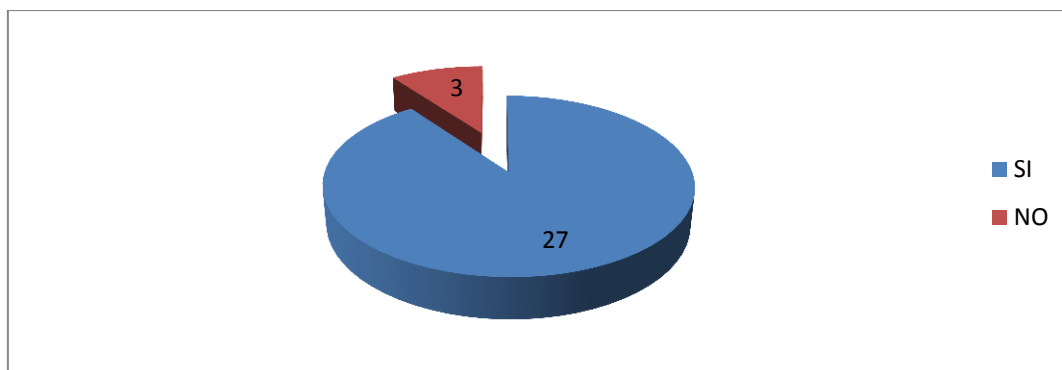
Cuadro. Nº 4.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Autor: Karina Agurto

Fuente: Encuestados profesionales del derecho de la ciudad de Loja

Gráfico. Nº 4.



#### Interpretación.

Así mismo del total de los encuestados, en un número 27 personas que representan el 90%, responden que Si, consideran necesario incorporar una figura penal, que permita sancionar penalmente a los empleadores, por el juicio en uno o más trabajadores, al no haber acatado las medidas de salubridad, seguridad ocupacional y/o industrial señalando que el estipular en el nuevo

Código Orgánico Integral Penal, para tener mayor responsabilidad de los empleadores hacia los trabajadores, porque todos deben cumplir y acatar órdenes tanto trabajadores como empleadores, que sería lógico puesto que se precautela la integridad del trabajador; mientras que 13 de ellos que representan el 43.33%, responde que NO, indicando que llega al caso y no tiene sentido todo negocio o empresa dejaría de existir.

### **Análisis.**

En este caso, el haber recibido una respuesta positiva y mayoritaria a la interrogante, es preciso decir que las reformas constituyen medios alternativos para evitar males mayores o inconvenientes de carácter jurídico, al incorporarse en este caso una figura penal en contra de los empleadores que arriesgan la salud y la integridad de los trabajadores, por descuidar a propósito sus obligaciones en la seguridad ocupacional e industrial, resultarían autores de un acto típico, antijurídico y culpable.

## Quinta Pregunta

**¿Usted estaría de acuerdo, que la condena a los empleadores deba agravarse, al tratarse de personas discapacitadas, adolescentes de edad y mujeres, cuando a sabiendas faltan a las medidas de salubridad y seguridad, en desmedro de sus bienes jurídicos tutelados?**

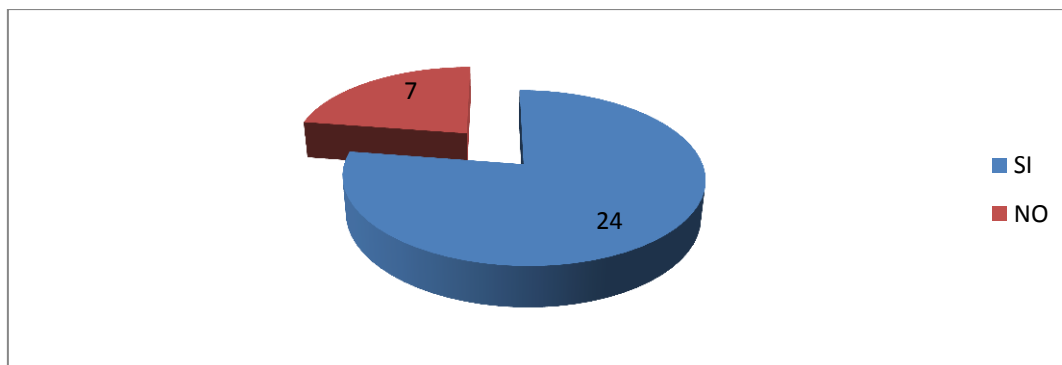
**Cuadro. No. 5.**

Indicadores	Variables	Frecuencia
SI	24	80%
NO	6	20%
Total	30	100%

**Autor:** Karina Agurto

**Fuente:** Encuestados profesionales del derecho de la ciudad de Loja

**Gráfico. Nº 5.**



### Interpretación.

Del total de los encuestados, en un número 24 personas que representan el 80%, responden Si, que la condena a los empleadores deba agravarse, al

tratarse de personas discapacitadas, adolescentes de edad y mujeres, cuando a sabiendas faltan a las medidas de salubridad y seguridad, en desmedro de sus bienes jurídicos tutelados señalando que son personas que corren más riesgos, son más vulnerables y muchos empleadores se aprovechan de esto, son personas que necesitan mayor preferencia, no se trata de darles cárcel sino que cubran las necesidades para la seguridad, la ley es para todos y se la debe aplicar; mientras que 6 de ellos que representan el 20%, responde que NO, indicando que para ello ya existe una ley que norma la relación entre empleado y empleador, todas las personas deberían ser tratadas de la misma forma y si se vulnera algún derecho por parte del empleador sería la misma sanción en cualquiera de los casos.

### **Análisis.**

Es pertinente decir que agravar las penas, constituye una política criminal que se adecua a la realidad social, por las necesidades de aplacar conflictos sociales que intentan dañar bienes jurídicos tutelados por el Estado, en cuya consideración resulta pertinente la pregunta. Haber obtenido respuestas en positivo, me permite comprender que la problemática ha sido planteada adecuadamente cuyo entorno lo maneja el campo penal en materia de relaciones obrero – patronales, con lo cual, se pueda garantizar siempre la calidad en la mano de obra, la calidez en la producción de bienes y servicios y finalmente la sostenibilidad en las actividades de desarrollo social, en la concreción de fuentes jurídicas apropiadas a la realidad en la que vivimos, para

lograr vivir en base al bien común y consiguientemente armonizar relaciones socio – jurídicas en el régimen de la función social del trabajo.

## **6.2. Resultados de la Aplicación de las Entrevistas.**

De acuerdo con mi proyecto de tesis, he aplicado entrevistas a profesionales, cuya experiencia en el área de investigación es íntegra, lo que me ayudó a obtener los criterios pertinentes de acuerdo con mi temática, de los cuales puedo registrar a los siguientes entrevistados.

Dr. Felipe Neptalí Solano, Abogado en Libre Ejercicio nos manifestó:

### **Primera Pregunta.**

**¿Qué criterio le merece la seguridad industrial y ocupacional respecto de los trabajadores adolescentes, mujeres y discapacitados, es decir de la obligación que tienen los empleadores en tomar medidas de protección eficaz a la salud, condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales en estas personas?**

### **Respuestas:**

*“Considero de que el Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Relaciones Laborales, debe pues poner muy en claro, estas reformas que se persigue dentro de lo que es este proyecto de tesis, porque si bien es cierto hay definitivamente empresas o empleadores que no prestan los servicios en lo que refiere a seguridad y salud, es decir los dispositivos que deben de entregarse, que de hecho en las diferentes faenas que se trabaja, lo trabajadores tienen una inseguridad jurídica, por lo tanto considero de que debe de tipificarse como infracción penal,*

*la ... hee, la obligación que nace de la Ley, y direccionada a los empleadores, para dotar de medidas adecuadas de prevención de accidentes o enfermedades, es un asunto de orden netamente legal, nace de la misma Ley, de reglamentos, como de iniciativas de las organismos que se encargan de la protección de los derechos de los trabajadores”*

### **Comentario:**

La importancia de las puntualizaciones, respecto de la seguridad industrial y ocupacional en cuanto a los trabajadores que tienen una protección legal acorde a sus calidades, como es el caso de adolescentes, mujeres y discapacitados y la obligación que tienen los empleadores en tomar medidas de protección eficaz a la salud, condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales en estas personas principalmente para evitar complicaciones de orden legal.

### **Segunda Pregunta**

**Contando con su ilustrado criterio jurídico. ¿Si un empleador no cumple con sus obligaciones en labores en donde son indispensables ciertas medidas de prevención o por las condiciones de edad, sexo, o capacidades de sus trabajadores, deba considerarse como una conducta de un acto atípico, típico, antijurídico y culpable?**

### **Respuestas:**

*“Efectivamente si, en verdad la actitud del empleador en este caso pues no da cumplimiento al marco jurídico en materia laboral, es indispensable de que la conducta antijurídica se sancione, y se sancione*

*con una pena en virtud de que.....a lo mejor traer consigo pues que todas las empresas socialicen nuestras reformas para que los trabajadores tengan seguridad dentro de sus funciones laborales.”*

### **Comentario:**

De acuerdo con el sentido de la pregunta, se establece que es lógico pensar en el sentido de que los empleadores que incurren en falta de atención y de prevención respecto de aquellas situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, sea considerado un acto eminentemente típico, puesta que nace de la actividad u omisión de la persona como tal, evidentemente antijurídico, puesto que se comporta como una transgresión a la Ley y culpable al tenor de la actividad riesgosa, lo cual permite adentrarnos en la legislación penal sin vulnerar derecho alguno, por el contrario garantistas de los derechos de las personas.

### **Tercera Pregunta.**

**¿Considera que es necesario incorporar una figura en el Código Integral Penal que permita establecer la responsabilidad penal del empleador por no garantizar la seguridad industrial y la salud ocupacional dentro de una empresa como agravante cuando se trate de adolescentes, mujeres y personas con discapacidades o capacidades diferentes?**

### **Respuestas:**

*“Claro, efectivamente si los adolescentes o los adolescentes que a ustedes los catalogan, se refieren más bien a un marco jurídico*



*sustantivo civil, está claro si es que el adolescente pues está en su lugar de trabajo y el empleador pues no tiene la garantía de salud y seguridad, es indispensable de que el empleador en la actualidad se remita a la nueva constitución de la república, estamos viviendo en un Estado constitucional, por lo tanto el Código de Trabajo emitido desde el 5 de agosto de 1938 no tiene armonía y se debería pues tipificar el COIP, en el Código Orgánico Integral Penal para que el empleador pues, dándole el derecho a la garantía del debido proceso, analice y de no ser así pues aplicarle la pena en virtud de que no ha dado cumplimiento a lo que es seguridad y salud y que se encuentra realmente dentro del encuadre en materia laboral.”*

### **Comentario:**

Se es necesario que se produzca la reforma legal, puesto que el problema planteado así lo sugiere, con el objeto de penalizar y sancionar a los empleadores que por acción u omisión perjudican la salud e integridad de los trabajadores que pertenecen a los grupos sociales definidos en esta temática.

El Ing. Víctor Hugo Ramón, Inspector Técnico Reglamentario de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales Loja manifestó:

### **Primera Pregunta.**

**¿Cuál es su criterio de acuerdo a que merece la seguridad industrial y ocupacional respecto de los trabajadores adolescentes, mujeres y discapacitados, es decir de la obligación que tienen los empleadores en tomar medidas de protección eficaz a la salud, condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de las personas dentro una empresa?**

## **Respuestas:**

*“Bueno, buenos días, un gusto realmente poder ayudarle dentro de lo que es su investigación, bueno partamos del hecho de lo que manda el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en la que establece que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, a la cual el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribución justa y que el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado, y al mismo tiempo tenemos el Art. 326, el numeral 5 de la Constitución de la República en la que determina que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, partiendo de esta base legal podemos decir que la seguridad industrial y ocupacional dentro de los trabajos instituciones sean estas públicas o privadas, como empleadores tienen la obligación de brindar a sus empleados o trabajadores un ambiente sano, libre y seguro, tratando de que este ambiente en el cual los trabajadores se desarrollen y se desenvuelvan sea seriamente en aptitudes y condiciones e idóneas propias, alterando su integridad física y emocional de los trabajadores.”*

## **Comentario:**

Con la obligación que tienen los empleadores en cuanto a brindar las mejores condiciones de trabajo en sus empresas o lugares de trabajo, la seguridad con la que deben contar los trabajadores en sus actividades, a través de ambientes adecuados a la actividad que se realiza, con el objeto de siempre salvaguardar la integridad de las personas.

## **Segunda Pregunta**

**Contando con su ilustrado criterio jurídico. ¿Si un empleador no cumple con sus obligaciones en labores en donde son indispensables ciertas**

**medidas de prevención o por las condiciones de edad, sexo, o capacidades de sus trabajadores, deba ser considerada esta como una conducta de un acto atípico, antijurídico y culpable ósea, que no está garantizando la seguridad de un empleado?**

**Respuestas:**

*“Obviamente como manda la Constitución, el Estado a través de los empleadores del sector público y privado, están en la obligación de dar las herramientas por un lado y que el ambiente en el cual sus trabajadores realicen sus actividades sea un ambiente sano obviamente, considerando que todas las condiciones de estas sean obviamente saludables; tomando en cuenta lo que son los grupos vulnerables tenemos aquellos que son mujeres embarazadas, personal femenino, adolescentes de edad y personas con capacidades diferentes en este caso, en el cual se debe tomar todo y cada uno de estos sectores, darles las medidas y condiciones necesarias para que puedan realizar sus diferentes actividades.”*

**Comentario:**

Tanto la Constitución como la Ley, entrañan normativa ponderante, de aplicación y sujetas a aplicación eficaz, en este sentido resulta pertinente el espíritu jurídico que se contempla para garantizar los derechos de los trabajadores, derechos como en de la salud, la integridad, ambiente de trabajo, adecuadas herramientas de trabajo, para evitar que se malogren los precitados derechos de carácter personalísimo, los empleadores tanto del sector público y del privado están en la obligación de acatar y cumplir con dichas normalizaciones legales.

### **Tercera Pregunta.**

**¿Considera que sea necesario incorporar una figura en el Código Integral Penal que permita establecer la responsabilidad penal del empleador por no garantizar la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de una empresa como un agravante cuando se trate de adolescentes, mujeres y/o discapacitados, o grupos de personas con capacidades diferentes?**

### **Respuestas:**

*“Bueno, hoy en día está considerado que aquel empleador que no garantice un ambiente sano y seguro para sus trabajadores, hoy en día está tipificado, lo consideran en este caso el imprescindible que regule y sancione propiamente el ambiente laboral dentro de las empresas, lo que es seguridad, en este caso en el momento de darse un accidente dentro una empresa, sea esta pública o privada, el IESS a través de su departamento o del ministerio de trabajo excelente que se encargue de realizar la investigación, obviamente considerando el tiempo en el que el empleador debe ...dado el caso y esto trae el IESS a través de su departamento de riesgo, considerando que si hubo o no hubo en este caso negligencia por parte del empleador o que no adopto las medidas o condiciones necesarias de seguridad sobre su trabajador, que en este caso se ha indicado que es la responsabilidad patronal, obviamente con las sanciones que este en éste caso debe cumplir el empleador a su trabajador.”*

### **Comentario:**

Los mecanismos legales para la determinación de responsabilidad, infracciones y sanciones están delimitadas en la Ley, las circunstancias que permiten determinar que un hecho es ilegítimo y por tanto ilegal, transgresor de la Ley y de derechos, está previamente establecido o debería estarlo, las investigaciones y recabar de información de los hechos que transgreden la

norma arrojarán como resultado las probanzas y subsidiarias sanciones, más bien el no estar contempladas ciertas reglas, complicarían las manifestaciones en la administración de justicia, sin embargo, es menester adentrar reformas en relación a ciertos problemas que necesitan satisfacción legal.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.**

El Ecuador, a través del ordenamiento constitucional, integra principios inherentes a los derechos de las personas, como la libertad para acceder a los órganos jurisdiccionales y obtener una respuesta eficaz y oportuna de los mismos, así mismo el mandato direccionado a la clase obrera, para estimular la productividad y el desarrollo económico y social del Estado.

La eficacia garantista de los derechos de los ciudadanos, se cumplan a cabalidad.

El Art. 33, en concordancia con el Art. 66 numeral 17 de la Constitución de la República del Ecuador, sustenta la tesis del derecho al trabajo, en los derechos del buen vivir, como en los de libertad, derechos que constan en beneficio de la clase trabajadora.

Concomitantemente el artículo 325 de la carta fundamental del Estado, expone que el Estado garantizará el derecho al trabajo, que se reconoce las modalidades del trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano y como autores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores, disposición que

tiene relación con lo determinado en el artículo 326 que el trabajo se sustenta en principios tales como el comprendido en el número 5 que contempla el principio constitucional de que toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad e higiene. El Estado está en la obligación de impulsar la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos labores de las trabajadoras y trabajadores al tenor de lo dispuesto en el Art. 329 y la garantía de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones de trabajo remunerado, y el Art. 331 en donde se expone la garantía a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional.

El Código del Trabajo, contempla normativa en beneficio de los trabajadores, también, lo hace en favor de las mujeres, de los adolescentes de edad, así como de las personas con capacidades diferentes. Les atribuye ciertos derechos en sus actividades laborales, existen prohibiciones, como condiciones de trabajo adecuadas a sus calidades, se concreta la verificación de sanciones e indemnizaciones respecto de la falta de cuidado en las obligaciones para los empleadores, se observan normas que tratan sobre los riesgos del trabajo y su prevención, las condiciones y ambiente con las que deben cumplir, es decir, es un cuerpo legal que ha incorporado varias reformas en beneficio de la clase obrera, claro con las complicaciones de no ser un cuerpo legal estructurado

textualmente, sino que bajo varias series de enmiendas, sin embargo, se ha logrado incorporar alternativas de solución a varios problemas que resultan un tanto adecuados a la luz de la realidad, más sin embargo, existen vacíos que tren como consecuencia problemas jurídicos y perjuicio en los casos en los que en trabajador se ve imposibilitado de ejercer acciones legales de sanción y de reparación, lo cual requiere siempre la implementación de investigaciones que permitan aclarar temas de interés social, para evitar conflictos por vacíos legales.

## **7.2. Verificación de objetivos:**

En mi proyecto de investigación, propuse un objetivo general y tres específicos, los cuales se verifican a través del análisis crítico, doctrinario, jurídico, jurisprudencia y comparado que contiene el marco referencial de literatura y los resultados de la investigación jurídica y de campo, el criterio de los profesionales del derecho que aportaron en la alternativa propuesta en los objetivos.

### **7.2.1 Objetivo General**

**Realizar un estudio jurídico, teórico y crítico, sobre la naturaleza del derecho laboral en relación con la seguridad industrial y ocupacional,**



**respecto a la protección de la salud y la vida, cuyos riesgos del trabajo se generan en nuestra realidad social, dentro de la legislación ecuatoriana.**

El Objetivo General, fue justificado, puesto que se pudo estudiar el Derecho Social del trabajo, se analizó la Constitución de la República del Ecuador, respecto de la temática, cuya afinidad concuerda con la realidad jurídico - social; así mismo, con la información obtenida en la investigación de campo, a través de la recopilación de información empírica, de las correspondientes: encuesta y entrevista, se pudo canalizar las alternativa de solución al conflicto, puesto que pudo ser posible la justificación de argumentos en cuanto al trabajo y las correspondientes instituciones de prevención de riesgos, como de aseguramiento de la salud y la integridad en referencia a las nuevas tendencias del derecho laboral para la Seguridad Industrial.

### **7.2.2 Objetivos Específicos:**

**Determinar que el derecho laboral se establece bajo principios y derechos que garantizan la seguridad industrial y ocupacional de los trabajadores.**

El primer objetivo específico, quedó verificado, a través del desarrollo del marco jurídico en forma exclusiva, por tratarse del análisis de la institución legal referente a la Seguridad Industrial y la salud ocupacional de los trabajadores y

la garantía de los derechos respecto de los principios determinados en la Constitución de la República y en la Ley.

**Demostrar que la omisión y la falta de cumplimiento de las normas de protección ocupacional y el cuidado de la integridad de los trabajadores de empresas sometidos a actividades insalubres y peligrosas, atentan gravemente los bienes jurídicos como la salud y hasta la vida de la clase obrera.**

El segundo objetivo fue verificado por haberme remitido al estudio de la protección, prevención y seguridad como elementos constitutivos del derecho de trabajo, estudio de la seguridad industrial, los riesgos del trabajo, como sus subsidiarios los accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales, y las normativas que regulan la protección de la integridad laboral especialmente de los adolescentes, mujeres y discapacitados.

**Realizar la fundamentación jurídica para la reforma al Código Penal Ecuatoriano, que permita establecer la responsabilidad penal del empleador, cuando el empleador no garantice la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de la empresa.**

Se verificó con la revisión del marco jurídico y con los resultados de la encuesta y entrevista, respectivamente, que advierte la necesidad de canalizar

alternativas de protección de los derechos de las personas de grupos vulnerables como es el caso de las mujeres, los adolescentes de edad y las personas que adolecen algún tipo de discapacidad, versus las actividades que puedan resultar peligrosas y/o insalubres en perjuicio de la integridad de los trabajadores, en definitiva me serví de la recopilación de los datos del marco jurídico, de la encuesta y la entrevista, para intentar ajustar una figura penal que proteja la integridad de los grupos estudiados, esto frente a derechos constitucionales como justicia social, seguridad jurídica, identidad, integridad, entre otros, y al principio fundamental de irrenunciabilidad de derechos del trabajo, intangibilidad y protección de la salud, como de los mecanismos que la Ley adecua como elementos de seguridad industrial y salud ocupacional.

### **7.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

**El no encontrarse normado la responsabilidad penal sanitaria del empleador, deja un vacío jurídico que atenta contra el trabajador en sus bienes jurídicos como son, la salud y hasta la vida, lo cual permite establecer la necesidad de incorporar una norma legal que erradique las practicas perjudiciales por parte de los empleadores a quienes se les otorgará responsabilidad penal.**

La presente hipótesis resulta justificada en forma positiva, puesto que se contó con todos los argumentos en la investigación literaria como de campo, se

justificó por cuanto las personas trabajadoras pertenecientes a los grupos de atención prioritaria estudiados resultan con un grado de vulneración, y por lo tanto la protección de su integridad, que la seguridad industrial – ocupacional, constituyen la parte más relevante del problema, ya que las nuevas tendencias de la seguridad industrial generadas por los avances en los procesos de desarrollo industrial para la elaboración de bienes y servicios, resultan peligrosas e insalubres, no pueden ser omitidas en perjuicio de aquellos, en consecuencia resulta adecuada la incorporación de la responsabilidad penal y la penalización en caso de ofensa en bienes jurídicos bien tutelados por el Estado.

## **8. CONCLUSIONES**

Luego de haber desarrollado y analizado la parte jurídica, doctrinaria y la investigación de campo, he llegado a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.**-La Constitución de la República del Ecuador, establece derechos constitucionales, justicia social, seguridad jurídica, y ejercicio de los principios de protección;

**SEGUNDA.**-Que el Estado se constituye como el órgano rector, garantista y protector de derechos fundamentales de los trabajadores, a través de la Constitución y la Ley;

**TERCERA.**-El Código del Trabajo, es un cuerpo de leyes que contempla disposiciones legales en relación a los trabajadores adolescentes, mujeres y discapacitados;

**CUARTA.**-Que los riesgos del trabajo están debidamente contemplados, en cuanto a los accidentes y enfermedades de trabajo, y sus diferentes connotaciones jurídicas;

**QUINTA.**-Que los mecanismos de prevención, de seguridad ocupación e industrial, resultan limitantes en razón de los trabajadores adolescentes, mujeres y discapacitados;

**SEXTA.**-Que las Autoridades de Relaciones Laborales, poco o nada hacen, respecto de las condiciones de trabajo que deben mantener los adolescentes, de las mujeres y de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria;

**SEPTIMA.**-Que es necesario observar reformas que permitan garantizar la integridad, la salud y la vida de los trabajadores adolescentes, mujeres y discapacitados en cuanto a las condiciones de seguridad industrial y salud ocupacional, con sanciones penales a empleadores que atentan contra bienes jurídicos tutelados.

## 9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para la presente investigación jurídica son:

**PRIMERA.-** Fomentar la base de conocimientos en derecho social del trabajo, como fuente de conocimiento general, que permita equilibrio social;

**SEGUNDA.-** Que los órganos protectores del derecho de los trabajadores, se preocupen por canalizar alternativas de participación, en procura de reforzar siempre los derechos de los adolescentes, mujeres y discapacitados;

**TERCERA.-** Que las Universidades realicen seminarios – talleres, sobre temas de derecho laboral, se incentive charlas mediante foros, a través de los docentes, estudiantes y la misma sociedad, ya que la seguridad industrial y salud ocupaciones son temas de interés general;

**CUARTA.-** Que los señores Asambleístas debatan sobre este referente jurídico propuesto, a fin de que de ser posible sirva de base para reforzar proyectos de la ley;

**QUINTA.-** La Asamblea Nacional se preocupe por mantener constante relación con la Universidad Nacional de Loja, a fin de que se produzcan reformas conforme a los conflictos de la realidad social;

**SEXTA.**-Recomiendo incorporar una reforma al Código Penal con respecto a incorporar una figura penal que permita penalizar a los empleadores que lesionen la salud e integridad de los trabajadores por falta de previsión en la seguridad industrial y salud ocupacional;

**SEPTIMA.**-Se recomienda a la ciudadanía participar con mayor frecuencia en conflictos sociales, y que propendan a regularizar normativa a favor del Estado.



## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

### Proyecto de Reforma al Código Penal.

#### LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

##### CONSIDERANDO:

**Que:** La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 82, norma el derecho a la seguridad jurídica, cuyo fundamento se sustenta en el respeto al mandato constitucional y de las leyes de la república.

**Que:** El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos, como garantiza nuestra Constitución, en el derecho de petición y acceso a la justicia.

**Que:** El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos, como garantiza nuestra Constitución, en el derecho de petición y acceso a la justicia.

**Que:** El Estado garantiza en derecho del trabajo de acuerdo con el Art. 33 y 325 de la Constitución de la República.

**Que:** La Constitución de la República establece derechos laborales a los adolescentes, mujeres y discapacitados.

**Que:** El derecho del Trabajo, contiene principios de protección laboral y de taxativa aplicación.

**Que:** Las Políticas criminales que impone el Estado, resultan adecuadas a nuestra realidad social.

**Que:** La Protección y Tutela de bienes Jurídicos, como el de Derechos al Trabajo resultan plausibles en razón de las conquistas de la clase obrera.

Por lo que la Asamblea Nacional, en ejercicio de sus facultades constitucionales constantes en el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**

**Art. 1.-** Incorpórese en la sección Sexta, luego del Art. 242, el siguiente:

**Art. 242. 1. Los empleadores que no atiendan las medidas de prevención para la seguridad industrial - ocupacional de los trabajadores, por los riesgos de trabajo, serán sancionados de uno a tres años de privación de libertad”.**

**En caso de que la víctima sea una persona perteneciente a grupos vulnerables, como adolescentes, mujeres y/o discapacitados, se impondrá la pena máxima”**

**Art. Final.**- La presente Ley, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 20 días del mes de diciembre del dos mil catorce.

f).....

Presidente de la Asamblea Nacional.

f).....

Secretario Nacional de la Asamblea Nacional

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Edición 2008;
- CÓDIGO PENAL, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado abril de 2010;
- CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado abril de 2010;
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado al 2011;
- CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, **Editorial Heliasta**, 16<sup>a</sup> ed. –Buenos Aires: 2003;
- OSSORIO, Manuel, Diccionario Jurídico, **Editorial Heliasta**, Buenos Aires – Argentina, año 1992;
- BUITRAGO, Luis Alberto, Derechos y Obligaciones de empleadores y Trabajadores, **Ediciones Wilchez**, Bogotá – Colombia, año 1989.
- BUSTAMANTE, Fuentes Colón, El Código del Trabajo Ecuatoriano y sus Principios Fundamentales, **Editorial Jurídica del Ecuador**, Quito – Ecuador, año 2008.
- RODRÍGUEZ, Camargo Gregorio, Los Conflictos del Trabajo, Curso de Derecho Procesal Laboral, **Ediciones Librería del Profesional**, Bogotá – Colombia, 1985.

- CAMPOS ORTIZ, Gustavo, Seguridad Ocupacional, **Imprenta Gutember**, Riobamba - Ecuador, 2008.
- VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, **Editorial Jurídica Cevallos**, Quito – Ecuador, 2004.
- [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com), Revista Jurídica.
- CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. Ley 100, Registro Oficial 737 de 3 de Enero del 2003.  
<http://remq.edu.ec/colegiosremq/quitumbe/images/descargas/2013/a13.pdf>
- Instrumentos Internacionales de protección de los Derechos Laborales OIT.
- Convenciones de los derechos de la Niñez y la Adolescencia.

## 11. ANEXOS



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Me encuentro realizando un estudio jurídico, para elaborar mi Tesis profesional, por lo que tengo el gusto de dirigirme a Usted, en su calidad de profesional del Derecho o conocedor de la materia, con el objeto de solicitarle su valioso criterio sobre el siguiente tema: **“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**, que me permitan un resultado adecuado, para concluir mi trabajo investigativo de campo, dentro del desarrollo de mi Tesis de Grado. Por su valiosa colaboración, antelo mis agradecimientos.

#### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

1. **¿Conoce Usted si los trabajadores, están debidamente protegidos en su integridad, por parte de su empleador, es decir, este cumple con el principio de seguridad ocupacional e industrial?**

Si ( ) No ( )

¿Su criterio?

.....

2. **Cuando se trata de personas con discapacidad, adolescentes y mujeres ¿Cree Usted, que están garantizados en sus derechos de protección, frente a problemas que atentan contra su integridad dentro del trabajo, en tanto en cuanto hablamos de seguridad ocupacional e industrial?**

Si ( ) No ( )

¿Porque?

.....

3. **¿Considera Usted, que es oportuno que los empleadores deban ser sujetos de responsabilidad penal, cuando no precaven las condiciones de trabajo, o no cumplen con sus obligaciones de salubridad o de seguridad ocupacional e industrial?**

Si ( ) No ( )

¿Porque?

.....

4. **¿De acuerdo con su criterio, considera necesario incorporar una figura penal, que permita sancionar penalmente a los empleadores, por el**

**perjuicio en uno o más trabajadores, al no haber acatado las medidas de salubridad, seguridad ocupacional y/o industrial.**

Si (    )      No (    )

¿Porque?

.....  
.....  
.....

**5. ¿Usted estaría de acuerdo, que la condena a los empleadores deba agravarse, al tratarse de personas discapacitadas, adolescentes y mujeres, cuando a sabiendas faltan a las medidas de salubridad y seguridad, en desmedro de sus bienes jurídicos tutelados?**

Si (    )      No (    )

¿Porque?

.....  
.....  
.....



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO**

Estimado profesional del Derecho o conocer de la materia solicito comedidamente se sirva dar contestación a las preguntas que constan en la presente entrevista sobre el tema: **“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**, que me permita como resultado la concreción de datos oportunos que cubra mi propósito investigativo, le antelo mis agradecimientos:

**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA**

- 1.- **¿Qué criterio le merece la Seguridad Industrial y Ocupacional, respecto de los trabajadores adolescentes, mujeres y discapacitados, es decir, de la obligación que tienen los empleadores, en tomar medidas de protección eficaz a la salud, condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales en estas personas?**
- 2.- **Contando con su ilustrado criterio jurídico, ¿Si empleador no cumple con sus obligaciones, en labores en donde son indispensables ciertas medidas de prevención o por las condiciones de edad, sexo o capacidad de sus trabajadores, deba ser considerada esa conducta como un acto típico, antijurídico y culpable?**
- 3.- **¿Considera que sea necesario incorporar una figura en el Código Penal, que permita la responsabilidad penal sanitaria del empleador, con agravantes en tratándose de adolescentes, mujeres y discapacitados?**





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**

PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR POR  
EL GRADO DE ABOGADA.

Postulante:

**Karina de los Ángeles Agurto Armijos**

**Loja – Ecuador**

2014

## **1. TEMA:**

**“NECESIDAD DE ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR POR NO GARANTIZAR LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA”**

## **2. PROBLEMÁTICA:**

Una de las características del mundo que hemos construido es la vulnerabilidad de los sistemas. Esto ha ocasionado una sensación de inseguridad, ya que el riesgo de que “algo falle”, y cause daño a las personas es creciente, y se da en todos los ámbitos de acción del quehacer humano actual. La cantidad de variables y sus interacciones, inciden en el correcto funcionamiento de los sistemas, que los factores de riesgo es considerado de mayor relevancia con altas probabilidades que ocurra un daño en la salud y/o a la vida de los trabajadores, producto de una acción u omisión del Empleador o Empresa, es cada vez más alta. Puedo precisar que la legislación laboral tiene fundamentalmente dos deberes claves: deber preventivo de riesgos, y deber de garantía social.

En esta distribución del riesgo, las empresas juegan un papel fundamental, ya que son ellas las que desarrollan principalmente las actividades productivas y de servicios, y las que en su labor generan habitualmente las condiciones de riesgo en la salud ocupacional. La deficiente gestión en la prevención de la salubridad, genera el ambiente propicio para el defectuoso cumplimiento de las obligaciones ocupacionales por parte de algunos empleadores, y evadir sus responsabilidades (entre ellas, el deber de higiene, salubridad y seguridad en la salud), con el consiguiente daño a sus trabajadores y la sociedad en conjunto. Esta clase de circunstancias se presentan más concretamente en empresas de orden minero, petrolero, en la metalurgia, siderurgia, industria de fármacos, en

donde se generan productos que previenen actividades tóxicas y peligrosas eminentemente.

En la legislación vigente ecuatoriana se precisa el deber de higiene o salubridad y seguridad ocupacional en la industria, respecto de los trabajadores. El empleador, sin duda, tiene además una responsabilidad moral y social, en cuanto a prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales y/u ocupacionales, ya que los siniestros, dañan no sólo al trabajador y su círculo familiar (quien recibe el impacto del dolor físico, psicológico y las pérdidas directas), sino que también a la propia empresa en su productividad e imagen pública y, en definitiva, en la sociedad.

Nuestro Código Laboral es claro y preciso, señalando en su Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, en consecuencia el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Por lo cual es claro que los bienes jurídicos, a saber: la salud y consecuentemente la vida, protegidos por el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano, en lo que respecta al mundo del trabajo, los deja a cargo del empleador en relación de los trabajadores, por tal razón el empleador debe acatar la normativa preventiva, su incumplimiento genera incertidumbre y daño, lo cual deberá ser legislado para medir la responsabilidad.

Es obligación del empleador, no sólo de Prevención de Riesgos, sino además de atención post- siniestro de trabajadores a su cargo, específicamente en lo

que respecta a la vulneración de la salud, una vez ocurrido el incidente el trabajador, necesariamente se convertirá en víctima de su empleador quien no precave el daño, y consecuentemente se produce un conflicto que más allá del perjuicio - trabajador, la responsabilidad se somete a una obligación contractual que la leyes laborales tienen resuelta, pero más no, el perjuicio como víctima del hecho culposo que resulta afectando su bien jurídico, “la salud”, en cuyo caso es menester incorporar una alternativa legal que permita regular la responsabilidad penal sanitaria del empleador, para garantizar el Estado de derecho, con normativa que permita erradicar este conflicto respecto de la clase obrera, con agravantes en caso de tratarse de menores, mujeres y discapacitados, que la someto a investigación, para subsidiariamente canalizar una condena penal, que se configure como acto típico, antijurídico y culpable, y la responsabilidad civil.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Justificación Académica:

La problemática se justifica puesto que el presente trabajo se configura con el objeto de optar por el grado de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, la base técnica de la presente investigación, se enmarca dentro de los contenidos curriculares contemplados en la malla que se determina para la Carrera de Derecho, en materia laboral – criminal, en el sentido de ubicar con claridad la responsabilidad penal del empleador que atenta contra el bien jurídico de su trabajador o trabajadores “La Salud” y la “La Vida”, en razón de que se genera un vacío normativo que deja en completa preocupación por anteponerse la tutela efectiva de los derechos fundamentales por parte del Estado.

#### Justificación Socio – Jurídica:

La problemática se justifica, en razón de que el derecho del trabajo, constituye relevantemente parte del derecho social, como de importancia científica – jurídica, en donde, por lógica están involucrados los sujetos determinados como “elemento humano”, para la presente investigación, como es el caso de adolescentes, mujeres y discapacitados, todos trabajadores, quienes por supuesto generan desarrollo y productividad en favor de la empresa en la que laboran, y subsidiariamente gozan de garantías en su favor, bajo el principio de seguridad ocupacional que se establece en la ley, como menester en la atención de los posibles siniestros que suelen generalmente darse en perjuicio de la salud de los trabajadores, lo cual como ha quedado señalado, repercute en la familia del perjudicado y consiguientemente en la sociedad, e incluso en la misma empresa prestadora de bienes y servicios.

Dentro del ordenamiento jurídico, en materia laboral, se establecen responsabilidades administrativas – laborales, tomando como punto de referencia la relación contractual solamente, quedando un vacío legal, en materia criminal, el sentido estricto del conflicto planteado, es decir, la protección de los bienes jurídicos previamente tutelados por el Estado, en este caso la salud y hasta la misma vida del ser humano, cuyo atentado se produce ya por acción u omisión de los empleadores que omiten el cumplimiento de la seguridad industrial y ocupacional, que causa inminentemente riesgo en el trabajo, causando perjuicio en la salud que pasa por la integridad de la persona, en cuyo caso, no se condena la responsabilidad penal y sus subsidiarias reparaciones civiles en cuanto a daños y perjuicios y daño moral, lo cual requiere armonizar la suficiente tipificación penal con un espíritu normativo adecuado.

En lo logístico, mi calidad de postulante, para el grado de Abogado, dejo constancia que para el desarrollo de la temática planteada, me apoyaré en los

conocimientos que he adquirido a lo largo de mi formación académica, considerando que la propuesta será de aporte para las futuras generaciones, así mismo, el apoyo de la Universidad Nacional de Loja, y sus docentes durante los periodos de estudio, así como de los recursos económicos y logísticos para arribar con éxito a la culminación del trabajo académico de pregrado.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio jurídico, teórico y crítico, sobre la naturaleza del derecho laboral en relación con la seguridad industrial y ocupacional, respecto a la protección de la salud y la vida, cuyos riesgos del trabajo se generan en nuestra realidad social, dentro de la legislación ecuatoriana.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Determinar que el derecho laboral se establece bajo principios y derechos que garantizan la seguridad industrial y ocupacional de los trabajadores.
- Demostrar que la omisión y la falta de cumplimiento de las normas de protección ocupacional y el cuidado de la integridad de los trabajadores de empresas sometidos a actividades insalubres y peligrosas, atentan gravemente los bienes jurídicos como la salud y hasta la vida de la clase obrera
- Realizar la fundamentación jurídica para la reforma al Código Penal Ecuatoriano, que permita establecer la responsabilidad penal del empleador, cuando el empleador no garantice la seguridad industrial y salud ocupacional dentro de la empresa.

## 5. HIPÓTESIS

El no encontrarse normado la responsabilidad penal sanitaria del empleador, deja un vacío jurídico que atenta contra el trabajador en sus bienes jurídicos como son, la salud y hasta la vida, lo cual permite establecer la necesidad de incorporar una norma legal que erradique las prácticas perjudiciales por parte de los empleadores a quienes se les otorgará responsabilidad penal.

## 6. MARCO TEÓRICO:

La importancia de la presente investigación, radica en la parte teórica que sustenta el problema a resolver, por tal consideración, la pongo en consideración las siguientes definiciones, norma y concreciones teóricas generales que me permitirán desarrollar con mayor firmeza el presente trabajo académico.

Seguridad Ocupaciones, responde básicamente a la responsabilidad mediante la cual un empleador debe prestar a sus dependientes laborales, con el objeto de asegurar su salud y hasta la vida como bienes jurídicos primarios y de importancia, en este sentido es importante destacar dos conceptos básicos que los engloba el Dr. Gustavo Campos Ortiz cuando señala: *“Mantenimiento de condiciones que permiten controlar los accidentes de trabajo”*<sup>78</sup>. Y subsidiariamente hace un segundo concepto en el siguiente sentido: *“Aplicación de técnicas que tienen por objeto el diseño de equipos, instalaciones y procesos, procedimientos de trabajo y administración de personal para disminuir la incidencia de los accidentes”*<sup>79</sup>. Bajo estas consideraciones es importante decir que el empleador no solo tiene la obligación de cumplir con la leyes y reglamentos, sino evitar incidentes que

---

<sup>78</sup> CAMPOS ORTIZ, Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta Gutenberg, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 151.

<sup>79</sup> Obra Citada.

dañen al trabajador, produzcan sufrimientos, como la de perder la fuerza de trabajo y de recursos, como la imagen, más por el contrario es importante decir que la seguridad en el trabajo trae grandes beneficios en calidad, productividad, compromiso, crecimiento de la organización, confianza en los clientes, en cuyo caso las medidas de seguridad y prácticas de prevención serán básicamente las directrices para extender servicios de calidad.

En lo jurídico, es importante destacar las disposiciones legales que atienden el derecho del trabajo, en general, así como el trabajo en menores, mujeres y discapacitados, en el siguiente orden: De acuerdo con nuestra Constitución de la República del Ecuador, el régimen laboral, consiste conceptualmente en: *“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*<sup>80</sup>. Inicialmente el trabajo como un derecho elemental de la persona, en los que se revelan aspectos económicos, la realización persona, así mismo, se constituye como un deber social en general, la garantía del respecto a la dignidad, remuneraciones justas, ambiente saludable y con la libertad que merece el derecho laboral.

Para atender los Derechos de Libertad, nuestra Constitución, establece los siguientes parámetros:

**“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:**

2. *El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.*

---

<sup>80</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 12.



*17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley*<sup>81</sup>.

En cuanto al Estado que es el encargado de velar por los derechos y garantías, este reconoce a las personas entre sus derechos de libertad, la dignidad de la vida, se asegura claramente la salud y el trabajo entre lo relevante para el presente trabajo, lo cual suena completamente relevante, es decir, nuestra Carta Magna ya atiende los derechos normativamente, como se observa en el siguiente numeral transcrito, que trata del derecho al trabajo, parte de los derechos de libertad que se plasmaron en el manifiesto ideológico del modelo de desarrollo vigente, en donde puedo rescatar que el trabajo no será desde ningún punto de vista forzado, lo cual quiere decir que el trabajador deberá desenvolverse como un ente laboral con plenas garantías en su actividad.

*“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*<sup>82</sup>. Se vuelve a repetir en la parte orgánica de la Constitución, el trabajo como una garantía superior, en donde se hace referencia de las modalidades, la relación de dependencia, la inclusión, el cuidado del ser humano, su calidad de actores de la producción y yo sumaría el desarrollo, lo cual genera una satisfacción en el derecho del trabajo.

Concomitantemente, quiero hacer referencia el sustento o justificativo de cómo se presenta el trabajo en nuestra sociedad, los principios que lo sostienen en la legislación y de aplicación taxativa, en el siguiente sentido, tomaré los que más atañen el trabajo puesto en consideración: *“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

---

<sup>81</sup>Ibidem, pág. 22.

<sup>82</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 98.

2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
6. *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...*<sup>83</sup> Como consecuencia de las garantías laborales, se canalizan principios de aplicación, como el caso de la irrenunciabilidad e intangibilidad del trabajo, entre otros, las actividades deberán desarrollarse en ambientes adecuados y en garantías de la salud, integridad, higiene en definitiva el bienestar del trabajador y su derecho a retornar a sus actividades en caso de recuperar la salud, situaciones que por ser parte de nuestra realidad social no se aplican lamentablemente.

Para los efectos del presente trabajo, se anotaran algunas disposiciones constitucionales, para referir a las personas que atiende la temática a tratar, como es el caso de los menores, mujeres y discapacitados, en este sentido tenemos:

**“Art. 39.-** *El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación,*

---

<sup>83</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 99.

*deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento*<sup>84</sup>. El Estado, se preocupa por la participación de la juventud en el proyecto de desarrollo, su participación está determinada también para el ambiente de trabajo, esta norma sujeta el derecho, en dignidad y justicia, habla de salud como reconocimiento factico, y la factibilidad del matiz que previene el primer empleo como política adecuada en nuestra legislación, acudiendo a la lógica de la promoción de habilidades y emprendimiento. Así mismo, podemos colegir el paradigma jurídico del trabajo de menores en relación a la normativa nacional constitucional, siguiente el orden normativo, así: *“Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos*

---

<sup>84</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 16.

*con otros países para la regularización de tales trabajadores.* La juventud será entre otras cosas, sujetos activos de la producción, en cuanto al trabajo, velará por la no discriminación, el empleo en igualdad de condiciones, y el oportuno acceso y calidad de empleo, se velará por el respeto a los derechos laborales, es decir, se canalizan varias determinaciones normativas que se conjugan con el pleno reconocimiento del derecho de trabajo.

Para efectos del tratamiento de las personas con discapacidad y su derecho al trabajo, se han incorporado ciertas normas de orden constitucional que generan aspectos como los siguientes:

*“Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:*

- 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.*

La disposición se basa en la igualdad de oportunidades e integración social, les reconoce el trabajo en igualdad de condiciones, en este caso se conjugan con el derecho a la no discriminación como se verá adecuada en la legislación del trabajo que se ha permitido incorporar varias alternativas para la protección y la aplicación efectiva de los derechos de esta clase social. En ese sentido el siguiente artículo responde: *“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier*

*circunstancia relativa a su condición*<sup>85</sup>. El trabajo como puntal de inserción en la sociedad, las personas con discapacidad gozan de su pleno derecho, lo cual se armoniza con las adecuaciones normativas de protección de los derechos humanos, que se han plasmado en los instrumentos públicos internacionales en su favor y beneficio, lo cual permite ejercicio pleno de sus derechos.

Para efectos del derecho del trabajo en cuanto a las mujeres, la constitución de la República genera normativa garantista en favor de la mujer embarazada como prioridad al caso general y dispone: **“Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:**

1. *No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral”.*

En materia constitucional se incorpora el derecho de las mujeres en este ámbito, pero hace énfasis en la mujer embarazada, que le permite el pleno ejercicio del derecho, lo cual permite atender sus características, sin embargo se tratará este derecho en cuanto a las mujeres y sus beneficios normativos dentro de la legislación laboral ecuatoriana. En cuanto al Estado se norma: **“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”**<sup>86</sup>. El principio de igualdad para el trabajo en donde estén involucradas las mujeres, se adopta como una política adecuada que evita en general la discriminación, a por el contrario, incentiva la inclusión en el trabajo, a más del respeto por el género y reviste las cualidades propias

---

<sup>85</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 96.

<sup>86</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 97.

de este grupo de la sociedad que día a día ha venido luchando por conseguir el equilibrio en sus derechos consustanciales.

*“Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. En general el trabajo, la producción, la participación en el desarrollo, todos estos elementos como parte del derecho del trabajo se estimulan las relaciones entre los trabajadores y empleadores con el régimen que los relaciona*

En cuanto a la salud como otro derecho fundamental se configura como: **“Art. 32.- 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. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional”<sup>87</sup>.** La salud como un bien debidamente tutelado, vincula una serie de aristas que se interponen como un escudo protector del derecho, se establece como una fuente de realización personal, puesto que resulta ser

---

<sup>87</sup> CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 97.

parte de la estructura del ser humano, bien dicen con salud hay trabajo, con este último todo lo necesario para las satisfacciones del ser humano.

En cuanto a la prevención por riesgos del trabajo, se prescribe: *“Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.”*<sup>88</sup>. Se previene la normativa que contempla claramente en que consiste el riesgo en el trabajo, lo que amerita señalar que cualquier divergencia por concepto de problemas en la salud, provenientes del trabajo en la relación de dependencia, será el empleador quien se someta a cubrir los daños ocasionados, y a su vez, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Capítulo IV del Código del Trabajo, prescribe sobre las obligaciones del empleador y del trabajador, para el presente caso trataré sobre las obligaciones del empleador:

*“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:*  
*2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.”*<sup>89</sup>. Para el empleador, se disponen algunas disposiciones que permiten adecuar alternativas que favorezcan la relación con sus trabajadores, entre otras de las obligaciones

---

<sup>88</sup> CÓDIGO, del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2013, pág. 17.

<sup>89</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2013, pág. 18.

está claro que se propondrá la seguridad e higiene en el trabajo, para garantizar el ambiente laboral de sus dependientes.

Para los efectos de los menores de edad, y las mujeres, se contemplan la clase de trabajos que son exclusivamente prohibidos en su caso, y se dispone: **“Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.**

*Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:*

*4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:*

- a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;*
- b) La fabricación de albayalde, minino o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;*
- c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;*
- d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;*
- e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrías;*
- f) Los trabajos subterráneos o canteras;*
- g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;*



- h) El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos;*
- i) La fundición de vidrio o metales;*
- j) El transporte de materiales incandescentes;*
- k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;*
- l) La pesca a bordo;*
- m) La guardianía o seguridad; y,*
- n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.*

*En el caso del trabajo de adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años, se considerarán además las prohibiciones previstas en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, así como los trabajos prohibidos para adolescentes que determine el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.<sup>90</sup> Esta clase de labores está completamente prohibida para menores y mujeres, incluso deben por lógica ser prohibidos a trabajadores discapacitados, pero sin embargo, se hará constar algunas referencias que se indican en reglamentaciones que se observarán según el caso, en la Seguridad Social, como en la Seguridad Ocupacional, tanto en lo normativo como en lo teórico.*

Código de la Niñez y Adolescencia, “Art. 87.- *Se prohíbe el trabajo de adolescentes:*

- 1. En minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;*
- 2. En actividades que implican la manipulación de substancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud;*
- 3. En prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente;*

---

<sup>90</sup> CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2013, pág. 21.

4. *En actividades que requieran el empleo de maquinaria peligrosa o que lo exponen a ruidos que exceden los límites legales de tolerancia;*
5. *En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan;*
6. *En las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador; y,*
7. *En hogares cuyos miembros tengan antecedentes como autores de abuso o maltrato.*

*El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia determinará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.*<sup>91</sup>. Se establecen varias de las prohibiciones para el trabajo de menores de edad, en donde además tendrá el empleador que tomar en consideración a fin de evitar que se produzcan acontecimientos dañinos en contra de los menores de edad, su contravención tendrá sanciones administrativas por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, pero sin embargo, el bien jurídico está violentado, que es precisamente lo que se pretende normar.

Cabe hacer notar aquí que el dolo en el Derecho Penal tiene un significado distinto que en el Derecho Civil. Además, en el Derecho Civil la culpa se gradúa, no así en el Derecho Penal. Lo fundamental en la responsabilidad penal, es que el delito o cuasidelito esté penado por la ley y, por lo tanto, tipificado como tal en el Código Penal. Este punto es categórico; si no está tipificado en la ley, no se puede hablar de delito o cuasidelito penal. Los hechos ilícitos -por ejemplo- que el empleador no entregue gratuitamente los elementos de protección personal a sus trabajadores. son fuentes de obligaciones y, por lo

---

<sup>91</sup> CÓDIGO de la Niñez y Adolescencia, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2013, pág. 29.

tanto, siguiendo el ejemplo, si esta “no entrega” del elemento de protección personal es la causa de un accidente del trabajo a uno o más de sus dependientes ( Ej., muerte por caída de altura por no proporcionar arnés de seguridad a los trabajadores), generará responsabilidad civil y/o penal del empleador, además obviamente de las sanciones administrativas señaladas en para el efecto, en este caso, al producirse la muerte del trabajador se cometería el delito de homicidio intencional, solamente para ese caso, según mis expectativas y criterio personal, pero nada se menciona de la salud o incapacidad que se produce producto de la misma omisión del empleador. En el Derecho Civil, para que el acto ilícito genere la obligación de indemnizar a la víctima, debe cumplir con cuatro requisitos copulativos.

Que cause daño. Que sea imputable. Que sea culpable o doloso y. Que entre el hecho o la omisión dolosa o culpable y el daño, exista una relación de causalidad. Cómo se puede apreciar, no es difícil demostrar estos cuatro requisitos en un juicio por accidente del trabajo. Dentro del Derecho Civil, el trabajador o los causahabientes del trabajador fallecido, pueden demandar al empleador en dos ámbitos de acción diferentes: sede contractual o sede extracontractual. Por vía contractual, el trabajador directamente afectado, demanda al empleador basándose en su contrato de trabajo y, por lo tanto, se aplicará el Código del Trabajo y una segunda posibilidad en cuanto al daño moral de orden civil cuyo encaje jurídico se remonta a los cuasidelitos.

Los empleadores no sólo tienen una obligación legal respecto a la higiene y seguridad de sus trabajadores, sino que tienen una obligación moral y social respecto a la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Por ello que es delicado lo que están haciendo algunas empresas: comprar pólizas de seguro de responsabilidad civil para protegerse en caso de estos siniestros, descuidando su propio control del riesgo laboral. La Nueva Reforma a la Seguridad Laboral deberá abordar los vacíos y faltas de precisiones de la legislación vigente, que en general, van en desmedro de los

trabajadores. Los riesgos se señalan a partir de lo mencionado por el doctrinario Gustavo Campos Ortiz, que: *“Son elementos que están o pueden presentarse durante la ejecución del trabajo y que actúan o pueden actuar negativamente sobre el trabajador y que son causantes directos o indirectos de accidentes o enfermedades ocupacionales si no son debidamente controlados o administrados”*<sup>92</sup>. En este caso es importante destinar literatura que pretenda justificar la temática puesta en consideración, para canalizar de manera correcta la problemática, y que se basa específicamente en los riesgos del trabajo, en este caso el tema de la protección, seguridad e higiene en el trabajo, el profesional Jorge Vásquez López nos señala: *“El empleador está obligado a instalar sus centros de trabajo, en adecuadas condiciones para la realización del mismo, velando por la seguridad y sanidad del local. Todo esto con la finalidad de evitar problemas de salud o seguridad que puedan afectar al trabajador, ya que su incumplimiento ocasionará enfermedades profesionales, y por supuesto costos a cargo del empleador. En forma adicional a las normas existentes en el Código del Trabajo, el empleador tiene la obligaciones establecidas al respecto por la Ley de Seguridad Social y por reglamentos de seguridad e higiene, que le exigen adoptar una serie de normas y seguridad para que el trabajo se desenvuelva sin riesgos y sin ocasionar perjuicios a la salud de los trabajadores.”*<sup>93</sup>. Por tales consideraciones es posible entender que la problemática puesta en consideración, se ajusta a la realidad social ecuatoriana, en cuyo caso, se observará si los empleadores cumplen en su totalidad la normativa vigente, o en su defecto verificar si la problemática se ajusta a derecho y en su caso buscar alternativas de solución al conflicto, posterior a la realización del estudio profundo de los factores que puedan arribar al problema y generar los fundamentos jurídicos en favor de la legislación ecuatoriana.

---

<sup>92</sup> CAMPOS ORTIZ, Gustavo, Seguridad Ocupacional, Imprenta Gutemberg, Riobamba – Ecuador, año 2008, pág. 69.

<sup>93</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Librería Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, años 2004, pág. 166.

## 7. METODOLOGÍA.

### 7.1. MÉTODOS

Los métodos que se utilizarán en la investigación son:

**El Método Científico**, que se establece como la guía general para descubrir la realidad, acerca del problemática de estudio.

**El Método Inductivo**, que me permitirá analizar hechos sociales y las categorías particulares de casos específicos, a efecto de llegar a conclusiones generales sobre los elementos jurídicos que abarquen el tema planteado.

**El Método Deductivo**, como el proceso que me permitirá analizar normativa jurídica, y la doctrina, que mejor aporten a la consecución de los objetivos planteados, tanto en lo normativo, como en el contexto de las tendencias sociales de los derechos fundamentales de los grupos de atención prioritaria.

**El Método Analítico**, a través del cual se logrará la descomposición del problema, específicamente en lo que se refiere a la vulneración de los derechos del trabajador en cuanto a la protección de sus bienes jurídicos tutelados, “la salud y la vida”.

**El Método Comparativo**, que me permitirá observar semejanzas y diferencias, con las legislaciones análogas, con el fin de establecer la suficiente información respecto de mi temática en el contexto social.

**El Método Estadístico**, Con el cual realizaré la descripción de los resultados, tanto de las encuestas como de las entrevistas, dentro del desarrollo de la tesis de grado, en la presente investigación jurídica.

## **7.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requieren la investigación científica, dentro de la investigación teórica y la empírica o de campo, dirigidos a localizar el ordenamiento apropiado de la legislación ecuatoriana, y por supuesto de legislaciones análogas, para descubrir sus relaciones jurídicas, y en lo subsidiario encontrar, aspectos relevantes para conculcar la solución del problema, que por tratarse de una investigación que emplea análisis e interpretación de literatura de ciertas directrices sociales, serán consideradas pertinentes.

Las técnicas para la recopilación de la información, serán las fichas bibliográficas, nemotécnicas y de transcripción, con la finalidad de guardar la suficiente información durante el desarrollo del trabajo.

La encuesta, que será aplicada en un número de treinta personas entre Abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas de carácter jurídico; a personas que tengan conocimientos mínimos, como estudiantes de la carrera de derecho entre organizaciones que respalden los derechos de las mujeres y menores de edad; la entrevista será en un número de cinco personas, y estará dirigida a auscultar criterios de jueces, secretarios y autoridades que tengan relación con el ramo, tanto laboral, como penal en la ciudad de Milagro.

Finalmente los resultados de la investigación, los expondré en cuadros estadísticos que mejor convengan; y, abordaré la comprobación científica de los objetivos tanto general, como específicos previamente planteados, la contratación de la hipótesis y concretaré con las conclusiones, recomendaciones más pertinentes; y, previo el proyecto de reforma la fundamentación jurídica.

### **7.3. ESQUEMA PROVINCIONAL DEL INFORME FINAL.**

El informe final de la investigación tendrá un esquema provisional, según el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico que establece:

Paginas Preliminares; Caratula, Certificación, Autoría, Dedicatoria y Agradecimiento; Resumen en castellano y traducido al inglés; Introducción, Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía, Anexos e Índice.

Salvo el criterio del Director de Tesis o Tribunal de Grado, podrá ser:  
Acopio Teórico, comprendiendo:

a) Un Marco Conceptual; b) Un Marco Doctrinario; y, c) Un Marco Jurídico, sobre la problemática, en cuanto a los conflictos que se presentan en la sociedad, respecto de los procesos en donde estén involucrados los grupos de atención prioritaria, mujeres, menores y discapacitados en riesgos laborales de seguridad ocupacional, contra sus bienes jurídicos tutelados la salud y la vida. Continua, con investigación de campo o empírico: a) Presentación y análisis de los resultados de la encuesta y entrevista; y, b) Presentación y análisis de los resultados de los casos jurisprudenciales, como Casuística. La síntesis de la investigación jurídica, con la concreción de: a) Indicadores de verificación de los objetivos y de contrastación de la hipótesis; b) La deducción de conclusiones y recomendaciones; y, c) La fundamentación jurídica, y la reforma legal.

## 8. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

Actividades	AÑOS																											
	2014																											
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							
Meses	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Semanas																												
Selección y formulación del Problema Objeto de Estudio.	x																											
Elaboración del Proyecto de Investigación y presentación		x	X																									
Aprobación del proyecto.				x	x																							
Acopio de información bibliográfica.						x	x		x	x																		
Acopio de información empírica.										x	x	x																
Presentación de resultados.														x	x													
Verificación de objetivos, conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma.																x	x											
Redacción del informe final.																	x	x	x									
Disertación de trabajo final.																					x	x	x	x				



## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

### 9.1. RECURSOS HUMANOS.

**Alumno investigador:**

Karina de los Ángeles Agurto Armijos.

**Director de Tesis:**

**Entrevistados:**

5 profesionales conocedores de la materia.

**Encuestados:**

30 personas seleccionadas por muestreo

### 9.2. RECURSOS MATERIALES.

Material de escritorio	200,00
Material bibliográfico	400,00
Fotocopias	100,00
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	200,00
Derechos y aranceles	200,00
Internet	100,00
Movilización:	300,00
<b>Total</b>	<b>1.500,00</b>

### 9.3. FINANCIAMIENTO.

El total de los gastos para la realización de la tesis de grado, asciende a la suma de mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América, que serán

financiados con recursos propios de mí persona, en calidad de autor intelectual del mismo.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Edición 2008;
- CÓDIGO PENAL, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado abril de 2010;
- CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado abril de 2010;
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado al 2011;
- CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, **Editorial Heliasta**, 16ª ed. –Buenos Aires: 2003;
- OSSORIO, Manuel, Diccionario Jurídico, **Editorial Heliasta**, Buenos Aires – Argentina, año 1992;
- BUITRAGO, Luis Alberto, Derechos y Obligaciones de empleadores y Trabajadores, **Ediciones Wilchez**, Bogotá – Colombia, año 1989.
- BUSTAMANTE, Fuentes Colón, El Código del Trabajo Ecuatoriano y sus Principios Fundamentales, **Editorial Jurídica del Ecuador**, Quito – Ecuador, año 2008.
- RODRÍGUEZ, Camargo Gregorio, Los Conflictos del Trabajo, Curso de Derecho Procesal Laboral, **Ediciones Librería del Profesional**, Bogotá – Colombia, 1985.
- CAMPOS ORTIZ, Gustavo, Seguridad Ocupacional, **Imprenta Gutember**, Riobamba - Ecuador, 2008.
- VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, **Editorial Jurídica Cevallos**, Quito – Ecuador, 2004.
- [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com), Revista Jurídica.

- Instrumentos Internacionales de protección de los Derechos Laborales OIT.
- Convenciones de los derechos de la Niñez y la Adolescencia.

## ÍNDICE

PORTADA .....	I
CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA .....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	5
3. INTRODUCCIÓN .....	8
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	11
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	81
6. RESULTADOS .....	86

7. DISCUSIÓN .....	104
8. CONCLUSIONES.....	111
9. RECOMENDACIONES .....	113
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	115
10. BIBLIOGRAFÍA .....	118
11. ANEXOS .....	120
INDICE .....	150