



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO,
RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL
MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR
ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE
HIGIENE Y SEGURIDAD”**

**TESIS PREVIO A LA OBTENCION
DEL TÍTULO DE ABOGADO.**

AUTOR:

JOHANNES MARLON DÍAZ GONZÁLES

DIRECTOR DE TESIS:

1859

DR. IGOR VIVANCO MÜLLER, MG. SC.

LOJA-ECUADOR

2017

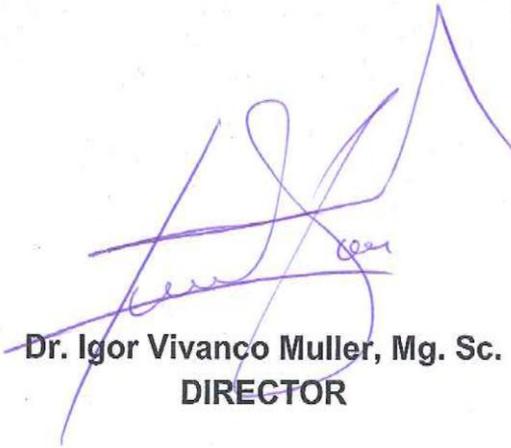
CERTIFICACIÓN

Dr. Igor Vivanco Müller, Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Que he dirigido el trabajo de Tesis previo a la obtención del Título de Abogado, presentado por el egresado Johanness Marlon Díaz Gonzales, Titulado “**REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**”, y una vez que se ha cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas para la presente del mismo, cumpliendo con los requisitos del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo tanto autorizo que sea sustentado ante el tribunal de Grado.

Loja, Abril de 2017



Dr. Igor Vivanco Muller, Mg. Sc.
DIRECTOR

AUTORIA

Yo, **Johanness Marlon Díaz Gonzáles**, declaro ser el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

AUTOR: Johanness Marlon Díaz Gonzáles

Firma:.....


CEDULA: 1400537906

FECHA: Loja, 27 de Abril de 2017

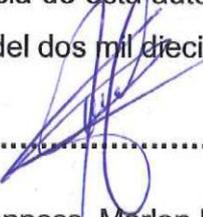
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Johanness Marlon Díaz Gonzáles, declaro ser autor de la tesis titulada **“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD”**, como requisito para optar el Título de ABOGADO; 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 realce un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 27 días del mes de Abril del dos mil diecisiete.

FIRMA:.....

AUTOR: Johanness Marlon Díaz Gonzáles

CEDULA: 1400537906

DIRECCIÓN: Sucúa, Calle Efren Zuñiga Barrio el Paraíso (Desvio al Río Miriumi)

CORREO ELECTRÓNICO: johannestrashmetal@hotmail.com

TELÉFONO: 0993228962

TRIBUNAL DE GRADO:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Igor Vivanco Müller, Mg. Sc.

Presidente del Tribunal: Dr. Mg. Sc Felipe Nepalí Solano Gutiérrez

Primer Vocal: Dr. Mg. Sc. Marco Vinicio Ortega Cevallos

Segundo Vocal: Dr. Mg. Sc. Darwin Romeo Quiroz Castro

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico primeramente a mi Dios, quién supo guiarme por el buen camino, darme las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento y a todas las personas que han hecho posible que culmine mi carrera con éxito, mi familia, compañeros, amigos y docentes en especial a mis padres, quienes han sido mi guía, para que de la mejor manera culmine esta etapa trascendental en mi vida, y así poder ser un hombre de provecho, honesto, honorable, respetable y responsable ante la sociedad como ellos con su ejemplo me inculcaron.

Johanness Marlon Díaz Gonzáles
El Autor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme dado la oportunidad de estudiar, en tan digna y distinguida Universidad, como lo es la Universidad Nacional de Loja, a mis padres por su apoyo, consejos comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, ellos me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, carácter, empeño, perseverancia, y coraje para conseguir mis objetivos y meta planteada.

Y demás familiares por estar siempre presentes, acompañándome en todo este transcurso de mi carrera universitaria.

Johanness Marlon Díaz Gonzáles

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCION

4. REVISION DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Empleo

4.1.2. El Trabajo

4.1.3. Trabajador

4.1.4. Empleador.

4.1.5. La Seguridad Laboral.

4.1.6. Enfermedad Profesional

4.1.7. Accidente Laboral

4.1.8. Reglamento de Higiene y Seguridad

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Reseña Histórica de la Higiene y Seguridad

4.2.2. Seguridad Industrial

4.2.3. Los riesgos laborales

4.2.4. Los accidentes de trabajo

4.2.5. Las enfermedades del trabajo

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social

4.3.2. Derechos de las y los trabajadores reconocidos en Constitución de la República del Ecuador.

4.3.3. Derecho de los trabajadores en el Código del Trabajo

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Código del Trabajo de Cuba

- 4.4.2. Ley Federal del Trabajo de México
 - 4.4.3. Código del Trabajo de Chile
 - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Materiales
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Técnicas Y Procedimientos
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. Análisis De La Aplicación De Las Encuestas
 - 6.2. Resultados De La Encuesta
 - 6.3. Análisis De La Aplicación De La Entrevista
 - 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación De Objetivos.
 - 7.2. Contrastación De Hipótesis.
 - 7.3. Fundamentación Jurídica De La Propuesta De Reforma.
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. Propuesta Jurídica.
 - 10. BIBLIOGRAFIA
 - 11. ANEXOS
- INDICE
- 11.1. Proyecto de la Investigación
 - 11.2. Formulario de Encuestas
 - 11.3. Formulario de Entrevistas

1. TITULO

“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.”

2. RESUMEN

“Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social” (Constitución de la Republica del Ecuador , 2008). Garantista de los derechos y las garantías constitucionales. Cuya principal característica es el sometimiento de la ley al orden constitucional vigente.

Uno de los más importantes derechos reconocidos en nuestra Constitución, es el derecho al trabajo, el cual lo garantiza en todas sus modalidades sea en relación de dependencia o en forma autónoma. Este reconocimiento quedaría vacío, si el Estado no garantizaría a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El derecho a la salud es un derecho inherente al del trabajo, “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” (Constitución de la Republica del Ecuador , 2008).

De igual forma el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable al trabajador sin estos derechos no podemos hablar de un trabajo digno.

Nuestra Constitución define “al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la Republica del Ecuador , 2008). Por lo tanto el

Estado es el encargado que los trabajadores realicen sus labores dentro de cualquier ámbito en goce de sus derechos constitucionales.

La seguridad y la higiene en el ámbito laboral son ejes primordiales para él un buen desempeño de los trabajadores y beneficios para los empleadores, si se violenta este derechos ponemos en riesgo el bienestar laboral y familiar de los trabajadores.

El Código del Trabajo regula la relación entre trabajadores y empleadores, particularmente en su Art. 434, establece un número de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Esta disposición es discriminatoria, vulnera los derechos de los trabajadores por cuanto el empleador para no cumplir con este requisito no contrataría más personal, negando la oportunidad de trabajo. Además un número menor a diez no gozaría con un reglamento de Higiene y seguridad. Por lo tanto es necesaria una reforma jurídica por parte de la Asamblea Nacional para que se respeten de forma integral los derechos de los trabajadores.

2.1. Abstract

Ecuador is a Constitutional State of Rights and Justice, guarantor of rights and constitutional guarantees. Whose main characteristic is the submission of the law to the existing constitutional order.

One of the most important rights in our Constitution is the right to work, which we guarantee in all its forms whether as employees or independently. This recognition would be empty if the state would not guarantee working people full respect for their dignity, decent living wages and fair remuneration and performance of a healthy work freely chosen or accepted.

The right to health is a right inherent to the work, whose realization is linked to the exercise of other rights, including the right to water, food, education, physical culture, work, social security, healthy environments and others that support good living.

Likewise, the right to social security is an inalienable right to work without these rights can not speak of a decent job.

Our Constitution defines work as a right and a social duty, and an economic right, a source of personal fulfillment and base of the economy. Therefore the state is responsible workers to perform their work within any area in enjoyment of their constitutional rights.

Safety and hygiene in the workplace are fundamental axes for a good performance of workers and benefits for employers, if the rights are put at risk violent labor and family welfare of workers.

The Labour Code regulates the relationship between workers and employers, particularly in its Art. 434, establishes a number of ten workers, employers are required to prepare and submit for approval by the Ministry of Labour and Employment through the Regional Directorate of worker, health and safety regulations, the same that will be renewed every two years.

This dissipation is discriminatory, violates the rights of workers because the employer does not comply with this requirement not hire more staff, denying the opportunity to work. In addition, a number less than ten would not enjoy a health and safety regulations. Therefore legal reform by the National Assembly is required to comprehensively respect the rights of workers.

3. INTRODUCCION

Las pérdidas económicas que representan los accidentes laborales, para las empresas y las condiciones de vida desfavorables para los trabajadores es muy seria, ya que las pérdidas en la industria incide directamente en los costos de producción lo cual encarecen el producto final y la empresa pierde competitividad en los mercados, consiguientemente el cierre de operaciones, lo cual genera desempleo y frena el desarrollo del país.

Las Políticas, Leyes, Normas y Reglamentos referentes a la Higiene y Seguridad Ocupacional que rigen en nuestro País por sí solas no constituyen la implementación y alcance de objetivos, pero son la guía a seguir y a desarrollar un ambiente seguro para las personas que laboran en las diferentes instituciones.

Dentro de este estudio se citan cifras alarmantes acerca del nivel de incumplimiento de las normas constitucionales y legales relacionadas con la seguridad y salud laboral de los trabajadores ecuatorianos, y de igual forma se deja claro que no existe una política nacional orientada a exigir que dichas normas se acaten y cumplan efectivamente.

Todos los elementos expuestos, determinan la existencia de una problemática, que pone en grave riesgo derechos fundamentales de los trabajadores en el Ecuador, la misma que merece ser estudiada de forma

extensa a objeto de encontrar posibles alternativas de solución, que se sintetiza de la siguiente manera: **a) TITULO** “REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, **b) RESUMEN:** abarca el objetivo general de la investigación, la metodología utilizada, los principales resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación y las principales conclusiones, **c) INTRODUCCIÓN:** hace constar de manera referencial el detalle de la problemática, los motivos para la elaboración de la investigación, se enuncian el objetivo general, la presentación de la tesis por literales, **d) REVISIÓN DE LA LITERATURA:** contiene en forma detallada los aspectos teóricos que sirvieron de apoyo para la elaboración del presente trabajo, **e) MATERIALES Y MÉTODOS:** unifica todos los materiales y equipo de oficina que se utilizaron para desarrollar la investigación, además, del detalle de métodos y técnicas utilizadas para la elaboración del presente trabajo, **f) RESULTADOS:** los mismos que fueron obtenidos a través de la aplicación de las Encuestas y Entrevistas, que fueron realizadas en ésta localidad, y plasmadas por medio de representaciones gráficas, que permitieron realizar un análisis cuantitativo y cualitativo del tema de investigación, **g) DISCUSIÓN:** donde se presenta el análisis de la problemática, realizando la verificación de objetivos planteados, tanto como la contratación de la hipótesis trazada para la problemática de estudio, **h) CONCLUSIONES:** contiene los aspectos y análisis de los resultados obtenidos en la investigación, **i) RECOMENDACIONES:** se plantean con la finalidad de

afrontar de alguna forma la problemática investigada, como parte de estas se presenta la Propuesta Jurídica de Reforma, que recoge una Ley Reformatoria al Código del Trabajo, la cual contempla las disposiciones que de acuerdo con los hallazgos recopilados en este trabajo, es necesario implementar para una mejor protección del derecho a la Higiene y Seguridad Ocupacional de todos los trabajadores ecuatorianos **j) BIBLIOGRAFÍA:** está integrada por un listado detallado de textos cuyo contenido hace referencia a la temática objeto de la investigación, **k) ANEXOS:** abarca toda la información de apoyo, integrada por la ficha resumen del proyecto de tesis, el formato de las encuestas y entrevistas aplicadas a varios profesionales del Derecho.

4. REVISION DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

Para realizar la presente investigación, es necesario conocer algunos conceptos y definiciones básicas que nos permitirán comprender de manera más clara el presente tema de estudio, por lo que he obtenido algunos conceptos, y una noción del significado de algunos términos que tienen relación con el tema a investigar.

4.1.1. Empleo

Empleo puede entenderse como la ocupación u oficio, que desempeña una persona en una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado, o desde el punto de vista del empleador, como aquel que ocupa a alguien en un puesto laboral, generando empleo, como sinónimo de trabajo.

“No todos los que emplean su fuerza de trabajo lo hacen para otros. Hay personas que lo hacen para su propio beneficio, llamándose esta forma auto-empleo, donde el uso de su propia fuerza de trabajo, le proporciona ganancias, o a veces, pérdidas, ya que esta actividad de trabajadores autónomos les lleva aparejada la idea de riesgo”¹. (Sotelo, 2008)

¹ IGNACIO Sotelo: *Religión, trabajo y sufrimiento*. El País. 20 de mayo de 2008.

El emprendimiento de los trabajadores autónomas está condicionado con muchos factores socio económicos, para poder alcanzar el éxito o llegar a encontrar la estabilidad laboral, es necesario años de persistencia de arduo trabajo.

“El trabajo, como actividad y como empleo, ha sido un poderoso creador de una fuerza social, en la actualidad se le atribuye al trabajo un papel trascendente en la sociabilidad, mientras que, por el contrario, tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se veía al ser humano como un ser sociable por naturaleza y ello no se le atribuía al trabajo”² (Bencomo E, 2008).

Siempre el trabajo ha ocupado un papel preponderante en la historia del hombre marcando los modos de producción. El trabajo ha evolucionado gracias a las conquistas laborales de los trabajadores.

Eugenio del Rio nos dice que:

“En la actualidad existe una revalorización del trabajo humano que se puede caracterizar por la importancia concebida al saber, al conocimiento y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, valorándose la creatividad, la innovación y las capacidades demostradas en el trabajo, y sus competencias, por lo que hoy en día el trabajo ocupa un papel central en la historia de la humanidad. Por el contrario a lo que afirmaban Platón y

² BENCOMO Tania, Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 7 julio-diciembre de 2008, pág. 27

Aristóteles, que consideraban que el trabajo era función de hombres dotados de gran fuerza física, pero de escasa inteligencia, hoy por hoy no es así el mundo actual requiere de hombres de gran talento, competentes para desempeñarse en los más importantes trabajos”³ (Del Rio, 2005).

Las fuerzas de producción han ido cambiando con el transcurso de la historia humana, no solo el trabajo físico se puede considerar como tal. La igualdad en oportunidades para el trabajo entre mujeres y hombres es una conquista laboral que las y los trabajadores han luchado por varias décadas.

4.1.2. El Trabajo

Etimología la palabra trabajo deriva del “latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos”⁴ (Sanchis, 2011).

“La voz trabajo proviene del latín trabs, trabis = traba, dificultad, impedimento, el trabajo, que desde el ángulo puramente fisiológico es una actividad, un quehacer, un desgaste de energías, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista. El trabajo es una actividad humana; como eje

³ RIO Eugenio, *El trabajo como factor de identidad. La concepción del Trabajo*, Cuaderno de Materiales, Núm. 9

⁴ ENRIC Sanchis, *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, ISBN 978-84-9004-105-5, pág. 17.

central de la vida supone relaciones entre los hombres. El trabajo es un hecho social e histórico”⁵. (Godio, 2001)

La concepción social del trabajo busca resaltar el carácter personal y humano que éste tiene; es decir, destaca la prelación que debe tener el contenido ético-social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales.

Económicamente, el trabajo es considerado como un factor de producción, supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. El trabajo supone una actividad humana no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina, que tiende a la obtención de un provecho.

El Diccionario de la Real Academia Española (edición 1992) en algunas de sus acepciones lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.

Según el jurista Manuel Alonso García, al intentar perfilar las características del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destaca

⁵ GODIO, Julio (2001). *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires.

que “*el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales*”⁶ (García, 1964).

Nuestra Constitución define al trabajo “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”⁷ (Constitución de la Republica del Ecuador , 2008). El Estado ecuatoriano reconoce al trabajo con un derecho, base de la economía y base para la realización personal del ser humano. Uno de los derechos inherentes del trabajo es el derecho a la seguridad social, el mismo es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado, así lo determina el art. 34 de nuestra Constitución.

“El sociólogo Pablo Guerra afirma que:

“El concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo, lo que significa que varió su valoración por parte de las diversas culturas, varió su conceptualización, pero también variaron las formas sociales que éste ha ido adquiriendo, y eso quizá sea el hecho más significativo a la luz de la sociología.

En efecto, el trabajo ha sufrido serias modificaciones en su concepción: lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podría considerarse trabajo; eso es un fenómeno absolutamente sociológico”⁸ (Guerra, 2001). Necesariamente es tomado en cuenta al

⁶ GARCIA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo, Barcelona, 1964, Tomo I, Pág. 247

⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, Art. 33, pág. 14.

⁸ GUERRA Pablo, *Sociología del Trabajo*, Montevideo-Uruguay, 2001.

momento de crear las normas jurídicas que regularán la actuación de los individuos en un momento determinado.

4.1.3. Trabajador

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental nos da una definición general de trabajador, afirma que:

“Obrero que realiza una tarea manual; Todo el que cumple un esfuerzo físico e intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”⁹ (Cabanella, 2008).

El diccionario Jurídico Consultor MAGNO, define al trabajador como:

“La persona física que se obliga a prestar servicios en favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea las modalidades de la prestación”¹⁰ (Goldstein, 2007)

Trabajador a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución, siempre y cuando sea lícito.

⁹ Cabanellas, G. (2002). Diccionario Jurídico elemental. Argentina: Heliasta.

¹⁰ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008

De conformidad con el Código del Trabajo define al trabajador como *“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”*¹¹ (Código del Trabajo , 2012).

4.1.4. Empleador.

Es el Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias Individuos, sujeto o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral.

*“La noción jurídica del empleador ha sido tradicionalmente estructurada como contraparte en el contrato de trabajo y como una figura traslaticia de la del trabajador. Este vocablo ha prevalecido en la legislación chilena por sobre otros términos, como empresario o patrono, a objeto de reflejar más exactamente la posición que éste ocupa como receptor de los servicios subordinados prestados por el trabajador”*¹² (Irureta Uriarte, 2014)

Es esta característica la que prevalece en la definición de empleador, sin que sean necesarios otros requisitos extraordinarios vinculados a la capacidad civil o comercial de éste o al tipo de negocio del cual es titular.

¹¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 14.

¹² IRURETA URIARTE, Pedro La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo Revista de Derecho (Valparaiso) Chile, núm. XLII, enero-junio, 2014.

El art. 10 del Código del Trabajo definen al empleador como 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.

4.1.5. La Seguridad Laboral.

Uno de los derechos de los trabajadores, consagrados en la Constitución y en el Código del Trabajo, es la seguridad laboral, que interesa de forma específica para el desarrollo de este trabajo, pues en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, se observa que no se está cumpliendo adecuadamente con la normativa que la regula, por lo que es indispensable considerarla, recurriendo a varios criterios que se han elaborado sobre el tema.

Domingo Moreno Beltrán, manifiesta que:

“El ámbito de la seguridad laboral, hace referencia a las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo. En este sentido, se trata de aquellas características del trabajo que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales”¹³ (Moreno Beltrán, Madrid-España, 2010).

¹³ MORENO BELTRÁN, Domingo, Seguridad Laboral, Editorial Universidad Politécnica de Madrid, Madrid-España, 2010, pág. 45.

Según lo dicho por el autor citado, la seguridad laboral tiene que ver con las condiciones de trabajo para lo cual el empleador es quien debe controlar tales condiciones, de forma que la realización de la actividad laboral no admita ninguna amenaza para la seguridad y salud del trabajador y que al mismo tiempo se alcance una calidad verdadera calidad de trabajo. Visto desde este aspecto la seguridad laboral, trata de las condiciones de trabajo que influyen de forma significativa en la generación de riesgos laborales.

Según otra opinión, respecto a la seguridad laboral menciona:

“Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”¹⁴ (www.cordinadordeseguridadysalud)

Desde mi punto de vista según la cita, la seguridad laboral hace referencia a las actividades que se adoptan o aplican en todas las fases de la actividad productiva desarrollada por la empresa, con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos provenientes de la ejecución del trabajo.

Es importante señalar que la seguridad laboral, involucra la movilización de recurso humano con la finalidad de que se capacite, respecto al cumplimiento de normas de seguridad, a la realización de inspecciones a los equipos necesarios para la prevención de accidentes y a la utilización de vestimenta adecuada, para el desempeño de actividades.

¹⁴ <http://www.coordinador-de-seguridad.com/definiciones-seguridad.htm>

La seguridad laboral, es por lo tanto, aquel principio que tiene que ver con la aplicación de todos los mecanismos, acciones e implementos necesarios por parte del empleador, con la finalidad de disminuir las situaciones de riesgo que pueden generarse en la realización de la actividad laboral por parte de los trabajadores, es un concepto estrechamente relacionado con la salud laboral, puesto que si no se brinda la suficiente seguridad dentro del ambiente de trabajo, se genera la posibilidad de que se produzcan situaciones que puedan poner en riesgo la salud e integridad de los trabajadores, de allí la importancia de que las normas jurídicas relacionadas con la seguridad laboral sean respetadas de forma responsable por parte de las personas que se encuentren obligadas hacerlo.

4.1.6. Enfermedad Profesional

El hombre, debido a su actividad profesional está expuesto a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que éste sea nocivo para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas enfermedades profesionales.

Se denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena.

El Código del Trabajo nos da la siguiente definición: *“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*¹⁵ (Código del Trabajo, Art. 349).

Según el Código del Trabajo, todo trabajador está expuesto a riesgos los cuales pueden causar un accidente laboral, como pueden generar en el trabajador el desarrollo de una enfermedad a lo largo de los años, de manera sigilosa pero producto de la falta de protección y prevención en el medio donde realizan sus actividades diarias, como es el caso de los mineros del carbón que contraen enfermedades como neumoconiosis, conocida como enfermedad del pulmón negro. Los trabajadores del sector de la construcción expuestos al polvo de cemento y al polvo de piedra, pueden contraer enfermedades como silicosis, asbestosis, entre otras. Pero como se conoce, las enfermedades profesionales pueden aparecer después de 5 o 10 años de labores en la misma actividad.

En todo caso, el derecho a ser indemnizado comprende a toda clase de trabajadores como lo indica el Art. 350 del Código del Trabajo.

4.1.7. Accidente Laboral

El concepto de accidente laboral es aquel que se aplica a todo riesgo, acción o hecho que suponga una dolencia o daño para una persona mientras la misma se encontraba trabajando. El accidente de trabajo es una situación muy compleja porque además de dejar lesiones en el cuerpo de la persona,

¹⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, Art. 349.

supone que la misma, al menos por un tiempo, no puede retomar su actividad laboral.

Gracias a la lucha por los derechos de los trabajadores, hoy en día existe legislación en la mayoría de los países que establece que todos aquellos accidentes generados en el ámbito laboral deben ser cubiertos por una aseguradora de riesgos del trabajo y además el empleador se debe hacer cargo de cubrir los gastos o las licencias que el empleado deba tomar como consecuencia del accidente. Sin embargo, esto no quiere decir que en la realidad esta legislación se aplique siempre y por eso muchos trabajadores en negro o no registrados deben sufrir la dura situación de quedar lesionados y desempleados ante circunstancias de este tipo.

Los accidentes de trabajo son en la mayoría de los casos hechos que suceden por situaciones fortuitas, pero en muchos casos pueden generarse también por la desidia y la negligencia con que las empresas o empleadores hacen trabajar a sus operarios o empleados. Así, por ejemplo, en el rubro de la construcción es muy común hablar de derrumbes por sectores mal contruidos o lesiones serias por falta de uso de elementos de seguridad como cascos, arneses, cinturones de seguridad, guantes, ropa de material ignífugo, etc. En muchos casos, los accidentes del trabajo pueden incluso generar la muerte. En otros casos, los accidentes pueden producirse fuera del ámbito laboral cuando la persona se encuentra yendo o volviendo del mismo (por ejemplo, un robo en la vía pública o un accidente de tránsito).

Es por esto que es muy importante tener en cuenta que todo trabajador debe estar cubierto por un seguro adecuado que le facilite al empleado la cobertura por todas las complicaciones que el accidente pueda generar así como también una digna licencia que le permita seguir gozando de su sueldo aún si no se está trabajando debido a las lesiones generadas por el accidente.

El Código del Trabajo nos da la siguiente definición: *“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”*¹⁶ (Código del Trabajo, Art. 348).

Los Accidentes Laborales son acontecimientos que ocasionan en el trabajador sufra una lesión física o mental, por consecuencia del trabajo que realiza. Los riesgos del trabajo siempre estarán presentes, riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un accidente o enfermedad profesional, pero es obligación del empleador ejecutar programas que conlleven a prevenir los Riesgos del Trabajo, ya que es responsabilidad de éste. El cumplir con las normas del Código del Trabajo es un inicio, y que en la Legislación Nacional, tenemos otras normas de seguridad como lo son el Reglamento de Higiene Y seguridad de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393), Reglamento de Seguridad para la

¹⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, Art. 348.

Construcción y Obras Públicas (Acuerdo Ministerial 174), La Ley de Seguridad Social, entre otras.

4.1.8. Reglamento de Higiene y Seguridad

Es un instrumento que por obligación las organizaciones que desarrollan algún tipo de actividad en el país deberán elaborarlo, implantarlo y cada dos años actualizarlo siguiendo los lineamientos establecidos en la norma.

El Art. 434 del Código del Trabajo manifiesta: *“Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.”*¹⁷

Es un documento en el cual establece reglas de prevención ante los riesgos identificados en la organización, previo a un diagnóstico o identificación de los riesgos laborales.

Involucra un esfuerzo conjunto de todo el personal que conforma la organización en tema de prevención de tal manera que los derechos y responsabilidades sean compartidos en lo referente al tema de Seguridad y Salud.

¹⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, Art. 434.

En mi criterio veo que la seguridad laboral está encaminada a garantizar para que el trabajador realice sus actividades en un medio ambiente adecuado contando con para proteger su integridad personal, frente a los riesgos propios de la actividad laboral, la infraestructura, recursos y medios suficientes para proteger su integridad personal, frente a los riesgos propios de la actividad laboral.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Reseña Histórica de la Higiene y Seguridad

Desde los inicios de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación, una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo fue probable en un principio de carácter personal, instintivo-defensivo. Así nació la seguridad ocupacional, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

Ya en el año 400 A.C., Hipócrates recomendaba a los mineros el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación del plomo. También Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. Con la Revolución Francesa se establecen corporaciones de seguridad destinadas a resguardar a los artesanos, base económica de la época.

La revolución industrial marca el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales. No obstante, el nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad industrial no fueron simultáneos, debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida detestables. Es decir, en 1871 el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo.

En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales; pero hasta 1850 se verificaron ciertas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas entonces. La legislación acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores e hizo algunas mejoras en las condiciones de seguridad. Aunque se tardó en legislar éstas mejoras ya que los legisladores no le daban el valor que se merecía a las vidas humanas.

No obstante, los legisladores tardaron demasiado en legislar sobre el bien común del trabajador, pues los conceptos sobre el valor humano y la capitalización del esfuerzo laboral no tenían sentido frente al lucro indiscriminado de los empresarios. Sin embargo, suma a su haber el desconocimiento de las pérdidas económicas que esto les suponía; y por otro lado el desconocimiento de ciertas técnicas y adelantos que estaban en desarrollo, con las cuales se habría evitado muchos accidentes y enfermedades laborales.

A partir de esos años y a causa de las causas múltiples propuestas y revueltas de los obreros contra semejantes condiciones de trabajo, se fue formando una conciencia internacional referente a la conveniencia de cuidar la salud de los trabajadores por dos motivos fundamentales, el primero consiste en el derecho de todo ser humano tiene de trabajar y vivir en el mejor nivel posible; y en segundo lugar por factores económicos ya que es aceptable que la productividad está estrechamente ligada a la salud de los trabajadores.

En 1970 se publica en E.U.A. "La ley de seguridad e Higiene Ocupacional" cuyo objetivo es asegurar en lo máximo posible que todo hombre y mujer que en esta nación trabaje en lugares seguros y saludables, lo cual permitirá preservar nuestros cuerpos. Esta ley es posiblemente el documento más importante que se ha emitido a favor de la seguridad y la higiene, ya que cubre con sus reglamentos, requerimientos con casi todas las ramas industriales, los cuales han sido tomados por muchos otros países.

En los últimos años, la salud en los trabajadores y las medidas para la disminución de los accidentes se ha desarrollado aceptablemente en la mayoría de los países industrializados, sin que esto quiera decir que han resuelto todos sus problemas al respecto, pero han avanzado de manera trascendente en aspectos como la implantación del servicio de salud en el trabajo y en las empresas, la formación de recursos humanos dedicados a esta área del conocimiento, la promulgación de leyes y normas para regir de modo más justo el desempeño del trabajo.

Como vemos, la seguridad e higiene aunque lentamente, a través de los años ha logrado cimentarse como una parte muy importante de cualquier empresa y es que principalmente se ha reconocido y entendido su importancia y utilidad para el buen desempeño de las operaciones, por las tres partes directamente involucradas: Trabajadores, Empresarios y Gobierno.

4.2.2. Seguridad Industrial

Concerniente a la Seguridad Industrial, también conocida como Seguridad y Salud Ocupacional, significa más que una situación de seguridad física, es una situación de bienestar personal, al tener un ambiente de trabajo agradable e idóneo para realizar las labores encomendadas. El Código del Trabajo nos hace mención sobre los 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”¹⁸ (Código del Trabajo, Art. 347).

El ser humano a lo largo de la historia, se ha visto acompañado por accidentes ocasionados por el ambiente de trabajo donde realizan sus actividades, pero varios estudios que se han realizado actualmente han demostrado que ciertas enfermedades de los trabajadores se ocasionaron por consecuencia de las actividades laborales que realizan. De ahí se deriva el término enfermedades profesionales.

4.2.3. Los riesgos laborales

El concepto de riesgo está vinculado a la cercanía, cercanía o inminencia de un posible daño. La noción, de este modo, está asociada a la posibilidad de

¹⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, Art. 347.

que se produzca un daño. Laboral, por su parte, es aquello relacionado con el trabajo.

Con estas definiciones en claro, podemos afirmar que la idea de riesgo laboral hace mención a la falta de seguridad en el trabajo. Esto quiere decir que en un empleo existe un mayor riesgo laboral cuando hay altas probabilidades de que se produzca un accidente o un problema de salud.

La persona que trabaja en el sector administrativo de una empresa, atendiendo llamados telefónicos y contestando correos electrónicos en una oficina, está expuesta a un riesgo laboral reducido: es poco probable que sufra un deterioro de su salud por la actividad laboral que desarrolla.

En cambio, el trabajador de una mina de carbón, el periodista que cumple funciones como corresponsal de guerra o el científico que manipula materiales radiactivos son personas que deben lidiar con importantes riesgos laborales. Un error humano o un fallo estructural, de hecho, pueden costarles la vida.

La seguridad laboral y la salud laboral, son principios que se aplican con la finalidad de disminuir la incidencia de riesgos laborales, como eventos que pueden perjudicar la integridad personal y la salud del trabajador, por eso es importante abordar esta temática desde el punto de vista doctrinario.

“Riesgo del trabajo es la probabilidad que tiene un trabajador de sufrir un accidente de trabajo. Quede claro que no se refiere a “lo que pasó” (esto se

llama accidente) ni “lo que pudo pasar” o “casi pasa” (esto se llama incidente). Riesgo es, pues, “lo que puede pasar”¹⁹ (Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, 2011).

Según lo antes mencionado el riesgo de trabajo, está dado en la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un accidente de laboral; por lo tanto se refiere a lo que puede pasar al trabajador, mientras realiza sus actividades cotidianas; si el riesgo se verifica se convierte en un accidente de trabajo; y si se da una situación que casi afecta al trabajador, se verifica en cambio un incidente de trabajo.

Además del criterio antes vertido, es necesario citar la siguiente referencia de orden doctrinario sobre lo que es el riesgo laboral o riesgo de trabajo.

“Se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador”²⁰ (Fernández Jorge, 2003)

Se ratifica a través del aporte anterior que los riesgos laborales, son aquellos aspectos que pueden provocar algún daño a la integridad del trabajador y que provienen de la ejecución del trabajo que el mismo debe desempeñar.

La seguridad y la salud laboral de los trabajadores están relacionadas de manera muy directa con los riesgos del trabajo, pues son principios que se

¹⁹ DERECHO LABORAL, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 543.

²⁰ FERNÁNDEZ ALVARADO, Jorge, Manual de Derecho Laboral, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2003, pág. 41.

aplican con la finalidad de garantizarle al trabajador las mejores condiciones para desempeñar su labor, orientadas a disminuir la incidencia de eventos que puedan poner en riesgo su integridad personal y su salud.

Los riesgos de trabajo deben ser una preocupación primordial tanto de los empleadores como de los trabajadores; pues los primeros deben preocuparse por generar ambientes de trabajo adecuados, reduciendo al máximo la exposición del trabajador a eventualidades que puedan perjudicar su integridad personal y su salud, implementando mecanismos orientados a disminuir las probabilidades de riesgo, dictando disposiciones sobre seguridad y salud laboral, y en contraparte, los trabajadores están obligados a aplicar adecuadamente los mecanismos de seguridad y a observar de manera estricta las medidas orientadas a proteger su salud.

Hay que tener en cuenta que el trabajador juega un rol importante en la verificación de una de las eventualidades, calificadas como riesgo laboral, pues si pone el máximo cuidado en el desempeño de su labor y en la observancia de las normas de seguridad laboral, reducirá drásticamente la posibilidad de que el riesgo laboral se cumpla y ocurra un accidente de trabajo que ponga en riesgo su integridad personal, la salud e incluso su vida mismo.

4.2.4. Los accidentes de trabajo

Un accidente de trabajo es la que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa. En este último caso el accidente recibe el nombre de in itinere.

Una vez que se verifica un suceso peligroso que el trabajador es víctima del mismo, se está frente a un accidente de trabajo, que por su relación directa con la seguridad y salud laboral, debe ser analizado desde el punto de vista doctrinario, tomando en cuenta para ello, las referencias que se han elaborado al respecto.

José María Fernández Unsaín, manifiesta lo siguiente:

“El accidente de trabajo es todo hecho que, producido como consecuencia del trabajo, origina un daño al trabajador”²¹ (Fernández José, 2004).

Según la cita antes en mención, se debe asumir que es un accidente de trabajo todo hecho que se produzca como consecuencia de la realización de una actividad laboral y que provoque un daño a la integridad personal del trabajador. Los elementos importantes en esta definición son que el accidente se produzca con ocasión de la realización del trabajo y que del mismo resulte una afectación para la integridad personal del trabajador. En consecuencia no será considerado como tal el evento dañoso que pueda producirse en la realización de otra actividad, en otro lugar u horario, distintos a aquellos relacionados con el trabajo.

Juan Pozzo, respecto al accidente de trabajo, ha definido la siguiente precisión doctrinaria:

²¹ FERNÁNDEZ UNSAIN, José María, Tratado de Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2004, pág. 57.

"Accidente en general es un acontecimiento imprevisto u ocasional, que puede originar un daño en una cosa o en una persona, el accidente de trabajo será eso mismo, pero limitando a los daños sufridos en su capacidad física por los obreros durante el trabajo que desarrollan en la industria"²² (Pozzo Juan, 2003).

Es de mucha importancia la cita mencionada, por cuanto contiene dos elementos fundamentales para definir el accidente de trabajo y es el hecho de que este deriva de un acontecimiento imprevisto y ocasional. Es decir que el accidente no puede derivar de un acto intencional o provocado expresamente por la víctima del mismo. Además se señala otro aspecto esencial en la definición del accidente, que este ocasione un daño sea en una cosa o en una persona.

El accidente laboral, se ajusta a las mismas características antes detalladas, es decir se trata de un hecho derivado de un acontecimiento imprevisto y ocasional, que sucede como consecuencia de la ejecución de un trabajo, afectando la integridad física de las personas que lo realizan.

El accidente de trabajo constituye la base o la razón de ser de la aplicación de la seguridad laboral, pues ésta se orienta de manera exclusiva a prevenirlo, determinado principalmente las causas que pueden originarlo e implementando los mecanismos para poder limitarlas y en lo posible eliminarlas, así como también estudiar los agentes que pueden incidir en la verificación de un accidente de trabajo.

²² POZZO Juan, Manual de Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 321.

En conclusión accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al trabajador lesión corporal, perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, como consecuencia del trabajo que ejecuta. También se considera accidente de trabajo, el que sufre el trabajador al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

4.2.5. Las enfermedades del trabajo

Enfermedad del trabajo o derivada del trabajo a aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que está organizado.

Sólo los médicos, cualquiera que sea su especialidad, están habilitados para declarar estas enfermedades.

Cuanto mayor sea el número de síntomas y de enfermedades relacionadas con un producto tóxico o con unas condiciones de trabajo determinadas, mayor será la probabilidad de que dicha enfermedad sea reconocida, en un período de tiempo no muy largo, como enfermedad profesional.

Los derechos de los trabajadores han sido alcanzados tras largos años de luchas sindicales, que han servido para mejorar las condiciones laborales. Estos derechos han sido plasmados en una Constitución. Así la seguridad e higiene aunque lentamente, a través de los años ha logrado cimentarse como una parte muy importante de cualquier empresa y es que

principalmente se ha reconocido y entendido su importancia y utilidad para el buen desempeño de las operaciones. Estando los empleadores obligados a garantizar los derechos de los trabajadores, la seguridad al momento de realizar sus labores, salvaguardando su salud y su vida, disminuyendo al mínimo los riesgos laborales. Deberá ser provisto por el empleador todos los medios adecuados de prevención, esta omisión determina que será causa de la determinación del contrato.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social

“El Estado Constitucional de Derechos es una categoría teórica del viejo cuño adoptada en el ambiente jurídico alemán que en la actualidad adquirido nuevos significados. Suele ser identificado como un eslabón más en la evolución de la categoría de Estado de derecho, de la cual sería una de sus manifestaciones quizá la más elaborada por su capacidad para conjugar las aportaciones del constitucionalismo como movimiento histórico y agregativo en pos de derechos y su protección más eficaz, y sintetizar las diversas tradiciones y experiencias constitucionales realizadas a partir de la revoluciones francesa y americana”²³ (Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional, 2014).

En el Estado constitucional de derecho se actualiza la pérdida de centralidad del principio de legalidad y su remplazo por el principio de constitucionalidad.

La constitución se asume como suprema, es decir, como cúspide del ordenamiento jurídico. En segundo lugar posee carácter normativo, y deja así de ser entendida como un programa político, establece derechos civiles, políticos y también sociales. Por último el sistema debe establecer garantías judiciales para mantener la identidad de la Constitución.

²³ Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional, Tomo I, Primera Edición, Mexico, 2014.

El Ecuador desde que fue concebida como República la conformación del Estado venido evolucionando hasta convertirse en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

El Estado ecuatoriano es un estado Constitucional de derechos y Justicia Social, así lo define el art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador. Un Estado Constitucional de Derechos es un Estado superior al Estado Constitucional de Derecho.

Este tipo de Estado es totalmente garantista de los derechos Constitucionales de las personas. De conformidad con nuestra Constitución en su art. 11 establece que los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento, además todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Para poder proteger los derechos de los ciudadanos establece nuestra Constitución Garantías Jurisdiccionales, contempladas en el Capítulo Tercero de la Misma.

Para garantizar un Estado Constitucional de Derechos, la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica, así lo determina en su art. 424. La supremacía Constitucional solo queda en segundo plano cuando los Tratados Internacionales suscritos por

el Ecuador establezcan mayores derechos que los que determinan nuestra Constitución.

4.3.2. Derechos de las y los trabajadores reconocidos en Constitución de la República del Ecuador.

“Las Constituciones democráticas modernas contienen dos tipos o categorías de normas. A la primera pertenecen las que constituyen y organizan los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, es decir el Estado, aquí lo central es la atribución de poder. En la segunda se incluyen las que limitan y dirigen el poder estatal; aquí deben nombrarse primeramente los derechos fundamentales”²⁴ (Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional, 2014).

Nuestro marco constitucional garantiza los derechos de los trabajadores, el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social. La principal característica de este Estado es la supremacía Constitucional sobre la ley. Los derechos de los trabajadores han sido alcanzados tras largos años de luchas sindicales, que han servido para mejorar las condiciones laborales. Estos derechos han sido plasmados en una Constitución.

Nuestra Constitución es muy declarativa en cuanto a derechos fundamentales o constitucionales.

El Estado Ecuatoriano reconoce el trabajo como *“un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la*

²⁴ Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional, Tomo I, Primera Edición, Mexico, 2014.

*economía, garantizando 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.*²⁵
(*Constitución de la Republica del Ecuador , 2008*).

Establece al trabajo como un derecho fundamental del ser humano, conceptualizándolo como un eje principal en la economía y la realización personal de las personas, además garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad de forma integral, prohíbe el desempeño de un trabajo que no sea libremente escogido o aceptado.

Reconoce todas las modalidades del trabajo, estas son en relación de dependencia o autónomas, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios de conformidad con el art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador:

“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

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.

²⁵ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. 2013, Art. 33.

4. *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
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.*
7. *Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
8. *El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*

13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*

14. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*

15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o*

*profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo*²⁶ *(Constitución de la Republica del Ecuador , 2008).*

Estos principios rectores se sustentan el derecho al trabajo, los cuales deberán ser recogidos por nuestra legislación laboral.

Los derechos inherentes de los trabajadores establecidos en nuestra Constitución son los siguientes: El derecho a una remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. Art. 328.

El derecho a la seguridad social, como un derecho irrenunciable del trabajador, el cual será responsabilidad primordial del Estado. El derecho a la salud que, 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. Art. 32. Nuestro actual marco constitucional garantiza un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, el cual garantiza los derechos fundamentales de todas las personas.

²⁶ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. 2013, Art. 326.

4.3.3. Derecho de los trabajadores en el Código del Trabajo

El Código del Trabajo, regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, así lo establece en su art. 1.

En su art. 2 nos da la definición de trabajo lo conceptualiza como un derecho y un deber social, en concordancia con nuestra Constitución en su art. 33.

De conformidad con el tema de investigación de la presente tesis abordaremos los derechos de los trabajadores recogidos en esta legislación, realizando un breve análisis jurídico.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario, este es un principio rector, que garantiza la imprescriptibilidad de los derechos, los cuales pueden ser exigidos en cualquier tiempo.

En el art. 410 del Código de Trabajo determina que *“los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”*²⁷ (Código del Trabajo, 2012).

²⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 125.

Los empleadores están en la obligación de garantizar los derechos de los trabajadores, su seguridad al momento de realizar sus labores, salvaguardando su salud y su vida, disminuyendo al mínimo los riesgos laborales. Deberá ser provistos por el empleador todos los medios adecuados de prevención, esta omisión determina que será causa de la determinación del contrato.

El art. 424 de este Código establece que los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

El Código del trabajo en su art. 428 establece; “Reglamentos sobre la prevención de riesgos”, en el cual la Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

La dirección Regional del Trabajo es la encargada de dictar los reglamentos respectivos respecto a los mecanismos preventivos de riesgos, los cuales deben ser exigidos sin excepción a los empleadores, para que de esta forma los trabajadores tomen las preocupaciones necesarias para su bienestar y evitar accidentes laborales.

En el art. 434, manda en que *“todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.”*²⁸ (Código del Trabajo, 2012).

El empleador tiene la obligación de elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad, siempre y cuando cuente con más de 10 trabajadores, esta norma está violando los derechos de los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo, es decir una empresa que tenga 15 trabajadores y otra que tenga 9 trabajadores con los mismos riesgos laborales, el primero está obligado a elaborar el reglamento, mientras que el segundo no, esto atenta contra los derechos de los trabajadores a laborar en un ambiente adecuado, por lo que los empleadores optan por despedir a sus trabajadores para no cumplir con esta obligación y así generando la inestabilidad laboral.

El grave problema acerca de este tipo de investigación, es que la mayoría de empleadores reducen su personal para no cumplir con la Ley, y obligan al trabajador a realizar sus actividades en lugares con alta exposición a Riesgos de Trabajo, y lo que es peor, no hacen nada por minimizar la exposición a dichos riesgos dotando de Equipos de Protección Personal, colocando medidas de Protección Colectiva, entre otras y es más las sanciones para el empleador existentes en el Código del Trabajo son leves,

²⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 134.

en los casos que no se cumplan con las normas de seguridad, establecidas en la misma.

La **OIT** (Organización Internacional del Trabajo) plasma el principio de protección de los trabajadores, esto respecto de enfermedades y accidentes del trabajo el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los empleadores y trabajadores establezcan dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo.

Establecer al trabajo como un derecho fundamental del ser humano, conceptualizándolo como un eje principal en la economía y la realización personal de las personas, además garantizándoles a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad de forma integral, prohibiendo el desempeño de un trabajo que no sea libremente escogido o aceptado.

En la actualidad las instituciones internacionales y nacionales referentes en la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención y control, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo, procurando generar y promover el trabajo seguro, sano y un buen ambiente de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Código del Trabajo de Cuba

Se señala como uno de los principios fundamentales que rigen el derecho laboral cubano contenido en su Código del Trabajo que “todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales”. El mismo cuerpo legal en el Capítulo relativo a la Seguridad Social señala que:

El Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a sus familiares y a la población en general, mediante el sistema de Seguridad Social, que comprende un régimen de seguridad social y un régimen de asistencia social. La ley determina en cada caso las personas protegidas y las prestaciones a conceder.

El Estado garantiza la seguridad social mediante los recursos financieros que anualmente se consignan en el Presupuesto del Estado y la adecuada organización administrativa del sistema.

Artículo 3 del Código del Trabajo de Cuba, publicado en la Ley núm. 49, de 28 de diciembre de 1984, Gaceta Oficial, 23 de febrero de 1985, núm. 2, pág. 17.

Código del Trabajo de Cuba, Capítulo XIII, Sección primera, artículos 266 y siguientes.

Las entidades laborales contribuyen a los gastos de la seguridad y salud de conformidad con las disposiciones establecidas, sin efectuar deducción alguna del salario y demás remuneraciones que perciban los trabajadores.

La falta de pago por la entidad laboral no priva al trabajador y sus familiares del derecho a recibir las prestaciones.

El régimen de seguridad social protege a los trabajadores asalariados de los sectores estatal, cooperativo y privado, de las organizaciones políticas, sociales y de masas en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional, accidente del trabajo, maternidad, invalidez y vejez; y en caso de muerte del trabajador, protege a sus familiares.

Por su parte la sección segunda se refiere específicamente a las Prestaciones del régimen de seguridad social. Así señala el artículo 270 que los trabajadores o, en los casos previstos, sus familiares tienen derecho a recibir prestaciones en servicios, en especie y monetarias.

Son prestaciones en servicios que se ofrecen gratuitamente:

- a) la asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada;
- b) la rehabilitación física, psíquica y laboral;

c) los servicios funerarios.

Son prestaciones en especie que se suministran gratuitamente:

- a) Los medicamentos y la alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado;
- b) Los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales;
- c) Los medicamentos en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales en que el trabajador no requiere hospitalización.

Son prestaciones monetarias:

- 1) El subsidio por enfermedad o accidente;
- 2) La prestación económica por maternidad;
- 3) Las pensiones por invalidez total o parcial
- 4) La pensión por edad;
- 5) La pensión originada por la muerte del trabajador o del pensionado.

Las prestaciones monetarias pueden alcanzar el 90 por ciento del salario promedio del trabajador.

La sección tercera se refiere al subsidio por enfermedad o accidente y señala que los trabajadores reciben un subsidio en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional o accidente del

trabajo, equivalente a un porcentaje de su salario promedio diario, que oscila entre el 50 por ciento y el 80 por ciento de este salario. La ley precisa la cuantía de la prestación en cada caso.

Si la lesión se produce al ejecutar el trabajador un acto heroico salvando vidas humanas, en defensa de su centro de trabajo o de otros bienes fundamentales de la sociedad, o cumpliendo misiones internacionalistas, este porcentaje es aumentado en un 20 por ciento. El subsidio se paga durante el período de invalidez temporal para el trabajo, en los términos establecidos por la ley, y hasta que se produzca el alta médica o se conceda pensión.

En caso que el trabajador labore bajo contrato por tiempo determinado o ejecución de un trabajo u obra y el origen de la enfermedad o accidente sea común, el subsidio se paga solamente durante el período de vigencia del contrato.

4.4.2. Ley Federal del Trabajo de México

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 12-06-2015

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

La Ley Federal del Trabajo de México en su art. 2 reconoce el trabajo digno o decente, lo define como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, además reconoce el derecho a la seguridad social y se percibe un salario remunerador. La legislación mexicana tiene algunas es muy parecida a la nuestra consagra los mismos derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y por su puesto codificados en nuestro Código del Trabajo actualmente vigente. Reconoce el derecho a la seguridad social, a una remuneración justa y digna, la prohibición de no discriminación, el derecho a la huelga y asociarse. Particularmente los empleadores deben contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, no establece la obligatoriedad de establecer un reglamento de higiene y seguridad ni mucho menos un número mínimo de trabajadores para tener el mismo.

4.4.3. Código del Trabajo de Chile

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

Artículo 152 bis K.- Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas.

En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional.

Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar.

La legislación laboral chilena tiene una particularidad que no contempla la nuestra, exige un reglamento de higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas. Los contempla como trabajadores a los deportistas profesionales, no exige un reglamento de seguridad e higiene parpa empresas o fábricas.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Es preciso indicar que para poder desarrollar este trabajo de Investigación, fue necesaria la utilización de diferentes materiales los mismos que facilitaron estructurar y concluir este trabajo, se utilizó Libros y leyes que con su contenido bibliográfico me ayudaron muchísimo, entre los que puedo citar:

- La Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Diccionarios Jurídicos
- Libros como: Guía Práctica de Investigación Jurídica
- Libro Derechos del Trabajador, Fundamento, contenido y exigibilidad etc., entre otros; y, como no podía ser de otra manera el Internet en páginas y direcciones donde no podía faltar la página principal de búsqueda para encontrar la información requerida como es <http://www.google.com>, que sirvieron como elementos para la consecución del marco conceptual, jurídico, doctrinario y para el estudio de la legislación comparada; con la lectura responsable y concienzuda me permitieron entender y desarrollar este trabajo.
- Fue necesaria la utilización de la computadora, impresora, materiales de oficinas como hojas de papel bond, esferográficos, tinta,

calculadora, etc., materiales indispensables y necesarios para estructurar y finalizar este trabajo investigativo.

5.2. Métodos

Es preciso indicar que para la realización del presente Trabajo de investigación, utilicé los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica, en el presente trabajo de investigación me apoyé en los siguientes:

- ❖ **Método Materialista Histórico.-** Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto a la higiene y seguridad laboral.
- ❖ **Método Científico.-** Instrumento adecuado que permite llegar a los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.
- ❖ **Método Inductivo.-** Partí de lo particular a lo general y lo emplearé en el estudio de casos particulares dentro lo que se refiere a la Higiene y Seguridad y sus causas-efectos y así poder proyectar conclusiones de carácter general en cuento a sus resultados.
- ❖ **Método Deductivo.-** Me permitió, en primer lugar conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo general para llegar a lo particular y lo aplique al realizar un análisis de la problemática a investigar

para llegar a las particularidades o singularidades que generen las diferentes irregularidades.

- ❖ **Método Descriptivo.-** Este método permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

- ❖ **Método Analítico.-** Me sirvió para lograr uno de los objetivos de la investigación, en lo referente al análisis y relación de la información proporcionada y obtenida por medio de la legislación comparada concerniente a Higiene y Seguridad.

- ❖ **Método Sintético.-** Por medio de este método sintetice toda la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

- ❖ **Método Estadístico.-** Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

5.3. Técnicas Y Procedimientos

Se emplearon los procedimientos de observación, análisis y síntesis de acuerdo con las características de la investigación jurídica propuesta, además se utilizaron técnicas de acopio como el fichaje bibliográfico, y las técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

La encuesta se aplicó a un número de treinta personas, y la entrevista a un número de cinco, en ambas se aplicó cuestionarios derivados de las

hipótesis, este trabajo se realizó de manera directa recurriendo especialmente a personas conocedoras de la problemática.

Los resultados obtenidos de la investigación empírica están presentados en cuadros y con gráficos estadísticos. De estos datos se hizo el correspondiente análisis con las deducciones necesarias que sirvieron para la verificación de los objetivos y de la hipótesis, así como para arribar a conclusiones y recomendaciones.

6. RESULTADOS

A continuación presentare algunas reflexiones para facilitar el desarrollo de la presentación análisis, e interpretación de la información obtenida mediante encuesta.

En el presente estudio de campo podremos darnos cuenta si se verifica los objetivos y si la hipótesis planteada en la presente investigación se verificara en forma negativo o positiva.

6.1. Análisis De La Aplicación De Las Encuestas

Me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta instrumento que fue diseñado en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de investigación.

Considero didáctico presentar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

6.2. Resultados De La Encuesta

Las encuestas realizadas en la investigación de campo, fueron aplicadas a una población de treinta Profesionales del Derecho de la ciudad de Macas, cantón Morona, Provincia de Morona Santiago, los cuales respondieron al siguiente cuestionario:

ENCUESTA

PREGUNTA UNO

¿A su criterio personal, considera que las normas previstas en el Código del Trabajo, sobre la Higiene y Seguridad laboral y la Salud de los trabajadores, son suficientes para garantizar sus derechos constitucionales?

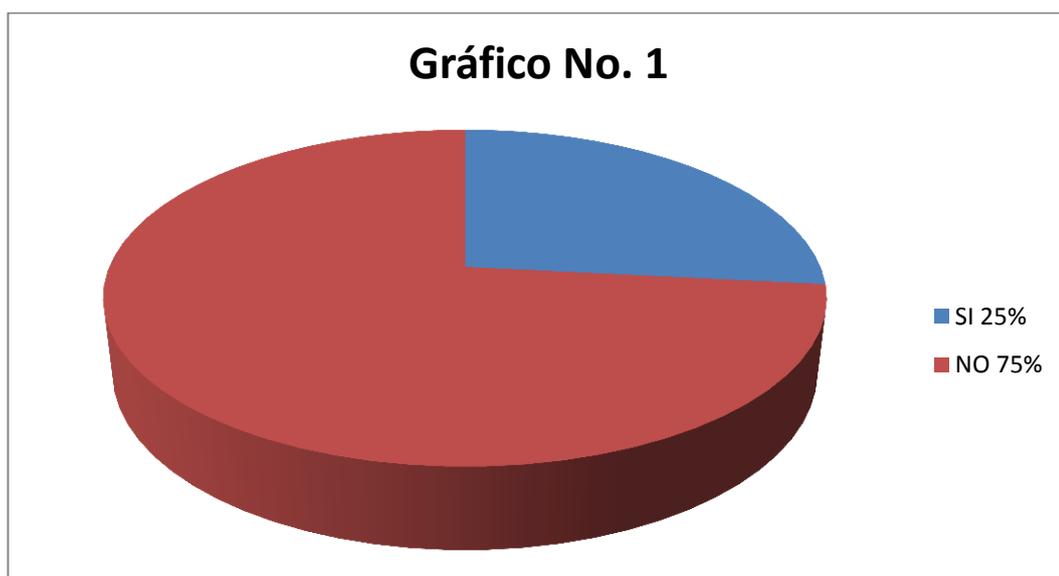
Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	%
SI	8	25%
NO	22	75%
TOTAL	30	100

Autor: Johanness Marlon Díaz Gonzáles

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Gráfico No. 1



INTERPRETACIÓN:

En lo que se refiere la primera pregunta, ocho profesionales del derecho que participaron en la encuesta, que representan el 25% del total, contestan de forma positiva la pregunta realizada, es decir consideran que las normas establecidas en el Código del Trabajo, acerca de la Higiene y Seguridad laboral y Salud de los trabajadores, si son suficientes para garantizar estos derechos; mientras tanto veintidós personas encuestadas, que alcanzan el 75% de la población investigada contestan de manera negativa la pregunta formulada, o sea que de acuerdo a su criterio las normas que contempla el Código del Trabajo sobre la Higiene y Seguridad laboral y Salud de los trabajadores, no son suficientes para garantizar una protección efectiva de estos derechos.

ANÁLISIS:

Según al criterio mayoritario de la población investigada, obtenido en respuesta a esta pregunta es posible establecer que las disposiciones legales contempladas en el Código del Trabajo, acerca de la Higiene y Seguridad laboral y Salud de los trabajadores, no resultan suficientes para garantizar de forma efectiva estos derechos. Como se observó dentro del marco jurídico de este trabajo, al analizar las normas relacionadas con el derecho a la Higiene y Seguridad laboral y Salud, se pudo determinar que sus preceptos son limitados y por lo mismo insuficientes para dar una garantía efectiva a estos derechos.

PREGUNTA DOS:

¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se cumple el derecho de los trabajadores a desarrollar su trabajo en un ambiente propicio que garantice su Higiene y Seguridad laboral y Salud?

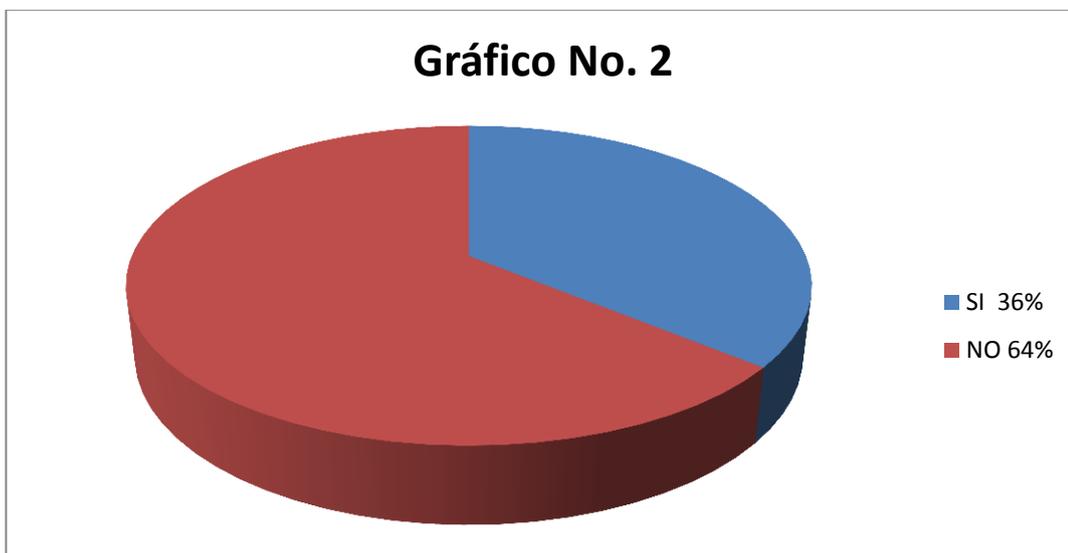
Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	%
SI	11	36%
NO	19	64%
TOTAL	30	100

Autor: Johanness Marlon Díaz Gonzales

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Gráfico No. 2



INTERPRETACIÓN:

Según la opinión vertida de once encuestados que representan el 36% de la población investigada, manifiesta que si se cumple el derecho de los trabajadores a desarrollar su trabajo en un ambiente que garantice su derecho a la Higiene y Seguridad laboral y Salud, conforme se encuentra reconocido en la Constitución de la República del Ecuador. Por otra parte diecinueve personas encuestadas, que corresponden al 64% del total de integrantes de la muestra, se puede establecer que en el Ecuador no se cumple con el derecho de los trabajadores, a cumplir sus actividades en un ambiente de trabajo, que garantice su Higiene y Seguridad laboral y Salud consecuentemente aceptan que no se cumple esta garantía prevista en la Constitución de la República del Ecuador.

ANÁLISIS:

Acorde a las opiniones que se han concretado de parte de las personas encuestadas en sus respuestas a esta interrogante se puede confirmar que la mayoría de ellas señalan que no existe un efectivo cumplimiento del derecho de los trabajadores de desarrollar sus actividades en un ambiente que les de Seguridad laboral y garantice su salud. Esto se coincide también con los datos que se precisaron en el marco doctrinario de este trabajo, en donde se confirma que la mencionada garantía no tiene un cumplimiento efectivo.

PREGUNTA TRES:

¿Considera usted que los empleadores en general, cumplen de forma efectiva la obligación de garantizar que sus trabajadores desempeñen sus actividades laborales en un ambiente que garantice su integridad física y mental?

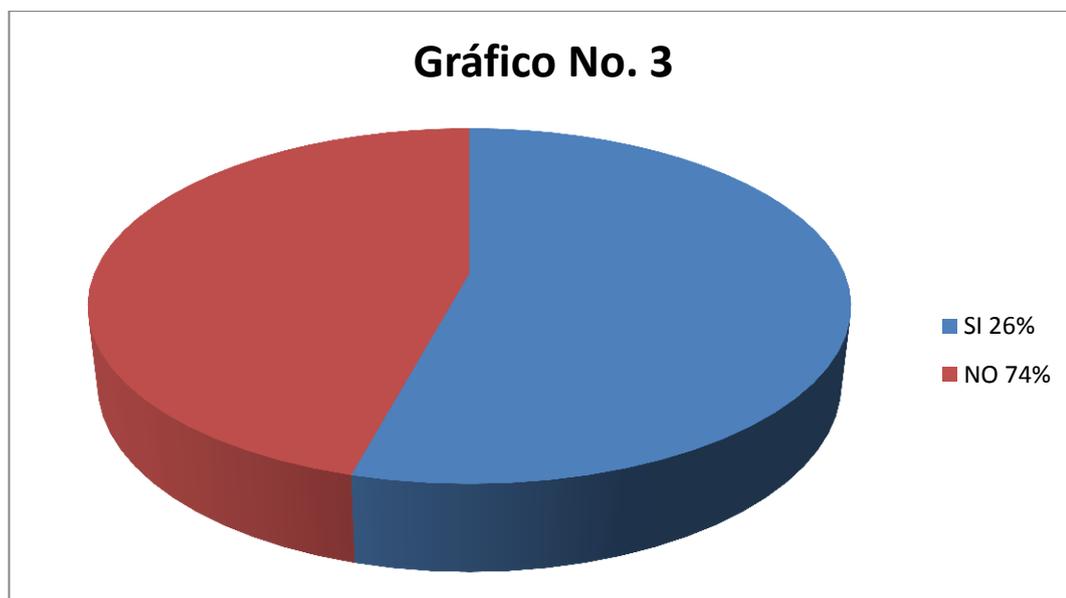
Cuadro No. 3

Indicadores	Frecuencia	%
SI	8	26%
NO	22	74%
TOTAL	30	100

Autor: Johanness Marlon Díaz Gonzáles

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Gráfico No. 3



INTERPRETACIÓN:

Según ocho personas encuestadas, que corresponden al 26% de la población investigada, contestan la pregunta planteada de forma afirmativa, es decir consideran que los empleadores en general, si cumple de forma efectiva con la obligación de garantizar que sus trabajadores realicen sus actividades laborales en un ambiente que garantice su integridad física y mental. Por otro lado tenemos la opinión de veintidós personas, que alcanzan el 74% de la población investigada, quienes manifiestan que los empleadores, no dan cumplimiento respecto a la obligación de garantizar que los trabajadores realizan sus actividades en un ambiente adecuado, que garantice su integridad física y mental.

ANÁLISIS:

Conforme a la información que se ha reportado en esta pregunta se puede determinar que de parte de los empleadores en general, existe un incumplimiento respecto al derecho de las personas trabajadoras de realizar sus actividades en un ambiente adecuado que garantice su integridad personal, esto corrobora que no existe el respectivo acatamiento de las normas relacionadas con la Higiene y Seguridad laboral y Salud, por lo que se pone en riesgo la integridad física y mental de las personas trabajadoras.

PREGUNTA CUATRO

¿Cree usted que en las empresas públicas y privadas ecuatorianas, existe incumplimiento de las normas relacionadas con la seguridad laboral y la salud de los trabajadores?

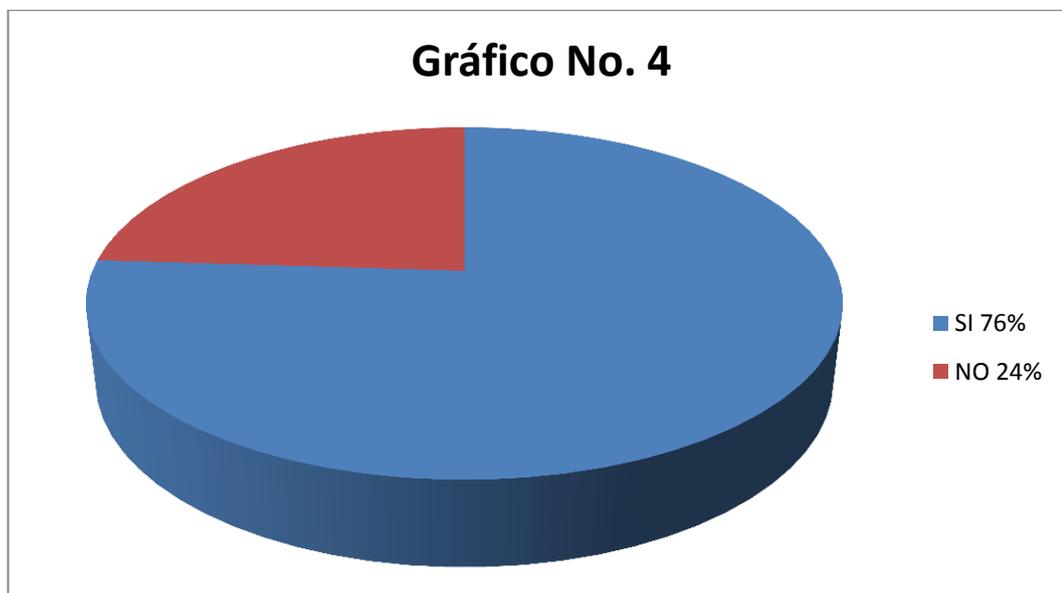
Cuadro No. 4

Indicadores	Frecuencia	%
SI	23	76%
NO	7	24%
TOTAL	30	100

Autor: Johanness Marlon Díaz Gonzáles

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Gráfico No. 4



INTERPRETACIÓN:

Veintitrés profesionales del derecho que participaron de la encuesta, es decir el 76% de ellos, señalan que en las empresas públicas y privadas del Ecuador, si existe incumplimiento de las normas jurídicas relacionadas con la seguridad laboral y la salud de los trabajadores.

Por otro lado, siete personas encuestadas, que representan el 24% del total de integrantes de la población investigada, contestan de manera negativa la interrogante, es decir que de acuerdo con ellas, no hay un incumplimiento de las normas jurídicas relacionadas con la seguridad laboral y la salud de los trabajadores, en las empresas ecuatorianas.

ANÁLISIS:

De acuerdo a la información que se obtiene en esta pregunta se puede establecer que la opinión de las personas encuestadas, es de que en las empresas públicas y privadas existentes en el país, existe un incumplimiento de las normas relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, situación que corrobora las referencias que se habían puntualizado en el marco doctrinario de esta investigación, en donde se estableció que en la mayoría de empresas ecuatorianas aún existe un marcado incumplimiento de las normas jurídicas vigentes en el Código del Trabajo, respecto a la seguridad y al derecho a la salud de las personas trabajadoras. Estoy en total acuerdo con lo indicado por las personas encuestas, por cuanto la normativa, debe regirse y basarse en lo establecido en la Constitución de la República y por ende debemos respetar los derechos de los trabajadores en laborar en un ambiente sano.

PREGUNTA CINCO:

¿Considera usted reformar el Código del Trabajo, para garantizar el derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores?

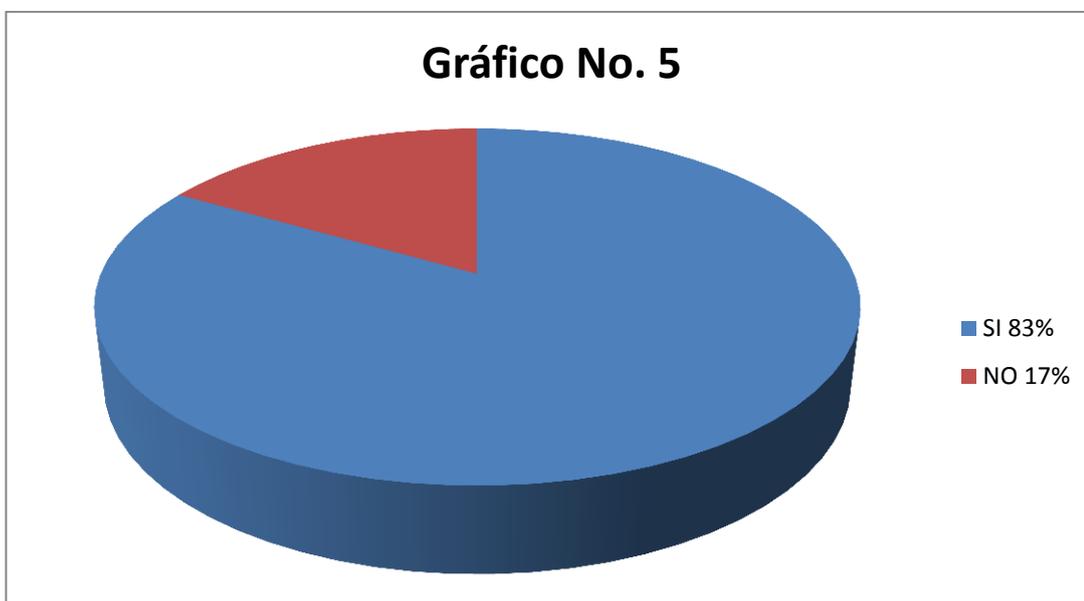
Cuadro No. 5

Indicadores	Frecuencia	%
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100

Autor: Johanness Marlon Díaz Gonzales

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.

Gráfico No. 5



INTERPRETACIÓN:

Veinticinco personas que corresponden al 83% de la población investigada manifiestan que sí sería oportuno realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de garantizar de forma más efectiva y eficiente, el derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores ecuatorianos. Mientras tanto, cinco participantes de la encuesta, que alcanzan el 17% del total, dan una respuesta negativa a la interrogante planteada, es decir contestan que no es oportuno que se planteen reformas al Código del Trabajo, orientadas a que se garantice de manera más eficiente, el derecho de los trabajadores a la seguridad y a la salud laboral.

ANÁLISIS:

De la información obtenida en esta pregunta es posible establecer que la gran mayoría de personas encuestadas confirman la necesidad de que el Código del Trabajo sea reformado, con el propósito de que se incluyan preceptos legales a través de los cuales sea posible garantizar el derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores, de una forma más efectiva y eficiente. Estas respuestas están acorde a los criterios expresados en las preguntas anteriores en relación a la insuficiencia de la normativa actual y confirman la pertinencia de la propuesta que se presentará en la parte final de este trabajo.

PREGUNTA SEIS:

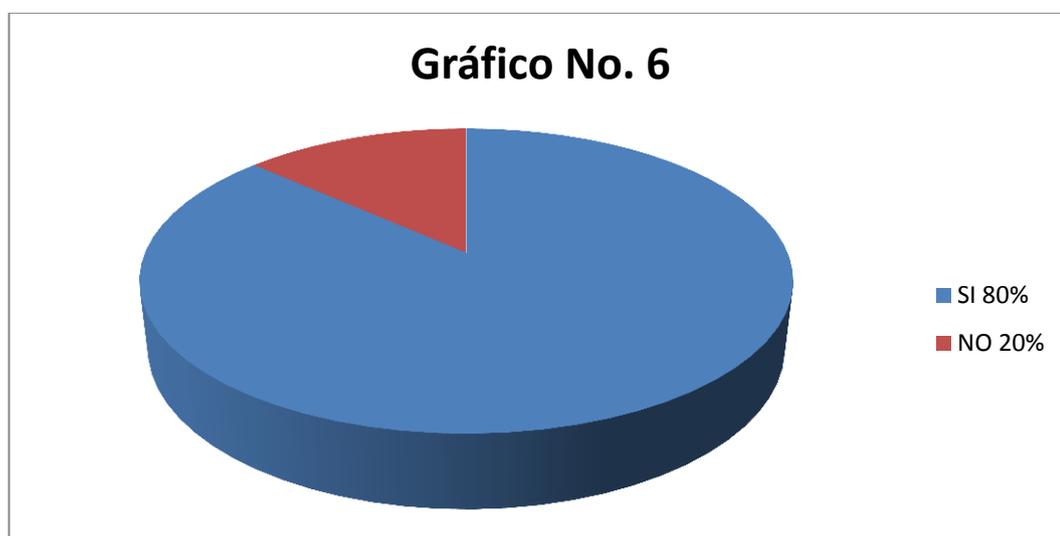
¿Cree usted que se debe reformar el Art. 434 del Código del Trabajo, de acuerdo al número de trabajadores (10) que exige el Ministerio del Trabajo para que el empleador este obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad?

Cuadro No. 6

Indicadores	Frecuencia	%
SI	26	80%
NO	4	20%
TOTAL	30	100

Autor: Johanness Marlon Díaz Gonzáles

Fuente: Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía.



INTERPRETACIÓN:

Veinticuatro personas que corresponden al 80% de la población investigada manifiestan que sí sería oportuno realizar una reforma al Art. 434 del Código

del Trabajo, de acuerdo al número de trabajadores (10) que exige el Ministerio del Trabajo para que el empleador este obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad, con la finalidad de garantizar de forma más efectiva y eficiente, el derecho a la seguridad laboral y a la salud de la clase trabajadora.

Mientras tanto, seis participantes de la encuesta, que alcanzan el 20% del total, dan una respuesta negativa a la interrogante planteada, es decir contestan que no es oportuno realizar una reforma al Art. 434 del Código del Trabajo, de acuerdo al número de trabajadores (10) que exige el Ministerio del Trabajo para que el empleador este obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad orientado a que se garantice de manera más eficiente, el derecho de los trabajadores a la seguridad y a la salud laboral.

ANÁLISIS:

De la información obtenida en esta pregunta es posible establecer que la gran mayoría de personas encuestadas confirman la necesidad de que el Código del Trabajo sea reformado, en su Art. 434 con el propósito de garantizar el derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores, de una forma más efectiva y eficiente. Ya que los riesgos laborales de una empresa que tenga 10 trabajadores, el empleador estaría en la obligación de elaborar el reglamento de higiene y seguridad, mientras que una empresa que tenga los mismos riesgos laborales, pero con 5 trabajadores no estaría en la obligación de hacerlo, esto quiere decir que se está vulnerando los derechos de los trabajadores a realizar sus labores en un ambiente sano.

6.3. Análisis De La Aplicación De La Entrevista

De igual forma acogiendo las directrices expuestas en la Guía de Investigación Jurídica de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia y aplicando el diseño metodológico que consta en el proyecto de investigación, se decidió la aplicación de la técnica de la entrevista, para ampliar la información objetiva acerca de la incidencia del problema investigado.

En las entrevistas realizadas a los juristas, manifestaron las siguientes opiniones en torno a las preguntas formuladas.

- 1. ¿Según su experiencia, considera que en las empresas públicas y privadas ecuatorianas, existe incumplimiento de las normas relacionadas con la higiene y seguridad de los trabajadores?**

En mi criterio personal, se han realizado algunas acciones, básicamente inspecciones de control, en donde se ha determinado que en el caso de nuestra ciudad existen varias empresas en donde no se cumple a cabalidad con las normas relacionadas con la higiene y seguridad de los trabajadores, y según conozco esta situación es similar en las demás ciudades del país.

- 2. ¿Cree usted que en la realidad laboral del Ecuador, se cumple el derecho de los trabajadores a desarrollar su trabajo en un ambiente propicio que garantice la higiene y seguridad, que está reconocido**

en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo?

Como protector de los derechos de los trabajadores en el país se han realizado muchas acciones encaminadas a garantizar que en las empresas se cumpla con las normas de higiene y seguridad, sin embargo el incumplimiento persiste, debido principalmente a la falta de interés de los empleadores por brindar un adecuado ambiente de trabajo, además debe señalarse que en algunos casos son los mismos trabajadores los que hacen caso omiso a las normas de seguridad, pues no toman conciencia de la importancia de proteger su salud frente a los riesgos de trabajo.

3. ¿De acuerdo a su criterio, las normas previstas en el Código del Trabajo sobre la higiene y seguridad de los trabajadores, son suficientes para garantizar esos derechos?

Hay normas en la legislación laboral que integran un marco jurídico amplio especialmente dentro del régimen de la contratación colectiva, por lo que tal vez de podría calificar como insuficiente la normativa existente en el marco del contrato individual, sin embargo no hay el suficiente poder coercitivo y es esto lo que conduce a que los preceptos legales sean fácilmente incumplidos.

4. ¿Estaría de acuerdo a que se realice una reforma al Código del Trabajo, para garantizar el derecho a la higiene y seguridad de los trabajadores, de forma más responsable?

Yo pienso que la reforma es necesaria, de manera que pueda exigirse que en todos los casos las normas de higiene y seguridad sean aplicadas correctamente y sin excepción, pues de esta forma se garantizará la existencia de un ambiente de trabajo saludable, que brinde las condiciones de seguridad adecuadas para proteger la integridad personal del trabajador; mi sugerencia sería de que se revisen las sanciones que se impondrán tanto a empleadores como a los trabajadores que incumplan con estas normas.

COMENTARIO GENERAL:

Al realizar un comentario general de las respuestas vertidas a la presente entrevista, podemos corroborar, que los empleadores no están garantizando la higiene y seguridad de los trabajadores, dejándolos a que realicen sus actividades diarias en lugares inseguros y expuestos a varios peligros que atentan contra su integridad física y psicológica, conforme se encuentra reconocido en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación De Objetivos.

Los objetivos que se plantearon en el proyecto de investigación, con la finalidad de verificarlos de acuerdo a los resultados obtenidos, son los siguientes:

Objetivo General.

- ❖ Realizar un estudio teórico, doctrinario, jurídico y crítico respecto a la normativa jurídica existente en la legislación ecuatoriana, acerca de la regulación del derecho a la Higiene y Seguridad de los trabajadores.

Durante el desarrollo del presente trabajo investigativo se ha podido realizar un exhaustivo análisis de la normativa constitucional y laboral que aborda la regulación del derecho a la Higiene y a la seguridad de los trabajadores en nuestro país. Se ha podido verificar el objetivo general planteado con el desarrollo del Marco Doctrinario y Jurídico en su totalidad.

Objetivos Específicos.

- ❖ Estudiar casos relacionados a la falta de aplicación de normas de Higiene y Seguridad y determinar en qué medida afectan al desempeño del trabajador.

Este objetivo se lo comprobó en el Marco Doctrinario, como con la investigación de campo, relacionado a varios casos investigados en donde se vulneran los derechos de los trabajadores, que por necesidad de mantener a su familia, se ven obligados a trabajar para empleadores que los hacen realizar sus labores en ambientes inadecuados con riesgos eminentes e incluso exponiendo su vida propia.

- ❖ Establecer que en las empresas tanto privadas como públicas, existe el incumplimiento de las normas legales destinadas a garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

Este objetivo específico se confirma de acuerdo con los resultados obtenidos en la cuarta pregunta de la encuesta donde las personas que participaron de forma mayoritaria, señalan que en las empresas públicas y privadas ecuatorianas, existe el incumplimiento de las normas jurídicas que están relacionadas con la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

De igual forma sirven para la confirmación de este objetivo específico las opiniones obtenidas en la cuarta pregunta de la entrevista, en donde las personas entrevistadas, de manera contundente manifiestan, que las normas legales, que regulan la seguridad y salud de los trabajadores, no se cumplen por parte de las empresas públicas y privadas existentes en el Ecuador.

Además se debe considerar como un elemento contundente para establecer que este objetivo específico se verifica de forma positiva, las referencias consideradas en el marco doctrinario de esta investigación, a través de las

cuales es posible verificar que en la realidad laboral ecuatoriana persiste el incumplimiento de parte de los empleadores frente a las garantías que están relacionadas con el derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores, pues no se acatan las disposiciones vigentes al respecto, por lo que existe inseguridad jurídica frente a las situaciones de riesgo a las que están abocados los trabajadores.

- ❖ Proponer una reforma legal al Art. 434 del Código del Trabajo, de acuerdo al número de trabajadores que tiene un empleador, para estar obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad y así garantizar de manera efectiva el derecho a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

El tercer objetivo específico planteado en esta investigación se confirma de manera positiva por los resultados obtenidos en la última pregunta de la encuesta en donde las personas que participaron de la misma de manera mayoritaria aceptan que es necesario realizar el planteamiento de una reforma jurídica al Código del Trabajo, con la finalidad de mejorar el régimen jurídico relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores.

De igual forma se da por verificado este objetivo, sobre la base de las opiniones manifestadas por parte de las personas que participaron de la entrevista, quienes aceptan que ante la falta de efectividad de las normas jurídicas previstas en el Código del Trabajo sobre seguridad laboral y salud, es necesario plantear una reforma al mencionado cuerpo legal, corrigiendo esa insuficiencia.

Para hacer efectiva la verificación de este objetivo en la parte final de la investigación se realiza el planteamiento de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, a través de la cual se pretende hacer efectivas las garantías que tienen los trabajadores, respecto a desempeñar sus labores en un ambiente que garantice seguridad y salud, precautelando de esta forma derechos fundamentales como son la integridad personal y la vida, que pueden estar amenazadas por los riesgos que deben enfrentar los trabajadores al desempeñar la actividad laboral para la que han sido contratados especialmente si ésta es de aquellas que entraña algún peligro inminente.

7.2. Contrastación De Hipótesis.

“El Art. 434 del Código del Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores en base a que solo exige a los empleadores que tengan más de diez trabajadores a que elabore el Reglamento de Higiene y Seguridad, por lo tanto no garantizan sus derechos, por lo cual no pueden desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que vigile su integridad, seguridad, higiene y bienestar.

La hipótesis planteada se ha podido contrastar en el desarrollo del Marco Doctrinario y Jurídico. En cuanto a la investigación de campo se contrastar en su totalidad con la cuarta y quinta pregunta de la encuesta y la primera y segunda pregunta de la entrevista.

Además son criterios que confirman esta hipótesis, las referencias que se obtuvieron y presentaron en el marco doctrinario del trabajo investigativo, las

cuales confirman que en la realidad laboral ecuatoriana, no existe un cumplimiento adecuado de las normas destinadas a garantizar la seguridad laboral y la salud de los trabajadores, así como a procurar que las trabajadoras y trabajadores desarrollen sus actividades laborales en un ambiente adecuado que garantice su integridad.

7.3. Fundamentación Jurídica De La Propuesta De Reforma.

Para sustentar jurídicamente la propuesta de reforma que se presenta en la parte final de la investigación, es necesario presentar los siguientes argumentos.

La integridad personal y la salud, son derechos fundamentales reconocidos a las personas, como derechos de libertad, en el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, los trabajadores en su condición de seres humanos, están amparados por estos derechos, y a gozar de una calidad de vida y un ambiente de trabajo que garantice su vigencia.

Además de acuerdo con lo previsto en el artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República, las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, están amparados por el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que les garantice salud, integridad, higiene y bienestar.

En procura de hacer efectivas las garantías constitucionales antes enumeradas, en el Código del Trabajo, se incorporan algunas normas relacionadas con los riesgos laborales, los accidentes de trabajo y las

enfermedades profesionales; así como también se regula lo relacionado a la seguridad y salud laboral.

En este trabajo se ha logrado reconocer que existe un incumplimiento evidente de parte de las empresas privadas e incluso de instituciones del sector público, en cuanto tiene que ver con las normas de seguridad y salud laboral, y que en algunos casos son los propios trabajadores quienes irresponsablemente omite cumplir con las normas y sistemas impuestos para garantizar su salud e integridad personal, mientras desempeñan la labor que les ha sido encomendada, poniendo en riesgo su integridad física y psicológica y en algunos casos su propia vida, a consecuencia de la verificación de riesgos laborales.

En la investigación realizada, se han recopilado datos que determinan que en la sociedad ecuatoriana existe una problemática relacionada con la falta de cumplimiento de los preceptos de seguridad y salud laboral, y con la insuficiencia normativa del Código del Trabajo, para garantizar efectivamente la aplicación de esos principios.

Es importante anotar que en la legislación comparada, específicamente en los ordenamientos jurídicos laborales de Chile y Colombia, se incorporan disposiciones que están orientadas a garantizar la aplicación de normas de seguridad y salud laboral, que de manera eficiente tutelen el derecho a la salud e integridad personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los elementos que se han expuesto son suficientes para confirmar que existe la necesidad de incorporar una normativa específica en el Código del Trabajo, que se oriente a mejorar el marco jurídico de protección a la integridad personal y a la salud de los trabajadores ecuatorianos, haciendo más efectivo el régimen de seguridad y salud laboral que existe en la actualidad, con este propósito se plantea la propuesta que consta en la parte final de la investigación.

8. CONCLUSIONES

Como resultados obtenidos de la incidencia del problema investigado, esto en el campo de las encuestas y entrevistas a Profesionales del Derecho, Docentes y Ciudadanía, las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- Los trabajadores son expuestos a un gran riesgo laboral, los empleadores no toman las debidas precauciones, para poder evitar accidentes laborales.

SEGUNDA.- Al no establecer reglas de seguridad e higiene, los trabajadores corren riesgo de accidentes laborales y la vulneración a sus derechos constitucionales.

TERCERA.- El Articulo 434 del Código del Trabajo del Ecuador, al establecer un mínimo de 10 trabajadores para la elaboración de un reglamento de Seguridad e higiene vulnera discrimina a los trabajadores.

CUARTA.- Seguridad Industrial, este término, engloba un aspecto muy importante que las empresas deberían considerar vital. La revolución industrial marca el inicio de la seguridad industrial.

QUINTA.-La protección al derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores no se está cumpliendo de manera efectiva y eficiente en el Ecuador.

SEXTA.-La mayoría de las empresas privadas ecuatorianas no cumplen adecuadamente con las normas jurídicas vigentes respecto a la seguridad y salud de los trabajadores.

SEPTIMA.- La seguridad laboral garantizan el respeto a la salud, la integridad física y los derechos del buen vivir.

9. RECOMENDACIONES

Como resultado de todos los estudios anteriormente mencionados, las siguientes recomendaciones:

PRIMERA.- Que el Ministerio del Trabajo, realice inspecciones permanentes a los lugares en donde desempeñan sus actividades los trabajadores, con la finalidad de determinar si se cumplen o no las normas legales.

SEGUNDA.-La Asamblea Nacional realice una reforma al Código del Trabajo, en cuanto a no establecer un mínimo de trabajadores para establecer un Reglamento de Seguridad e Higiene, para poder precautelar los derechos constitucionales de los trabajadores en general.

TERCERA.- Los trabajadores acaten con responsabilidad las normas de seguridad para su bienestar laboral y poder evitar accidentes laborales o enfermedades catastróficas.

CUARTA.- Los empleadores establezcan medidas de seguridad e higiene, indispensables para aumentar la producción y salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores.

QUINTA.- Se reforme el Código del Trabajo de forma integral en armonía con Nuestra Constitución con el único objetivo de respetar los derechos fundamentales reconocidos en la misma.

9.1. Propuesta Jurídica.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



CONSIDERANDO

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 5 del artículo 326, establece como un principio en que se sustenta el derecho al trabajo, que todas las personas tendrán derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente que garantice seguridad y salud;

QUE, el Código del Trabajo contiene un régimen normativo disperso en diferentes disposiciones legales, acerca de la seguridad laboral, el cual no es acatado de forma adecuada en la realidad laboral ecuatoriana;

QUE, la mayoría de empresas y empleadores ecuatorianos vienen incumpliendo las obligaciones que tiene respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores, poniendo en riesgo la integridad personal y la vida de éstos; y,

QUE, el Código de Trabajo en su artículo 434 debe ser reformado a fin de que garanticen de manera más efectiva y eficiente la vigencia del derecho a la seguridad jurídica y a la salud de los trabajadores ecuatorianos.

QUE, de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 120 N. ° 6 los Asambleístas tienen iniciativa legal para expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter general obligatorio.

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art.-1 Sustitúyase el Art. 434, por el siguiente:

Art.434.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de cinco trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

En caso de no disponer del normativo se concederá al empleador el término perentorio de 90 días para que de cumplimiento con la elaboración del reglamento de higiene y seguridad.

Los empleadores que incumplan con la elaboración del reglamento de higiene y seguridad serán sancionados por el Ministerio de Trabajo con diez salarios básicos unificados. El empleador deberá aplicar los criterios de prevención para evitar enfermedades, accidentes del trabajo y riesgos laborales, a tal fin, en el marco de sus responsabilidades, desarrollará una

acción permanente con el fin de mejorar los niveles de seguridad y de protección existentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Todas las normas que en su contenido se opongan a la presente, quedan derogadas.

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

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los... días, del mes de... de 2017.

f). Presidente

f). Secretario

10. BIBLIOGRAFIA

- CABANELAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”
- DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- ROMBOLÁ, Néstor Darío, REBOIRAS Lucio Martín, Diccionario Ruy Díaz, de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Bogotá-Colombia, 2005.
- BUSTAMENTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica, Segunda Edición Actualizada, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.
- DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.
- ANDRADE BARRERA, Fernando, Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2012.
- RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCÉANO, Tomo VIII, Editorial.
- Océano S.A., Madrid-España, 2001.

- URIARTE DOMÍNGUEZ, Segismundo, El Concepto de Salud, Editorial Nuevo Milenio, Bogotá-Colombia, 2008.
- www.oms.org. Organización Mundial de la Salud, Concepto de Salud.
- MORENO BELTRÁN, Domingo, Seguridad Laboral, Editorial Universidad Politécnica de Madrid, Madrid-España, 2010.
- http://www.coordinador-de-seguridad.com/definiciones_seguridad.htm
- ANDRADE UBIDIA, Sebastián, Manual de Riesgos Laborales, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2012.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- BETANCOURT Oscar, La Salud y El Trabajo, Reflexiones Teórico Metodológicas, Monitoreo Epidemiológico, Atención Básica en Salud, Editorial Centro de Estudios y Asesoría en Salud, Organización Panamericana de la Salud, OPS/OMS, Quito-Ecuador, 2005.
- DERECHO LABORAL, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.
- FERNÁNDEZ ALVARADO, Jorge, Manual de Derecho Laboral, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2003.
- FERNÁNDEZ UNSAIN, José María, Tratado de Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2004.
- POZZO Juan, Manual de Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2003.

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- SABATIER MARTINA, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Casa Editora Bosch, Barcelona-España, 2007.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.
- Código del Trabajo de Chile.
- Código del Trabajo de Cuba.
- www.cedhu.org
- www.oms.org. Organización Mundial de la Salud, Concepto de Salud.
- www.unhchr.ch/spanish

11. ANEXOS

11.1.- Proyecto de la Investigación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

JOHANNES MARLON DIAZ GONZALES

TENA-ECUADOR

2016

A. TEMA:

“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD”

B. PROBLEMÁTICA:

La Industria y el Comercio son sectores influyentes e importantes en el aparato productivo y económico de nuestro país.

El campo de la Higiene y Seguridad Laboral, es relativamente nuevo en el Ecuador, esto se da porque es un país en vías de desarrollo, en el cual se están haciendo cumplir leyes que fueron creadas hace ya algún tiempo atrás, pero que no se están practicando hasta la actualidad, como es lo que estipula el Reglamento de Higiene y Seguridad de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente de Trabajo.

La Higiene y Seguridad se ha convertido en un problema general que afecta el ambiente interno y externo de las empresas, debido a que con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales, dichos factores pueden conducir a un quiebre en el estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral.

El derecho a realizar un trabajo en un ambiente Seguro, Lo menciona la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 5.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Para garantizar el cumplimiento de este principio constitucional en el Código del Trabajo se han incorporado normas para proteger la higiene y seguridad de los trabajadores; sin embargo existen vacíos que tornan insuficiente la norma para proteger la salud y la seguridad laboral de los trabajadores, los que se ven expuestos a una serie de riesgos y enfermedades que afectan gravemente su salud, provocando un deterioro en su calidad de vida, situación que se hace evidente incluso en las instituciones públicas en donde sus trabajadores no cuentan con la infraestructura, herramientas y medios tecnológicos suficientes para garantizar su seguridad y proteger su salud frente a los agentes propios de la actividad desarrollada, que pueden afectarles.

Como lo indica el Art. 434 del Código del Trabajo: En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

En mi criterio personal considero respecto al artículo antes citado, que el empleador tiene la obligación de elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad, siempre y cuando cuente con más de 10 trabajadores, esta norma está violando los derechos de los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo, es decir una empresa que tenga 15 trabajadores y otra que tenga 9 trabajadores con los mismos riesgos laborales, el primero está obligado a elaborar el reglamento, mientras que el segundo no, esto atenta contra los derechos de los trabajadores a laborar en un ambiente adecuado, por lo que los empleadores optan por despedir a sus trabajadores para no cumplir con esta obligación y así generando la inestabilidad laboral.

El Grave problema acerca de este tipo de investigación, es que la mayoría de empleadores reducen su personal para no cumplir con la Ley, y obligan al trabajador a realizar sus actividades en lugares con alta exposición a Riesgos de Trabajo, y lo que es peor, no hacen nada por minimizar la exposición a dichos riesgos dotando de Equipos de Protección Personal, colocando medidas de Protección Colectiva, entre otras y es más las sanciones para el empleador existentes en el Código del Trabajo son leves, en los casos que no se cumplan con las normas de seguridad, establecidas en la misma.

C. JUSTIFICACIÓN:

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, dentro del área del Derecho Laboral, principalmente en la obligación que tienen los empleadores de elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad, de acuerdo al número de

trabajadores y el derecho a la Seguridad y Salud de los trabajadores; por tanto, se justifica académicamente en cuanto cumple la exigencia de Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, como requisito para la graduación, permite la realización de investigaciones, referente a proponer soluciones transformadoras a un problema determinado de la Sociedad. Como estudiante del Decimo Moduló del Plan de Contingencia de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, considero que el problema Jurídico Planteado, referente a **“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.”** , es de relevante importancia en la Sociedad Ecuatoriana, y un tema bastante discutido en lo que respecta a los derechos a la Seguridad Laboral del Trabajador.

La presente investigación se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia y forma parte del extenso campo profesional del Abogado.

La presente trabajo de investigación es factible de realizar puesto que cuento con el material bibliográfico necesario que me permita abordar los diferentes aspectos que se tomaran en cuenta en la elaboración de esta investigación, además de que se constituye en un problema de gran trascendencia social, y legal.

Es de mucha importancia la elaboración del presente trabajo investigativo por cuanto se abordará una problemática que tiene que ver con el número de trabajadores que tienen un empleador, para que esté obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad y de las condiciones en que desarrollan sus actividades, con la necesidad de garantizar un ambiente de salud y de seguridad, que precautele la integridad personal de estas personas y permita el normal cumplimiento de su trabajo.

La investigación propuesta es actual y original, puesto que toda empresa que tenga inminentes riesgos laborales, sea cual sea su número de trabajadores, debe estar obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad y así respetar los derechos de los trabajadores, estos son temas que se encuentran en permanente vigencia, por su relación con la calidad de vida de los trabajadores, además la determinación de la problemática se hizo luego de un proceso de estudio individual por lo que la misma es absolutamente original. La ejecución del trabajo investigativo propuesto es factible por cuanto he realizado una revisión previa de las fuentes bibliográficas relacionadas con el objeto de estudio determinando que existe suficiente material para poder desarrollar el sustento teórico de la investigación; de igual forma existe la posibilidad efectiva de poder obtener el criterio de los profesionales del derecho en libre ejercicio y de las personas que en razón de la función o empleo que desempeñan tienen conocimiento cercano acerca del problema investigado.

Es oportuno mencionar también que respecto al sustento económico del proyecto planteado, se cuenta con los recursos económicos necesarios para sustentar todo el desarrollo del proceso investigativo, hasta que el estudio quede perfectamente concluido.

D. OBJETIVOS:

D.1. OBJETIVO GENERAL.

- ❖ Realizar un estudio teórico, doctrinario, jurídico y crítico respecto a la normativa jurídica existente en la legislación ecuatoriana, acerca de la regulación del derecho a la Higiene y Seguridad de los trabajadores.

D.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Estudiar casos relacionados a la falta de aplicación de normas de Higiene y Seguridad y determinar en qué medida afectan al desempeño del trabajador.
- ❖ Establecer que en las empresas tanto privadas como públicas, existe el incumplimiento de las normas legales destinadas a garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.
- ❖ Proponer una reforma legal al Art. 434 del Código del Trabajo, de acuerdo al número de trabajadores que tiene un empleador, para estar obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad y así

garantizar de manera efectiva el derecho a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

E. MARCO TEÓRICO:

Para realizar la presente investigación, es necesario conocer algunos conceptos y definiciones básicas que nos permitirán comprender de manera más clara el presente tema de estudio, por lo que he obtenido algunos conceptos, y una noción del significado de algunos términos que tienen relación con el tema a investigar.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Seguridad y Salud en el Trabajo, se ocupa de las normas, procedimientos y estrategias, destinados a preservar la integridad física de los trabajadores.

La Seguridad y Salud en el Trabajo surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. La ley (el Código del Trabajo) determina que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

En el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador menciona que *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y*

bienestar.²⁹, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Es un instrumento que por obligación las organizaciones que desarrollan algún tipo de actividad en el país deberán elaborarlo, implantarlo y cada dos años actualizarlo siguiendo los lineamientos establecidos en la norma.

Es un documento en el cual establece reglas de prevención ante los riesgos identificados en la organización, previo a un diagnóstico o identificación de los riesgos laborales.

Involucra un esfuerzo conjunto de todo el personal que conforma la organización en tema de prevención de tal manera que los derechos y responsabilidades sean compartidas en lo referente al tema de Seguridad y Salud.

El Art. 434 del Código del Trabajo manifiesta: *“Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la*

²⁹ Constitución de la República del Ecuador, artículo 326, pág. 152

*Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.*³⁰

RIESGO EN EL TRABAJO

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud. Es importante también acotar algunas referencias iniciales acerca de lo que es la seguridad laboral y el derecho a la salud, pues son éstas las garantías jurídicas que no se están cumpliendo efectivamente en favor de la clase trabajadora.

Mario Grau Ríos, aporta una opinión acerca de lo que debe entender por seguridad laboral, cuando escribe que: *“El término seguridad laboral tiene que ver con las condiciones en las que los empleados trabajan. De acuerdo a la ley de cada Estado, existen una serie de requisitos que los empleadores deben cumplir a fin de ofrecer estabilidad, equilibrio y prevención a sus empleados, a fin de que ningún accidente acontecido en el trabajo pueda terminar en una tragedia”*³¹.

³⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 107.

³¹ GRAU RÍOS, Mario, Seguridad Laboral, Editorial Universidad Nacional de Caracas, Caracas-Venezuela, 2011, pág. 53.

Es decir la seguridad laboral, debe ser entendida como aquel término que designa las condiciones en las cuales los trabajadores realizan su trabajo, es decir determina a una serie de requisitos que deben ser cumplidos por los empleadores a objeto de prevenir que sus trabajadores sufran accidentes que puedan afectar su integridad personal.

En mi criterio propio veo que la seguridad laboral está encaminada en garantizar que el trabajador realice sus actividades en un medio ambiente adecuado y contando con la infraestructura, recursos y medios suficientes para proteger su integridad personal, frente a los riesgos propios de la actividad laboral.

Daniels Nathal da concepto interesante sobre el derecho a la salud, que dice, *“Por derecho a la salud se entiende el acceso a los servicios de promoción de la salud, de prevención y curación de enfermedades y de rehabilitación en los casos de deterioro de la salud. Esta categoría abarca también el acceso a una alimentación adecuada, a condiciones de trabajo sanas y seguras y a servicios de apoyo para el cuidado de la salud”*³².

De acuerdo con esta opinión el derecho a la salud garantiza el acceso a los servicios de salud, prevención, curación y rehabilitación de enfermedades. Así mismo este derecho involucra la garantía de contar con una alimentación adecuada, condiciones de trabajo favorable, y servicios de atención y apoyo para el cuidado de la salud.

³² NATHAL, Daniels, Justicia en la atención de la salud, Editorial Universidad de Cambridge, Cambridge-Reino Unido, 1985, pág. 24.

En realidad dando un concepto sobre el derecho a la salud, aplicada al ámbito laboral, radica en la garantía que el Estado brinda a los trabajadores de poder realizar su actividades laborales en un ambiente que no signifique la afectación de su equilibrio físico y psicológico, y en el deber de adoptar todas las acciones y medios necesarios para garantizar de forma efectiva ese derecho.

Ampliando el principio Constitucional, en el Código del Trabajo se han incorporado algunas disposiciones relacionadas con la protección a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, entre las cuales es preciso citar y comentar las siguientes.

El Art. 38 del Código del Trabajo, menciona que:

Art. 38.- *“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”³³.*

En un breve comentario los riesgos laborales deben ser prioridad para el empleador, y si un trabajador sufre un perjuicio, este tendrá de manera obligatoria indemnizarlo, sin que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tenga que intervenir.

³³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág.17.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- son obligaciones del empleador.

“Numeral 2. Instalar 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.

Numeral 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios”³⁴.

Analizando en mi criterio personal el empleador tiene la responsabilidad de suministrar todas las herramientas y vestidos adecuados para que sus trabajadores puedan realizar sus actividades cotidianas de la mejor manera posible.

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

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”³⁵.

³⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 18 y 19.

³⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 104.

Analizando la legislación laboral ecuatoriana impone como una obligación de los empleadores, la de asegurar que sus trabajadores desempeñen sus labores en un ambiente que no represente peligro para su salud o su vida; y los trabajadores están obligados, a cumplir con las medidas de prevención, seguridad e higiene, previstas en los reglamentos y dispuestas por el empleador. El incumplimiento de cualquier de las dos partes constituye causa para que la otra pueda demandar la terminación del contrato.

Por lo tanto en el sector público como en el privado es posible evidenciar un incumplimiento persistente de las normas de seguridad y salud laboral, tanto por parte de los empleadores que no cumplen con la obligación de dotar a sus trabajadores de los medios suficientes para proteger estos derechos; como también de parte de los trabajadores que de forma irresponsable se resisten a acatar las normas relacionadas con la seguridad y salud laboral.

La falta de cumplimiento tanto de empleadores como de trabajadores respecto de las normas del Código del Trabajo que pretenden garantizar seguridad y salud laboral, se debe a que las sanciones existentes en la legislación laboral ecuatoriana vigente no son lo suficientemente eficaces para asegurar el cabal cumplimiento de estos preceptos.

Lastimosamente en la sociedad ecuatoriana se ha generado una cultura represiva según la que las normas legales deben contener medidas sancionadoras rigurosas para garantizar su cumplimiento, esto confirma la pertinencia de incorporar en el Código del Trabajo una normativa que se oriente a garantizar de forma más amplia el derecho a la seguridad y salud

de los trabajadores y sancionar más rigurosamente a los empleadores que incumplan con estas normas.

F. HIPÓTESIS:

“El Art. 434 del Código del Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores en base a que solo exige a los empleadores que tengan más de diez trabajadores a que elabore el Reglamento de Higiene y Seguridad, por lo tanto no garantizan sus derechos, por lo cual no pueden desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que vigile su integridad, seguridad, higiene y bienestar

G. METODOLOGÍA.

G.1. METODOS.

Es preciso indicar que para la realización del presente Proyecto de investigación científica, me serviré de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona o sea, las formas o medios que permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos entre ellos los siguientes:

G.1.1. MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO.- Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto a la higiene y seguridad laboral.

G.1.2. MÉTODO CIENTÍFICO.- Instrumento adecuado que permitirá llegar alcanzar los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.

G.1.3. MÉTODO INDUCTIVO.- partiré de lo particular a lo general y lo emplearé en el estudio de casos particulares dentro lo que se refiere a la Higiene y Seguridad y sus causas-efectos y así poder proyectar conclusiones de carácter general en cuento a sus resultados.

G.1.4. EL MÉTODO DEDUCTIVO.- Me permitirá, en primer lugar conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo general para llegar a lo particular y lo aplicaré al realizar un análisis de la problemática a investigar para llegar a las particularidades o singularidades que generen las diferentes irregularidades.

G.1.5. MÉTODO DESCRIPTIVO.- Este método permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

G.1.6. MÉTODO ANALÍTICO.- Me servirá para lograr uno de los objetivos de la investigación, en lo referente al análisis y relación de la información proporcionada y obtenida por medio de la legislación comparada, concerniente a Higiene y Seguridad.

G.1.7. MÉTODO SINTÉTICO.- Podré sintetizar la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

G.1.8. MÉTODO ESTADÍSTICO.- Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

G.2. TÉCNICAS

Entre las técnicas que se van a utilizar en el presente proceso investigativo tenemos:

G.2.1. LA OBSERVACIÓN.- La aplicaré para establecer los hechos de forma directa e indirecta.

G.2.2. LA ENTREVISTA.- Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicará esta técnica a 10 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la profesión.

G.2.3. ENCUESTA.- Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicará en forma de preguntas escritas, será utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población a investigar será 30 profesionales de Derecho, conocedores del ámbito del Código de Trabajo.

G.3. INSTRUMENTOS

Para poder aplicar una técnica de investigación, se requiere de un instrumento, los que sirven para registrar, clasificar y almacenar la observación obtenida.

Las técnicas a utilizar en esta investigación son:

G.3.1. TÉCNICAS DE GABINETE:

Para la recolección de la información utilizaré fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantendré un cuaderno de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se puedan establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información a través de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

G.3.1.1. FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.- Es la que nos permite anotar a un libro, resaltando datos como el título de la obra, el nombre del autor, editorial, país y número de páginas totales.

G.3.1.2. FICHAS HEMEROGRÁFICAS.- Al igual que las bibliográficas, son fichas, en las cuales se pueden anotar revistas, periódicos, etc.

G.3.1.3. FICHAS NEMOTÉCNICAS.- Son Fichas que nos ayudan a organizar la información obtenida en libros, revistas, será de utilidad para ordenar cronológicamente la información relacionada.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo serán expuestos en el informe final el que contendrá la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminaré realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando la propuesta de reforma al Código Laboral Ecuatoriano.

H. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

TIEMPO	2016																							
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																								
Elaboración del perfil de proyecto	X	X	X	X																				
Aprobación del proyecto y designación del director de tesis					X	X	X	X																
Revisión de Literatura Marco Conceptual, Doctrinario, Jurídico y Legislación comparada									X	X	X	X												
Trabajo de Campo y procesamiento de la información													X	X	X	X								
Verificación de hipótesis Formulación de conclusiones y recomendaciones																	X	X	X	X				
Elaboración del informe de Final y Presentación del informe Final																					X	X	X	X

I. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

En toda investigación, se hace necesario contar con recursos económicos, materiales y humanos que permite la ejecución y desarrollo de mi investigación a efectuarse, en este ítem, presento los recursos que requiriera para realizar mi investigación:

I.1. TALENTO HUMANO:

POSTULANTE: Johanness Marlon Díaz Gonzales.

DIRECTOR DE TESIS: Por designarse

I.2. RECURSOS MATERIALES:

<u>Materiales</u>	<u>Costo USD</u>
Bibliografía específica del tema de investigación.	\$ 250.00
Materiales de oficina	\$ 250.00
Fotocopias	\$ 100.00
Levantamiento de textos	\$ 100.00
Reproducción de tesis	\$ 100.00
Encuadernado de tesis	\$ 100.00
Movilización	\$ 200.00
Aranceles y derechos	\$ 100.00
Otros gastos imprevistos	\$ 200.00
TOTAL:	\$ 1,400.00

I.3. RECURSOS ECONÓMICOS (PRESUPUESTO)

Para la presente investigación el costo será: aproximadamente de MIL CUATROCIENTOS DÓLARES AMERICANOS, que comprende la adquisición de material bibliográfico necesario para el desarrollo del trabajo, la búsqueda en internet, la elaboración del borrador de tesis, presentación de resultados finales y movilización.

J. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Jurídica el Forum, Quito-Ecuador, 2012.
- GRAU RÍOS, Mario, Seguridad Laboral, Editorial Universidad Nacional de Caracas, Caracas-Venezuela, 2011, pág. 53.
- NATHAL, Daniels Justicia en la atención de la salud, Editorial Universidad de Cambridge, Cambridge-Reino Unido, 1985.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 2001.

- SÁNCHEZ Z., Manuel, Sindicalismo, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, Ambato-Ecuador, 2005.
- VELA MONSALVE, Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Quito, 2001.
- VALENCIA HARO, Hugo, Relaciones Directivas del Trabajo en el Ecuador Social Ecuatoriano, 1990, Quito.
- SOLIS MUÑOZ, Juan, Fundamentos de Derecho y Derecho Laboral, Ingeniería Comercial, Administración y Contabilidad, Facultad de Estudios por Crédito, Universidad Católica de Cuenca, 2003.

Anexo 11.2. Formato de Encuesta.



Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogado que versa sobre el tema **“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.”**, por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENCUESTA** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. ¿A su criterio personal, considera que las normas previstas en el Código del Trabajo, sobre la Higiene y Seguridad laboral y la Salud de los trabajadores, son suficientes para garantizar sus derechos constitucionales?

2. ¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se cumple el derecho de los trabajadores a desarrollar su trabajo en un ambiente propicio que garantice su Higiene y Seguridad laboral y Salud?

3. ¿Considera usted que los empleadores en general, cumplen de forma efectiva la obligación de garantizar que sus trabajadores desempeñen

sus actividades laborales en un ambiente que garantice su integridad física y mental?

4. ¿Cree usted que en las empresas públicas y privadas ecuatorianas, existe incumplimiento de las normas relacionadas con la seguridad laboral y la salud de los trabajadores?

5. ¿Considera usted reformar el Código del Trabajo, para garantizar el derecho a la seguridad laboral y a la salud de los trabajadores?

6. ¿Cree usted que se debe reformar el Art. 434 del Código del Trabajo, de acuerdo al número de trabajadores (10) que exige el Ministerio del Trabajo para que el empleador este obligado a elaborar el Reglamento de Higiene y Seguridad?

GRACIAS

11.3. Formulario de Entrevista.



Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogado que versa sobre el tema **“REFORMA AL ARTÍCULO 434 DEL CODIGO DEL TRABAJO, RESPECTO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIJE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA QUE EL EMPLEADOR ESTE OBLIGADO A ELABORAR EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.”**, por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENTREVISTA** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. ¿Según su experiencia, considera que en las empresas públicas y privadas ecuatorianas, existe incumplimiento de las normas relacionadas con la higiene y seguridad de los trabajadores?

2. ¿Cree usted que en la realidad laboral del Ecuador, se cumple el derecho de los trabajadores a desarrollar su trabajo en un ambiente propicio que garantice la higiene y seguridad, que está reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo?

3. ¿De acuerdo a su criterio, las normas previstas en el Código del Trabajo sobre la higiene y seguridad de los trabajadores, son suficientes para garantizar esos derechos?

4. ¿Estaría de acuerdo a que se realice una reforma al Código del Trabajo, para garantizar el derecho a la higiene y seguridad de los trabajadores, de forma más responsable?

GRACIAS

INDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORIA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1.TITULO.....	1
2.RESUMEN.....	2
2.1. Abstract.....	4
3.INTRODUCCION.....	6
4.REVISION DE LITERATURA.....	9
4.1. Marco Conceptual	9
4.1.1. Empleo.....	9
4.1.2. El Trabajo	11
4.1.3. Trabajador	14
4.1.4. Empleador.....	15
4.1.5. La Seguridad Laboral.....	16
4.1.6. Enfermedad Profesional.....	18
4.1.7. Accidente Laboral	19
4.1.8. Reglamento de Higiene y Seguridad	22
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	24
4.2.1. Reseña Histórica de la Higiene y Seguridad	24
4.2.2. Seguridad Industrial.....	27
4.2.3. Los riesgos laborales.....	27
4.2.4. Los accidentes de trabajo.....	30
4.2.5. Las enfermedades del trabajo.....	33
4.3. MARCO JURÍDICO.....	35
4.3.1. Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.....	35
4.3.2. Derechos de las y los trabajadores reconocidos en Constitución de la República del Ecuador.	37
4.3.3. Derecho de los trabajadores en el Código del Trabajo.....	42
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	46
4.4.1. Código del Trabajo de Cuba	46

4.4.2. Ley Federal del Trabajo de México	50
4.4.3. Código del Trabajo de Chile	52
5. MATERIALES Y MÉTODOS	53
5.1. Materiales	53
5.2. Métodos	54
5.3. Técnicas Y Procedimientos	55
6. RESULTADOS	57
6.1. Análisis De La Aplicación De Las Encuestas	57
6.2. Resultados De La Encuesta	57
6.3. Análisis De La Aplicación De La Entrevista	70
7. DISCUSIÓN.....	73
7.1. Verificación De Objetivos.	73
7.2. Contrastación De Hipótesis.	76
7.3. Fundamentación Jurídica De La Propuesta De Reforma.	77
8. CONCLUSIONES	80
9. RECOMENDACIONES	81
9.1. Propuesta Jurídica.	82
10. BIBLIOGRAFIA.....	85
11. ANEXOS.....	88
INDICE	114