



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE  
LA EDUCACIÓN**

---

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TITULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y  
TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.**

**TEMA:**

- **EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A  
RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL  
TRABAJADOR.**

**AUTOR:**

**JOSÉ ANTONIO PARRALES CONTRERAS**

**BABAHOYO**

**2012**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE  
LA EDUCACIÓN**

---

**TEMA:**

- EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR.

**AUTOR:**

JOSÉ ANTONIO PARRALES CONTRERAS

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y  
TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.**

BABAHOYO

2012



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE  
LA EDUCACIÓN**

---

**DEDICATORIA:**

**A Dios.**

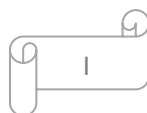
Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos; además de su infinita bondad y amor.

**A la memoria de mi inolvidable madre.**

Porque de ella aprendí a no rendirme, porque sus consejos vivirán siempre intactos en mi mente, ya que me enseñó a valorar todo lo que tengo.

**A mis hermanos Gustavo y Esther.**

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante, por ser el motor que me ha impulsado a no detenerme sin importar los obstáculos.





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE  
LA EDUCACIÓN**

---

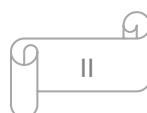
**A G R A D E C I M I E N T O :**

Mi Agradecimiento sempiterno a Dios por brindarme sabiduría y confianza necesaria para no desmayar jamás.

A las autoridades que conforman la UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO, a los docentes los cuales tuvieron la paciencia para impartir sus enseñanzas y sus orientaciones.

A la gentil Máster Narcisa Ruiz Yáñez, al ilustre Doctor Jorge Chang, por su destacado desempeño en los roles de Tutora y Lector de la presente tesis.

A mis hermanos por acompañarme en todo momento de forma incondicional, por entender mis ausencias y mis malos momentos, dándome ánimo para no desfallecer.





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE**  
**LA EDUCACIÓN**

---

**APROBACION DEL TUTOR:**

Msc. Narcisa Ruiz Yáñez, en calidad de Tutora de Tesis, designada por disposición de la Universidad Técnica Babahoyo de la Facultad de Jurisprudencia.

Certifico que el Sr. José Antonio Parrales Contreras, estudiante de derecho ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del Título de abogado con el Tema:

- EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR.

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos; por lo que se aprueba el trabajo elaborado:

En honor a la verdad, es todo lo que expongo y con la responsabilidad que me caracteriza faculto al interesado hacer el uso de la presente Tesis; así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del Jurado respectivo.

Atentamente,

---

**MÁSTER NARCISA RUIZ YANÉZ**  
**TUTORA**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE**  
**LA EDUCACIÓN**

---

**APROBACION DEL LECTOR:**

Dr. Jorge Chang Vargas, en calidad de Tutor de la Tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, de la Facultad de Jurisprudencia. Certifico que el Sr. José Antonio PARRALES CONTRERAS, estudiante de derecho ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención al Título de abogado con el tema:

■ EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A  
RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL  
TRABAJADOR.

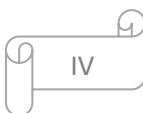
Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado hacer el uso de la presente Tesis, como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado calificador.

Atentamente,

---

**DR. JORGE CHANG**  
**LECTOR**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE  
LA EDUCACIÓN**

---

**SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL EXAMINADOR APRUEBAN EL  
INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE EL TEMA.

- EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A  
RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL  
TRABAJADOR.

TESIS REALIZADA POR EL ESTUDIANTE DE DERECHO, , A QUIEN  
OTORGAN:

**LA CALIFICACIÓN DE**

---

**TRIBUNAL**

---

**DECANO O SU DELEGADO**

---

**SUBDECANO O SU DELEGADO**

---

**DELEGADO CONSEJO DIRECTIVO**

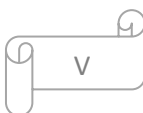
---

**DIRECTOR DE TESIS**

---

**LCDA. CRISTINA SILVA MORENO**

**SECRETARIA (E)**







**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE  
LA EDUCACIÓN**

---

**CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS:**

Yo, **JOSÉ ANTONIO PARRALES CONTRERAS**, con cedula de ciudadanía N° 120394162-8 estudiante del Seminario de Tesis previo a la obtención al Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica del Ecuador, declaro que soy autor del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, autentico y personal.

Todos los efectos académicos, legales que se desprenden del presente trabajo es responsabilidad exclusiva del autor.

---

**José Antonio Parrales Contreras**

**AUTOR**



## INDICE

### PAGINAS PRELIMINARES

<b>PORTADA</b>	
<b>HOJA DE GUARDA</b>	
<b>PORTADILLA</b>	
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>II</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR .....</b>	<b>III</b>
<b>APROBACIÓN DEL LECTOR.....</b>	<b>IV</b>
<b>SEMINARIO DE GRADUACIÓN .....</b>	<b>V</b>
<b>CERTIFICACION AUTORIA DE TESIS.....</b>	<b>VI</b>
<b>INDICE.....</b>	<b>VII</b>

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

### CAPITULO I

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	2
1.2 TEMA .....	2
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.4 DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	7
1.4.1 OBJETO DE LA INVESTIGACION.....	7
1.4.2 CAMPO DE ACCIÓN .....	7
1.4.3 DELIMITACION ESPACIAL .....	7
1.4.4 DELIMITACION TEMPORAL.....	7
1.5 OBJETIVOS .....	8
1.5.1 GENERA L.....	8
1.5.2 ESPECIFICOS .....	8
1.6 JUSTIFICACIÓN .....	9

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	10
2.2 DERECHO COMPARADO .....	13
2.3 MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	15
2.4 MARCO TEORICO INSTITUCIONAL.....	95
2.4.1 MISION VISION .....	95



2.4.2 OBJETIVOS .....	96
2.5 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS .....	107
2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL .....	107
2.5.2 HIPÓTESIS GENERAL .....	107
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	108
2.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS .....	110

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA**

3.1 METODOLOGIA EMPLEADA .....	112
3.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION .....	113
3.3 MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN .....	114
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	114
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	116
3.6 RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN .....	118
3.7 SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO .....	120

### **CAPÍTULO IV**

#### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

4.1 ANALISIS DE LOS REULTADOS .....	121
4.2 INTERPRETACION DE RESULTADOS .....	124
4.3 VERIFICACION DE LA HIPOTESIS .....	130



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 CONCLUSIONES.....	131
5.2 RECOMENDACIONES .....	132

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

6.1 TITULO DE LA PROPUESTA .....	133
6.2 JUSTIFICACIÓN .....	133
6.3 OBJETIVOS .....	134
6.3.1 GENERAL.....	134
6.3.2 ESPECIFICOS .....	134
6.4 METODOLOGIA .....	134
6.5 FACTIBILIDAD .....	135
6.6 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA .....	135
6.7 ACTIVIDADES .....	136
6.8 IMPACTO .....	136
6.9 EVALUACIÓN .....	136
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>137</b>
<b>LINKOGRAFIA .....</b>	<b>137</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>138</b>



## INTRODUCCION

Este trabajo tiene por objeto y finalidad el estudio y análisis jurídico del Art. 365 del Código del Trabajo, del capítulo segundo (de los accidentes). Es común observar en las fábricas industriales, el incumplimiento del empleador en dotar tanto al inmueble como a los trabajadores de todas las seguridades que le permitan hacer una labor eficiente y al mismo tiempo precautelar la integridad física, biológica y psíquica del ser humano. El resultado de la irresponsabilidad del empleador en el incumplimiento de la Ley ha originado accidentes de trabajo fatales que en unos casos se ha producido la muerte del trabajador, la incapacidad permanente y absoluta para el trabajo, la disminución permanente de la capacidad laboral y la incapacidad temporal. Es frecuente observar en las empresas industriales que los trabajadores sufren la pérdida total de las extremidades superiores o inferiores, mutilaciones de mano, de pie, pérdida de la visión etc. Las Autoridades del ramo, las influencias políticas y otras circunstancias interfieren en la justa indemnización que por accidentes de trabajo debe cumplir el empleador. Por lo que el Gobierno debe hacer controles permanentes a todos los centros industriales y auscultar que dichas empresas cuenten con todos los implementos necesarios que permita brindar la seguridad al ser humano que cumple eficientemente su labor. Se debe sancionar severamente a todas las empresas irresponsables que ponen el riesgo la vida de los trabajadores.



## **CAPITULO I**

### **1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACION**

¿De qué manera afecta el incumplimiento de las medidas de seguridad industrial, de parte del empleador en el sector empresarial industrial en la ciudad de Babahoyo durante el año 2011?

### **1.2 TEMA:**

El código de trabajo en lo concerniente a riesgos de trabajo y su indemnización al trabajador.- Art. 365 Código del Trabajo.

### **1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA (CONTEXTUALIZACION MACRO, MESO Y MICRO)**

En los últimos años a nivel mundial han tenido lugar importantes avances tecnológicos en el lugar de trabajo, los cuales, junto con la rápida globalización, han transformado el trabajo para muchas personas en todo el mundo. Los efectos de dichos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) también han sido notorios. En algunos casos, se han reducido o eliminado peligros y riesgos más tradicionales, por ejemplo, a través de la automatización industrial, pero las nuevas tecnologías también han creado nuevos riesgos. Muchos de los riesgos tradicionales del lugar de trabajo



persisten sin embargo, y el número de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo sigue siendo inaceptablemente elevado.

Al mismo tiempo, muchos trabajadores están expuestos a “nuevos” riesgos generados por las características cambiantes del trabajo, por ejemplo, debido a las condiciones derivadas del empleo precario y a la creciente presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. Los perfiles de edad de la fuerza de trabajo también están cambiando, al igual que el equilibrio de género en muchos lugares de trabajo.

Estos cambios en las características del empleo han creado riesgos manifiestos que anteriormente eran menos destacados o menos evidentes. Por lo tanto, muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores han puesto mayor énfasis en la prevención, al reconocer que los riesgos tienen que ser gestionados y controlados y que los sistemas de gestión de la SST son fundamentales para prevenir los accidentes de trabajo y los trastornos de la salud. Asimismo, cada vez está más aceptado que la adopción de medidas para la seguridad y la salud redunde en beneficio de la productividad de la empresa y la calidad del empleo. Por ello, y a pesar de la recesión económica mundial, muchas partes interesadas están desplegando esfuerzos para asegurar que se mantengan las normas en materia de SST.

Los nuevos riesgos del trabajo pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo, por ejemplo:

- ✓ Nuevas tecnologías y procesos de producción, por ejemplo, la nanotecnología o la biotecnología.



- ✓ Nuevas condiciones de trabajo, por ejemplo, mayores cargas de trabajo, intensificación del trabajo a raíz de los recortes de plantilla, malas condiciones asociadas con la migración por motivos de trabajo, trabajos en la economía informal.
- ✓ Nuevas formas de empleo, por ejemplo, el empleo independiente, la subcontratación o los contratos temporales.

Estos riesgos pueden gozar de un reconocimiento más amplio a través de una mejor comprensión científica, por ejemplo, los efectos de los riesgos ergonómicos en los trastornos del sistema osteomuscular.

Pueden verse influenciados por los cambios operados en las percepciones sobre la importancia que revisten determinados factores, por ejemplo, los efectos de los factores psicosociales en el estrés relacionado con el trabajo.

En Ecuador, la Seguridad Social invierte cerca de USD 36 millones al año en subsidios por incapacidad (temporal o perenne), producto de accidentes laborales. Según un informe de la Dirección de Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, en el 2011 fueron calificados 7 102 accidentes de trabajo a escala nacional. Son los datos más recientes y oficiales al respecto. Estos casos pueden suceder de la forma más inocente.

Se destaca que es más económico cumplir con las normas de seguridad para los trabajadores, que pagar sanciones por incumplir normativas de prevención y cancelar indemnizaciones. En Ecuador, el tema de seguridad industrial y ocupacional ha tenido un crecimiento constante, producto de las





nuevas normas que deben aplicar las empresas y que demandan capacitación.

Con seguridad social el trabajador puede recibir atención sin costo. Mini-ejercicios rutinarios. Lo recomendable es incentivar en el personal series de estiramiento en su mismo puesto de trabajo o caminar un poco después del almuerzo o al menos subir o bajar escaleras. Tensión. En esa situación, los jugos gástricos se manifiestan y generan acidez. Y se puede sufrir de ansiedad. Los médicos sugieren tratamiento a base de fármacos betabloqueantes, según el caso.

Régimen alimenticio. Que el personal se alimente a las horas apropiadas es vital para evitar gastritis, úlceras y otras enfermedades. El empleador debe incentivar este punto y el trabajador exigir su derecho.

Esfuerzo físico. Cuando el trabajo exige tareas como subir o bajar cartones, el riesgo es sufrir dolencias más allá de los músculos. Hay casos en que se necesita un traumatólogo. Para las tareas físicas es recomendable que el trabajador se proteja con cinturones o fajas especiales. Si la carga es áspera, es preferible el uso de guantes para proteger las manos. Esfuerzo visual. El oficinista, que a diario utiliza la computadora, es usual que sufra de irritación en la vista. También, puede padecer de dolencias en la espalda por su errónea postura al sentarse.

Chequeo. Hay un examen anual de 'agudeza visual', para detectar a tiempo si hay daños en la vista. Cosas básicas como un protector de pantalla en el computador ayudaría al trabajador a proteger su vista.



En Ecuador, si no se cumple con las normativas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, la empresa puede ser sancionada y multada, según el grado de responsabilidad. En caso de accidentes, el IESS realiza auditorías y, de encontrarse no conformidades de tipo 'A', con daños graves, el empleador debe pagar 1% más de aporte patronal de toda la nómina por 24 meses. Según la gravedad del accidente, la empresa puede pagar entre 3 y 30 salarios básicos unificados como indemnización, según la resolución 333 del IESS.

### **Principales implementos de seguridad, según el tipo de industria.**

**Cascos:** Para proteger contra la caída de objetos, golpes, choque eléctrico y pararrayos UV.

**Caretas para soldadores:** Hay con lente electrónico autooscurecible y ventanas laterales.

**Protección auditiva:** Hay orejeras de varios tipos para proteger a trabajadores expuestos a altos niveles de ruido.

**Trajes de seguridad.** Para evitar riesgos eléctricos, contra contaminantes y retardantes de llamas.



## **1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1 OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

El incumplimiento de las medidas de seguridad industrial de parte del empleador en el sector empresarial industrial en la ciudad de Babahoyo durante el año 2011.

### **1.4.2 CAMPO DE ACCIÓN**

Campo Jurídico

### **1.4.3 DELIMITACION ESPACIAL**

Cantón – Babahoyo - Los Ríos - Ecuador

### **1.4.4 DELIMITACION TEMPORAL**

Año 2011



## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

Mejorar la implementación, con la finalidad de proteger a las personas que trabajan en las empresas privadas en del País.

### **1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1 Determinar cuál es el procedimiento para mejorar la falta de implementos de protección al trabajador en las empresas privadas en Babahoyo.
- 2 Analizar las causas que influyen la falta de implementación al trabajador en la empresa privada.
- 3 Determinar una normativa para sancionar la falta de implementos al trabajador en las empresas privadas en la ciudad de Babahoyo.



## 1.6 JUSTIFICACIÓN

Con el presente proyecto de investigación se pretende indagar las principales causas de los accidentes laborales, de los resultados obtenidos se beneficiarán todos los miembros de la sociedad ya que el tema “**EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR.**” será un gran aporte para los trabajadores, empleadores y la sociedad en general, y será además una herramienta de trabajo a la que se podrán ceñirse los estudiantes, y grupo de personas para evitar caer en errores por la falta de previsión en las empresas. A nivel nacional y a través de los medios de comunicación se observa que diariamente se suscitan conflictos laborales, los que se ocasionan por las peticiones de los empleados a sus empleadores sobre el mejoramiento de las condiciones de seguridad en las empresas en que desarrollan sus actividades, considerando importante realizar este trabajo con la finalidad determinar si este incumplimiento se debe a la muy escasa participación de parte de los Inspectores del Trabajo, ya que estos son el ente administrativo que debe realizar el control de cumplimiento o no de las disposiciones del Código del Trabajo en el aspecto de seguridad industrial, o son los mismos empleados que riesgo de perder sus puestos de trabajo tienen que luchar por la antes mencionada omisión. Intentando contribuir de alguna a la correcta aplicación de las normas establecidas en el Código del Trabajo, El Derecho Civil y la Constitución de la República realizo el presente trabajo de investigación esperando que el mismo sea útil a nuestra sociedad.



## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

En toda empresa existen situaciones inquebrantables de peligro, ante esta ineludible situación los empresarios, técnicos, gerentes y demás personal técnico y obrero, han diseñado técnicas a objeto de evitar el constante perecimientos del obrero, sin embargo a pesar de que se recomienda buscar el epicentro del problema para atacar y solucionar el mismo de raíz, esto no siempre es posible, es por tal motivo que los dispositivos de protección personal (D.P.P) juegan un rol fundamental en el higiene y seguridad del operario, ya que los mismos se encargan de evitar el contacto directo con superficies, ambiente, y cualquier otro ente que pueda afectar negativamente su existencia, aparte de crear comodidad en el sitio de trabajo, en este informe se afianzaran conocimientos acerca del uso, selección y mantenimiento, de estos dispositivos, que cabe destacar pueden ser individuales y colectivos.

Para lograr una secuencia lógica primero se definirá lo que es un dispositivo de protección personal (D.P.P), luego se estudiara la importancia y como persuadir al operario para que comprenda las consecuencias positivas que acarrea el uso de estos, seguidamente nos pasaremos por el cuerpo humano



desde los pies hasta la cabeza para explicar detalladamente el debido uso de los (D.P.P.), en cada una de las partes, por último a manera de dar a conocer los DPP colectivos, se explicara lo referente a la importancia del color y el alumbramiento en las empresas y a la vez que se dará a conocer su debido uso.

### **Definición y otros aspectos importantes**

Aun cuando es fundamental en cualquier esfuerzo en pro de la seguridad es modificar el ambiente físico, para hacer imposible que hechos no deseados se produzcan, en ocasiones hace falta , ya sea por razones económicas o de conveniencia salvaguardar al personal, equipando a este en forma individual o con dispositivos de protección personal.

Se evidencia que el uso de dispositivos de protección personal es una forma importante y necesaria en el desarrollo de un programa de seguridad. Sin embargo, como hasta cierto punto es necesario depender del equipo protector personal, en ocasiones existe la tentación de emplearlo sin intentar previamente en forma escrupulosa los métodos posibles para corregir la situación peligrosa.

El método correcto es siempre el mejor. Los trabajadores no ven con gusto, por su incomodidad, el empleo de dispositivos de protección personal. En consecuencia este equipo puede ser alterado por sus usuarios, tratando de obtener un ajuste más satisfactorio, lo que se puede traducir en un empeoramiento de su funcionamiento.



La mejor manera de prevenir los accidentes es eliminar los riesgos o controlarlos lo más cerca posible de su fuente de origen. Cuando esta acción de reducir los riesgos en su origen no es posible, se ve en la necesidad de implantar en los trabajadores algún tipo de ropa protectora u algún otro dispositivo de protección personal.

El uso de equipos de protección personal, se debe considerar usarlo como último recurso, porque frecuentemente es molesto llevarlo puesto y limita la libertad de movimientos en el trabajador; de esta manera no es sorprendente que a veces este ni lo utilice. Como el objetivo fundamental del equipo es evitar que alguna parte del cuerpo del trabajador haga contacto con riesgos externos, al mismo tiempo impide también que el calor y la humedad se escapen del cuerpo, teniendo como consecuencia de que alta temperatura y el sudor incomoden al trabajador, haciendo evidente una fatiga más rápida.

Persuasión del empleado:

Todos los esfuerzos que se hagan por seleccionar y proveer de equipo de protección apropiado serán inútiles si este no se usa adecuadamente, y el resultado final es la desilusión y la desgana, pérdida de tiempo, de esfuerzos y de dinero.

La elección de los dispositivos de protección personal, debe hacerse con ayuda del trabajador, ya que va a ser este quien los use, ya que si se requiere equipo de protección en un área específica, esto significa que debe ser protección cómoda





Es claro que dentro de la planificación de un programa de protección personal es necesario tomarlos en consideración, pero a veces se les toma sin ver la necesidad, esto se traduce mejor a un desarrollo de métodos de higiene y seguridad industrial que corrijan estas condiciones peligrosas de un ambiente de trabajo.

Es posible que se encuentre un cierto descontento ante los trabajadores por la implementación de equipos de protección personal, por lo que dichos equipos pueden sufrir una cierta modificación para que estos sean más cómodos pero a su vez disminuye su efectividad.

Existen muchos dispositivos de protección porque hay que tener muy claro que el individuo, es decir, cuerpo humano, como ente es quien debe usar todos los dispositivos de protección personal. Esto trae como consecuencia que la elección debe corresponder de acuerdo al tipo de trabajo para analizar que partes del cuerpo estarán más expuestas a que les suceda algún tipo de lesión.

## **2.2 DERECHO COMPARADO**

### **PERU**

Del total de accidentes de trabajo por región reportados en el 2011, según el informe del ministerio de trabajo de ese País se observa un neto predominio de la ciudad de Lima y su área metropolitana, que puede explicarse por la mayor población y una mayor facilidad para el reporte. Es notable la aparente baja de accidentes de trabajo en empresas industriales en Arequipa



y en la Libertad, dos regiones que siguen en población a Lima, que nos sugiere un subregistro importante de manera similar a lo que puede estar ocurriendo con Amazonas, Cusco, Junín, Tumbes y Ucayali. Existen otros sectores como Ancash y en Ica donde el porcentaje de accidente de trabajo es alto, según la información que reporta el ministerio peruano del trabajo los accidentes de trabajo ocurren por la falta de seguridad en que los trabajadores realizan sus labores, responsabilidad que acarrea el empleador.

## **ESPAÑA**

La investigación que he realizado es en la Región de Murcia, una zona industrial y agrícola, donde se han registrado en lo que va del año 4081 accidentes laborables, 4049 fueron leves, 29 graves y 3 mortales, según el boletín de Siniestralidad laboral en la Región de Murcia elaborado por la Confederación Regional de Organizaciones empresariales en base a los últimos datos oficiales facilitados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral. El Gobierno español por las medidas de seguridad que aplica en todas las regiones, en comparación con los datos obtenidos respecto al mismo periodo del año anterior, el número total de accidentes en Murcia ha disminuido un 21.14%, con una diferencia de 1094 accidentes menos. Del mismo modo se aprecia una disminución de 21.16%, 3.33%, y 66.67%, en los accidentes leves, graves y mortales respectivamente.



## **COLOMBIA**

Según el comentario del Ministerio de la Protección Social y de la Dirección General de Riesgos Profesionales, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la prevención de ocurrencia de eventos que alteran la salud de los trabajadores, conforman la dinámica entre la obligatoriedad del empleador de proveer las condiciones que lo garanticen y la responsabilidad del trabajador en su respeto y cumplimiento. El accidente de trabajo en Colombia es un evento que debe notificarse de manera obligatoria, como parte de los aspectos legales a los cuales se obliga un empleador, mediante le cual se da reconocimiento a prestaciones asistenciales y económicas establecidas en el marco legal del sistema general de Riesgo Profesionales, mas que como un proceso de vigilancia epidemiológica que permita establecer información sobre las variables que inciden en la ocurrencia como herramienta de prevención.

### **2.3 MARCO TEORICO CONCEPTUAL:**

#### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

##### **Sección octava**

##### **Trabajo y seguridad social**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una



vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

### **Sección tercera**

#### **Formas de trabajo y su retribución**

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

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

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

#### **XIV.- DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHOS Y DEBERES DEL SER HUMANO.**

Aprobado en la Conferencia Panamericana en Bogotá el 12 de Mayo de 1946:

**Art. 29- b)** El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama para respecto la libertad de asociación y dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los



años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

### **XIII.- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

**LA CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS:** El 26 de junio de 1945, en San Francisco, Estados Unidos de América, se constituyó la Organización de Naciones Unidas “ONU”.

La Organización de Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, en París en la Asamblea General aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo texto es, y en materia laboral encontramos lo siguiente:

**Art. 23.- 1)** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

### **CODIGO DEL TRABAJO**

**Art. 8 (ex: 8).- Contrato Individual.-** Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.



**Art. 9 (Ex: 9).- Concepto de trabajador.-** 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.

**Art. 10 (Ex: 10).- Concepto de empleador.-** La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, lo consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público 12entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando los obreros, se le hubiere extendido nombramiento o cualquiera que fuere la forma o periodo de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

**Art. 11 (Ex: 11).- Clasificación.-** El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;



- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) (Derogado)

**Art. 12 (Ex: 12).- Contratos expreso y tácitos.-** El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

**Art. 13 (Ex: 13).- Formas de remuneración.-** En lo contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.



\* **Art. 14 (Ex: 14).- Estabilidad mínima y excepciones.-** Se establece un año como tiempo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior;

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y s Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.us operarios;
- f) Los contratos a prueba; y,
- g) (derogado)
- h) Los demás que determine la ley.

**Art. 15 (EX: 15).- Contrato a prueba.-** En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalar que un tiempo de prueba, de duración máxima de





noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetan al porcentaje del quince por ciento los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicara con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

**Art. 16 (Ex: 16).- Contratos por obra cierta, tarea y a destajo.-** El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador, toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la



totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, mediadas de superficies y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

**Art. 17 (Ex: 17).- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.-** Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motiva la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco



días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos periodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurara en despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

**Art. 18 (Ex: 18).- Contrato escrito.-** El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.



**Art. 19 (Ex: 19).- Contrato escrito obligatorio.-** Se celebraran por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) (Derogado)
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- l) En general, los demás que se determine en la ley.

**Art. 20 (Ex: 20).- Autoridad competente y registro.-** Los contratos que deben celebrarse por escrito se registraran dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector de trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de este, ante el Juez de Trabajo de



la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observara lo disponible en el artículo 18 de este Código.

En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los directores regionales de trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.

En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

**Art. 21 (Ex: 21).- Requisitos del contrato escrito.-** En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,



6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

**Art. 22 (Ex: 22).- Condiciones del contrato tácito.-** En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

En general, se aplicaran a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

**Art. 23 (Ex: 23).- Sujeción a los contratos colectivos.-** De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos.

**Art. 42 (Ex: 42).- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador:

**1.-** Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.



2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

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

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

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

6.- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y sus familias, en la cantidad



necesaria para su subsistencia. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

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

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

9.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección de Seguro General de salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para





satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

**10.-** Respetar las asociaciones de trabajadores;

**11.-** Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse delo trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan.

Los trabajadores comisionados gozaran de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados se sus respectivos contratos; pero no ganaran la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

**12.-** Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

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

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

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;



- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldo percibidos.

**15.-** Atender las reclamaciones de los trabajadores;

**16.-** Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

**17.-** Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

**18.-** Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

**19.-** Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año.



**20.-** Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajos situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

**21.-** Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

**22.-** Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

**23.-** Entregar a la asociación a la que pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

**24.-** La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contrataran otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes de su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento”;



**25.-** Pagar a trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

**26.-** Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

**27.-** Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero , en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar del país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

**28.-** Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;



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

**RESOLUCION:**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

Resuelve:

*Que el empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la ropa de trabajo sino hubiere cumplido con la obligación que le impone el artículo 41 (actual 42 numeral 29) del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral.*

*(RsCSJ: 18-may-1982. RO 421: 28-ene-1983)*

**INCONSTITUCIONALIDAD:**

**TRIBUNAL DE GARANTIAS CONSTITUCIONALES**

Resuelve:

*Suspender, parcialmente, por inconstitucionalidad de fondo, la resolución tomada por la Corte Suprema de Justicia, el 18 de Mayo de 1892 y publicada en el Registro Oficial 421, del 28 de mayo del 1983, en la parte de la frase que dice: “mientras dure la relación laboral”.*

*(RsTGC: 10-jun.1991. RO 713: 26-jun-1991)*

**30.-** conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de



hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

**31.-** Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldo y salarios, de los accidentes de trabajos y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

**32.-** Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligados a exhibir, en lugar visible o al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación, se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadores que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionados por el Instituto Ecuatoriano de



Seguridad Social con la multa de un salario vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

**33.-** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro oficial. En el segundo año, la contratación será el 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será el 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicara en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

**34.-** Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las comisiones sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código; y,



**35.-** Las empresas e instituciones públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajos de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEM sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritas por el país.

**Art. 184 (Ex: 184).- Del desahucio.-** Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la obra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos no treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificara en la forma prevista en el capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”.

**Art. 185 (Ex: 185).- Bonificaciones por desahucio.-** En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificara al trabajador con en veinticinco por ciento del equivalente a la ultima remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.





Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término de plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

**Art.186.- (Ex: 186).- Prohibición de desahucio.-** Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

**Art. 187.- (Ex: 187).- Garantías para dirigentes sindicales.-** El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizara con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo para el cual fue elegido.



Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días de pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, este deberá pagar, además de la indemnización, el recargo de cincuenta por ciento del valor de ella, el beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, el oficio, y entregara los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero esta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

**Art. 188 (Ex: 188).- Indemnización por despido intempestivo.-** El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:



Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijara la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que allá servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los tribunales de Conciliación y Arbitraje.



Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse este en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

**Art. 189 (Ex: 189).- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.-** En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

**Art. 190 (Ex: 190).- Indemnización al empleador por falta de desahucio.-** El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagara al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Código del Trabajo Ecuador



**Art. 191 (Ex: 191).- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.-**

Tendrá derecho a las indemnizaciones fijada en los artículos 187 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este Capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

**Art. 192 (Ex: 192).- Efectos del cambio de ocupación.-**

Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

**RESOLUCION:**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

Resuelve:

Que no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización, por despido, en el caso comprendido en el articulo 193 (actual 192), inciso primero del Código de Trabajo.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de de bomberos de la Republica, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones especificas.



**Art. 193 (Ex: 192).- Caso de liquidación del negocio.-** Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán avisos a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios el empleador da por terminada las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le sirvan, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

**Art.194 (Ex: 194).- Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.-** En el trabajo por obra o a destajo si empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagara al trabajador el valor de la parte ejecutado con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijara la autoridad que conozca del asunto sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.



**Art. 195 (Ex: 195).- Caso de incumplimiento por el contrato del trabajador.-** Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad de trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo hasta la fecha de la entrega.

## **DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO**

### **DETERMINACION DE LOS RIESGOS Y DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.**

**Art. 347 (Ex: 353).- Riesgos del trabajo.-** Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

**Art. 348 (Ex: 354).- Accidente de trabajo.-** Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

**Art. 349 (Ex: 355).- Enfermedades profesionales.-** Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de alguna



manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

**Art. 350 (Ex: 356).- Derecho a indemnización.-** El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

**Art. 351 (Ex: 357).- Indemnización a servidores públicos.-** El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozaran también del derecho concedido en el artículo anterior.

**Art. 352 (Ex: 358).- Derechos de los deudos.-** Reconocese el derecho que tiene los deudos a los médicos, especialista estudiantes de medicina, enfermeras y empleados en sanidad, salud pública y en general, de los





demás apartamentos asistenciales del Estado, que fallecieren en el ejercicio de sus cargos, por razones en contagio de enfermedades infectocontagiosas, para reclamar al Estado las indemnizaciones que correspondan por accidentes de trabajo.

Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior.

**Art. 353 (Ex: 359).- Indemnizaciones a cargo del empleador.-** El empleador esta obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y Protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

**Art. 354 (Ex: 360).- Exención de responsabilidad.-** El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes de trabajo.

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,



3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

**Art. 356 (Ex: 362).- Seguro facultativo.-** El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

Si no surtiere efecto tal seguro, subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador.

**Art. 357 (Ex: 363).- Responsabilidad de terceros.-** Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.



La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.

**Art. 358 (Ex: 364).- Sujeción al derecho común.-** Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en estas disposiciones queda sujeto al derecho común.

## **DE LOS ACCIDENTES**

**Art. 359 (365).- Indemnizaciones por accidentes de trabajo.-** Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

- 1.- Muerte;
- 2.- Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
- 3.- Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
- 4.- Incapacidad temporal.



**Art 360 (Ex: 366).- Incapacidad permanente absoluta.-** Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones:

**1.-** La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

**2.-** La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;

**3.-** La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;

**4.-** La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;

**5.-** La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;

**6.-** La enajenación mental incurable;



7.- Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,

8.- La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

**Art. 361 (Ex: 367).- Disminución permanente.-** Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

**Art. 362 (Ex: 368).- Incapacidad temporal.-** Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

## **DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**Art. 363.- Clasificación.-** Son enfermedades profesionales las siguientes:

### **1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:**



- a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;
- b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;
- c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;
- d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;
- e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;
- f. SÍFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);
- g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;
- h. TÉTANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;
- i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;
- j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;



k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;

l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;

ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;

m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;

**n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FÍSICOS:**

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;

FRÍO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre;

Radiaciones eléctricas: rayos X;

Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;



**o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FÍSICOS EN LA PRODUCCIÓN DE ENFERMEDADES:**

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;

El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMÁTICO, VIRUELA, PESTE BUBÓNICA, FIEBRE

AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

**2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OÍDO:**

a. OFTALMÍA ELÉCTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

b. OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

c. ESCLERORIS DEL OÍDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

**3. OTRAS AFECCIONES:**

a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;





- b. CALAMBRES PROFESIONALES: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;
- c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;
- d. AMONIACO: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;
- e. ÁCIDO FLUORHÍDRICO: grabadores;
- f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;
- g. ANHÍDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;
- h. ÓXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;
- i. ÁCIDO CARBÓNICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;
- j. ARSÉNICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
- k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;
- l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;



- ll.      HIDRÓGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;
  
- m.      VAPORES NITROSOS: estampadores;
  
- n.      SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
  
- ñ.      ÁCIDO CIANHÍDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
  
- o.      ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
  
- p.      CARBURO DE HIDRÓGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;
  
- q.      CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,
  
- r.      CÁNCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

**Art. 364.-** Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central.



Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

## **DE LAS INDEMNIZACIONES**

### **De las indemnizaciones en caso de accidentes**

**Art. 365 (Ex: 371).- Asistencia en caso de accidente.-** En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

**Art. 366 (Ex: 372).- Aparatos de prótesis y ortopedia.-** El empleador estará obligado a la provisión y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario en razón de la lesión sufrida por la víctima.

**Art. 367 (Ex: 373).- Cálculo de indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS.-** Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones, contienen los artículos 369, 370, 371, 372, y 373 de este Código, sustituyense, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de producirse el accidente,



siempre y cuando el trabajador accidentado no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto.

**Art. 368 (Ex: 374).- Presunción del lugar de trabajo.-** Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calcularán dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratase de un trabajador afiliado al IESS.

**Art. 369 (Ex: 375).- Muerte por accidente de trabajo.-** Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.



En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino que la provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

**Art. 370 (Ex: 376).- Indemnización por incapacidad permanente.-** Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluto y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

**Art. 371 (Ex: 377).- Indemnización por disminución permanente.-** Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que



corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagara el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.

**Art. 372 (Ex: 378).- Modificación de los porcentajes.-** Los porcentajes fijados en cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código.

**Art. 373 (Ex: 379).- Indemnización por incapacidad temporal.-** La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregadas por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.



Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a la que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.

**Art. 374 (Ex: 380).- Accidente en trabajo ocasional.-** Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.

**Art. 375 (Ex: 381).- Revisión de la disminución permanente parcial.-** Declarada una disminución permanente parcial para el trabajo, si ésta aumentare, puede ser revisado dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración.

#### **Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones**

**Art. 377 (Ex: 383).- Derecho de indemnización por accidente o enfermedad profesional.-** En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las



indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

**Art. 378 (Ex: 384).- Falta de derecho a indemnización.-** No tendrán derecho a la indemnización:

1.- El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

- 2.- Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
- 3.- La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por, lo menos a la fecha de la muerte;
- 4.- La madre que hubiese abandonado a su hijo en la infancia;
- 5.- Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior de su fallecimiento; y,
- 6.- Los nietos que subsistieren a expensas de sus padres.

**Art. 379 (Ex: 385).- Falta de herederos.-** A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización correspondiente a las personas que





comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.

**Art. 380 (Ex: 386).- Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.-**

Los jueces podrán prescindir de las normas comunes de la ley en lo que respecta a las pruebas del estado civil en el que el deudo o deudos funden su derecho a la indemnización. Apreciaran libremente las pruebas que presenten los interesados, ya para demostrar su parentesco con el trabajador fallecido, ya para justificar la identidad personal o de nombre de uno y otros.

Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del Juez se halla probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios.

**Art. 381 (Ex: 387).- Capacidades de padres menores de quince años.-**

Para los efectos de este título se consideran plenamente capaces al padre o madre menores de quince años, pudiendo entablar por sí mismo las acciones que correspondan a sus derechos o al de sus hijos.

La madre, o la mujer calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo que parece, aunque fuera menor de quince años, tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados anteriores, sin que sea



menester que ya le haya nombrado guardadores de los mismo o aun cuando hubiera otro guardador.

El padre, cualquiera que fuere su edad y siempre que justificare la tenencia del menor, o la persona que de hecho lo tuviere bajo su cuidado y protección, podrá ejercitar los derechos que correspondan al menor, y actuar en representación y en defensa de los intereses de éste.

El juez, con criterio social, apreciará las circunstancias y decidirá previo dictamen de los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia.

**Art. 382.- (Ex: 388).- Pensiones vitalicias.-** El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del artículo 369 de este Código, siempre que hiciera reserva de tal derecho al contestar la reclamación y las garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la ultima remuneración percibida por el trabajador, en los casos al que se refiere el artículo 377 de este Código y, a falta de los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el artículo 379 de este Código. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeren matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo.



El llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y de la distribución de la misma se hará de acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer.

**Art. 383.- (Ex: 389).- Pago íntegro de las indemnizaciones.-** Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el periodo transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o declaración de incapacidad.

**Art. 384 (Ex: 390).- Falta de derecho de los deudos.-** Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.

**Art. 385 (Ex: 391).- Reducción del monto de la indemnización.-** El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 674 de este Código.



Siendo concurrente las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

**Art. 386 (Ex: 392).- Denuncia del accidente o de la enfermedad.-** El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.

**Art. 387 (Ex: 393).- Contenido de la denuncia.-** En la denuncia se hará constar:

- 1.- Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
- 2.- Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentre;
- 3.- La naturaleza de las lesiones;
- 4.- Las personas que tengan derecho a la indemnización;
- 5.- La remuneración que percibía la víctima; y,
- 6.- El nombre y domicilio del empleador.

**Art. 388 (Ex: 394).- Comprobación de la veracidad de la denuncia.-**

El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará



la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.

**Art. 389 (Ex: 395).- Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.-**

El inspector de trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en éste Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos.

En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidara del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

**Art. 390 (Ex: 396).- Remuneración Anual.-** Para los efectos de las disposiciones anteriores entiéndase por remuneración anual la recibida por el trabajador durante el año anterior al accidente o enfermedad, de acuerdo con el artículo 95 de éste Código.



Para el trabajador que no ha laborado un año completo se obtendrá el promedio correspondiente en base a la remuneración diaria o mensual percibida durante el tiempo de labor.

**Art. 391 (Ex: 397).- Remuneración anual en el trabajo a destajo.-** Si el trabajo fuese a destajo la remuneración anual se determinará por la reglas contenidas en el artículo anterior, según que el trabajador haya laborado al servicio del empleador un año o menos de un año, respectivamente.

**Art. 392 (Ex: 398).- Servicio a dos o más empleadores.-** Cuando se trate de un trabajador que sirva o haya servido a dos o más empleadores, en distintas horas del día, se computará la remuneración como si todas las ganancias hubieran sido obtenidas en servicio del empleador para quien trabajaba en el momento del accidente.

**Art. 393 (Ex: 399).- Remuneración que no percibirá en dinero.-** La determinación de la remuneración que en su totalidad o en parte no perciba en dinero se hará por acuerdo de los interesados. Si esto no fuere posible, la hará el juez de la causa, tomando en cuenta el valor que en la localidad tengan las especies y demás prestaciones suministradas por el empleador, la tasa de las remuneraciones para los trabajadores de la misma profesión u oficio, siempre que no sean inferiores al mismo



legal, y las demás circunstancias necesarias para la fijación equitativa de la remuneración.

**Art. 394 (Ex: 400).- Remuneración no pactada.-** Si el trabajador no hubiere pactado el monto de su sueldo o jornal, éste se considerará equivalente a la remuneración pagada por el mismo empleador por servicios iguales, sin que en ningún caso sea inferior al mínimo legal. Si no existieren trabajadores en caso similar, se fijará el sueldo o salario de la víctima tomando en cuenta las circunstancias indicadas en el artículo anterior.

**Art. 395 (Ex: 401).- Cuantía de la indemnización.-** Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad social se tomaran en consideración las mismas cantidades, que paga dicho Instituto a sus afiliados.

**Art. 396 (Ex: 402).- Estipulación de indemnizaciones.-** Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de enfermedad o accidente.

**Art. 397 (Ex: 403).- Prestación de primeros auxilios.-** Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajo, si acaece en el lugar en que éste se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros



auxilios. Si no lo hace, se le impondrá una multa de ocho a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América en beneficio del trabajador.

**Art. 398 (Ex: 404).- Aumento de las indemnizaciones.-** Las indemnizaciones determinadas por este Título se aumentaran en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos prescriba el Capítulo de “Prevención de los Riesgos de Trabajo”, o se especificaren en los reglamentos.

**Art. 399 (Ex: 405).- Prohibición de enajenar.-** Los derechos que las disposiciones de este Título conceden a los trabajadores o a sus derechohabientes no puedan cederse, compensarse, retenerse ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código.

**Art. 400 (Ex: 406).- Descuento por anticipo de salario.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que trabajador adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.





**Art. 401 (Ex: 407).- Crédito privilegiado.-** Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este Título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun a los hipotecarios.

**Art. 402 (Ex: 408).- Pago de indemnizaciones.-** Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta.

El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector de trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, en caso de haber menores interesados.

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación de oficio, se recargaran las



indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

## **RESOLUCION:**

### **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

Resuelve:

*Que para deducir acción de carácter laboral, que persiga el pago de indemnización por riesgos de trabajo, no es requisito indispensable que, previamente, se haya planteado la denuncia o reclamación administrativa ante el Inspector de Trabajo<sup>2</sup>.*

**Art. 403 (Ex: 409).- Prescripción de las acciones.-** Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, si las consecuencias dañosas del accidente se manifiestan con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable del informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

---

<sup>2</sup> Registro Oficial Ecuador



## Capítulo V

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

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

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.

Art. 411.- Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e

Higiene del Trabajo.



Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e

Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;
2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;
3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;
4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;
5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de



salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

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

Art. 413.- Prohibición de fumar.- Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.



Art. 414.- Medios preventivos.- Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

Art. 415.- Condición de los andamios.- Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

Art. 416.- Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.- Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

Art. 417.- Límite máximo del transporte manual.- Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.



Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Art. 418.- Métodos de trabajo en el transporte manual.- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

Art. 419.- Aptitud física para trabajo en barco de pesca.- Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

Art. 420.- Contenido del certificado médico.- El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre



enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Art. 421.- Validez del certificado médico.- En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

Art. 422.- Gratuidad de los certificados.- Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

Art. 423.- Limpiezas de canales y pozos negros.- Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.





Art. 424.- Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.- Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

Art. 425.- Orden de paralización de máquinas.- Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliera este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la



notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

Art. 426.- Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.- Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

Art. 427.- Trabajadores que operen con electricidad.- Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.- 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.

Art. 429.- Provisión de suero antiofídico.- Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer



de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.

Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud; y,



3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

Art. 431.- Obligación de marcar el peso en fardos.- El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 433.- Cooperación de los medios de comunicación colectiva.- La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el 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. 435.- Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.- La Dirección Regional del

Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderá a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás



sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 437.- Modificación de porcentajes.- Los porcentajes establecidos en el cuadro del artículo siguiente podrán modificarse favorablemente al trabajador en la misma proporción en que lo fueren por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 410 (Ex: 416).- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.-**

Los empleados 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 el reglamento y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

**Art. 411 (Ex: 417).- Planos para construcción.-** Sin perjuicio de lo que a

este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico de Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.



**Art. 412 (Ex: 418).- Preceptos para la prevención de riesgos.-** El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las ordenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1.- Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservaran en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2.- Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3.- Se realiza revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4.- La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriban la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;

5.- Se ejercerá control de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán



una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato del trabajo, siempre que hubiere decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6.- Que se provea a los trabajadores de mascarillas y demás implementos defensivos, que se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir algunas enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presenten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicios de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal que quienes lo realizan, se les proveerá de una faja abdominal.





**Art. 413 (Ex: 419).- Prohibición de fumar.-** Se prohíbe fumar en los locales de trabajos de las fábricas.

**Art. 414 (Ex: 420).- Medios preventivos.-** Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta de un empleador, será así mismo obligatorio dotarles de ellos.

**Art. 415 (Ex: 421).- Condición de los andamios.-** Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o mas de alto.

**Art. 416 (Ex: 422).- Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.-** Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. A tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

**Art. 417 (Ex: 423).- Límite máximo del transporte manual.-** Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fabricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.



Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

**Art. 418 (Ex: 424).- Métodos de trabajo en el transporte.-** A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una información satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que debe utilizar.

**Art. 419 (Ex: 425).- Aptitud física para trabajo en barco de pesca.-** Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, sino presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

**Art. 420 (Ex: 426).- Contenido del certificado médico.-** El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado



médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorio y que no sufre enfermedad alguna que puede constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

**Art. 421 (Ex: 427).- Validez del certificado médico.-** En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el periodo de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

**Art. 422 (Ex: 428).- Gratuidad de los certificados.-** Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

**Art. 423 (Ex: 429).- Limpieza de canales y pozos negros.-** Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente a una ventilación eficaz.

**Art. 424 (Ex: 430).- Vestidos adecuados trabajos peligrosos.-** Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usaran vestidos adecuados.



**Art. 425 (Ex: 431).- Orden de paralización de máquinas.-** Antes de usar una maquina el que ala dirige se asegurara de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliera este deber, el trabajador dará a viso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenara la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si este no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.



**Art. 426 (Ex: 432).- Advertencia previa al funcionamiento de una maquina.-** Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por una señal convenida de antemano y conocida por todos.

**Art. 427 (Ex: 433).- Trabajadores que operen con electricidad.-** Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

**Art. 428 (Ex: 434).- Reglamentos sobre prevención de riesgos.-** La Dirección Regional del Trabajo, dictaran los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos o 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.

**Art. 429 (Ex: 435).- Provisión de suero antiofídico.-** Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas trópicas o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para amplificarlo, debiendo no solo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.



**Art. 430 (Ex: 436).- Asistencia médica y farmacéutica.-** Para la efectividad de las de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean estos personas naturales o jurídicas, observaran las siguientes reglas:

**1.-** Todo empleador conservara en el lugar de trabajo un botiquín de los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

**2.-** El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervigilado por el Ministerio de Salud; y,



**3.-** Se en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar de trabajo, para la pronta y oportuna atención.

**Art. 431 (Ex: 437).- Obligación de marcar el peso en fardos.-** El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objetos que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

**Art. 432 (Ex: 438).- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.-** En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este Capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 433 (Ex: 439).- Cooperación de los medios de comunicación colectiva.-** La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.



**Art. 434 (Ex: 440).- Reglamento de higiene y seguridad.-** En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuenta 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. 435 (Ex: 441).- Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.-** La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo, atenderá tanto las reclamaciones de los empleadores como de los obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

**Art. 436 (Ex: 442).- Suspensión de labores y cierre de locales.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión





requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

### **Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.**

**Art. 553 (Ex: 562).- Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.-** Adscritos a las direcciones regionales del trabajo funcionaran departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas.

**Art. 554 (Ex: 563).- De sus funciones.-** Los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

- 1.- La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene;
- 2.- La intervención de los médicos jefes de los departamentos en las comisiones centrales de calificación y en las demás para las que fueren designados;
- 3.- La formulación de instrucciones a los inspectores en materia concernientes a las actividades de los departamentos, instrucciones que deberán ser conocidas y aprobadas por las direcciones regionales; y,



4.- Las demás que se determinen en el respectivo reglamento.

### **2.3.2 FUNDAMENTACION TEORICA Y LEGAL**

La fundamentación legal del presente trabajo está contemplada en la Constitución de la República del Ecuador, El Código del Trabajador ecuatoriano, el Código Civil, el Código de Procedimiento Civil y demás Leyes ecuatorianas pertinentes.



## **2.4 MARCO TEORICO INSTITUCIONAL**

### **2.4.1 MISIÓN Y VISIÓN**

#### **MISIÓN**

Ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público.

#### **VISIÓN**

El Ministerio de Relaciones Laborales será una institución moderna, de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios.



## 2.4.2 OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Cambiar la actual relación capital - trabajo con un enfoque dirigido al desarrollo de los trabajadores y a la justicia laboral, siendo el ser humano el centro de toda política, sustentada en una estructura integral sostenible, que permita alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo decente e inclusivo y garantizando la estabilidad y armonía en las relaciones laborales con un permanente diálogo social, permitiendo el desarrollo y el incremento de la productividad y los beneficios, especialmente de los trabajadores.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incrementar la calidad del servicio que brindan los servidores en el sector público.
2. Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.
3. Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.
4. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.
5. Incrementar el acceso y vinculación de la oferta y demanda laboral.



6. Incrementar la eficiencia operacional.
7. Incrementar el desarrollo del talento humano.
8. Incrementar el uso eficiente del presupuesto.

## **ASUNTOS INTERNACIONALES**

La Dirección de Relaciones Internacionales tiene a su cargo el manejo de los temas internacionales en materia laboral. Entre sus principales funciones están: el asesorar al staff ejecutivo en todos los asuntos laborales de carácter internacional, regional y multilateral, así como también actuar como vínculo entre el MRL y los organismos internacionales y regionales de cooperación, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración (MRECI) y la Secretaría Técnica de Cooperación Internacional (SETECI).

### **MISIÓN:**

Asesorar a los niveles directivos en la aplicación de la política internacional adoptada en materia socio laboral en el marco de los convenios internacionales; así como canalizar la oferta y demanda de asistencia técnica y cooperación externa en el ámbito de competencia del Ministerio.

Principales atribuciones y responsabilidades:

- a) Coordinación interinstitucional en materia de movilidad humana y formulación de proyectos de impacto en el hecho migratorio laboral;



- b) Orientar la elaboración de proyectos enmarcados en convenios bilaterales y multilaterales de cooperación técnica financiera bilateral para el intercambio de conocimiento a nivel internacional en las diferentes unidades del Ministerio;
- c) Asesorar a las autoridades del Ministerio en materia de relaciones internacionales y de integración regional;
- d) Informar sobre el cumplimiento de los Convenios y Acuerdos suscritos y recomendaciones que envían los organismos internacionales;
- e) Orientar la elaboración de las memorias sobre el cumplimiento de los convenios bilaterales y multilaterales y recomendaciones internacionales de trabajo que han sido ratificadas o no por el Ecuador;
- f) Coordinación con las unidades ministeriales, instituciones nacionales e internacionales para recibir y brindar cooperación técnica y financiera;

### **Productos y servicios**

1. Registro de Acuerdos Ministeriales para Cooperación Internacional.
2. Registro , seguimiento y asesoría de Proyectos de Convenios Bilaterales y Multilaterales
3. Registro de Convenios de Cooperación Técnica y Financiera Bilateral y Memorandos de Entendimiento y Cooperación.



4. Informes sobre el cumplimiento de los Convenios Internacionales.
5. Informes sobre la conveniencia o no de ratificación de los Convenios Internacionales propuestos por la OIT.
6. Documentos sobre la Legislación Laboral Internacional.
7. Informes sobre metas alcanzadas en reuniones oficiales a nivel internacional.
8. Memorias anuales de los convenios ratificados por Ecuador en la OIT.
9. Agenda Internacional de autoridades.
10. Propuestas de cooperación internacional en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración, la SETECI y organismos internacionales.
11. Banco de proveedores de posibles cooperantes.
12. Informes de gestión de la unidad en relación a la Cooperación Internacional.
13. Mecanismos de coordinación con la SETECI y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración para optimizar la gestión de la cooperación externa y acelerar la ejecución de los proyectos.
14. Asesoramiento a usuarios en temas de Cooperación Internacional, en el ámbito de las competencias del Ministerio.



15. Protocolo y cumplimiento de normas de relación con distintas autoridades nacionales e internacionales.

16. Plan Operativo Anual de la Unidad.

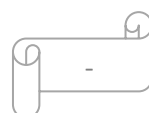
Convenios Internacionales vigentes en materia de Cooperación y/o Asistencia Técnica

\* BRA-177 Acuerdo complementario al Acuerdo básico de Cooperación Técnica entre el Gobierno de la República del Ecuador y el Gobierno de la República Federativa del Brasil y el Gobierno de la República del Ecuador para la Implementación del Proyecto “Fortalecimiento del Sistema de Protección de Derechos a niños, Niñas y Adolescentes contribuyendo a la erradicación del Trabajo Infantil”

\* CHN-139 Memorando de entendimiento sobre la cooperación en los campos de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entre el Ministerio de Relaciones Laborales de la República del Ecuador y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Popular China.

\* COL-480 Convenio Marco de Cooperación Internacional y Asistencia Técnica entre el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de la República de Colombia y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP de la República del Ecuador.

\* JPN-100 Minutas de discusiones entre la Misión Japonesa del estudio previo y las autoridades competentes de la República del Ecuador sobre la Cooperación Técnica Japonesa para el proyecto de Capacitación Laboral







para grupos vulnerables de la población del Ecuador, incluyendo los refugiados.

\* VEN-100 Memorando de entendimiento entre el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) de la República del Ecuador y el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) de la República Bolivariana de Venezuela.

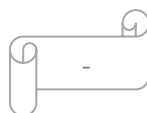
\* PER-428 Estatuto Migratorio Permanente Ecuatoriano Peruano.

\* PER-416 Memorando de Cooperación en Materia Laboral y Social entre el Ministerio de Relaciones Laborales de la República del Ecuador y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la República del Perú.

### **Logros Alcanzados**

1. El MRL ha entablado un primer contacto con Singapur desde el reciente establecimiento de una Embajada Ecuatoriana en dicho país. El objetivo principal de este contacto ha sido poder fomentar las relaciones bilaterales en concordancia con los lineamientos de la política exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores Comercio e Integración y así lograr establecer mecanismos de Cooperación y trabajo conjunto con el Instituto Nacional de la Meritocracia, dado que Singapur es en la actualidad el país que más se acerca a una meritocracia pura.

2. Las difusiones del Estatuto Migratorio Permanente entre Ecuador y Perú en zonas fronterizas se han llevado a cabo de manera exitosa con el apoyo de la Dirección de Migración y Extranjería del MRECI en Machala y



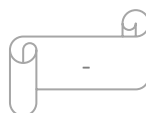


Cañar, con el apoyo financiero de El ISCOD, ONG española, cuyo foco de trabajo en conjunto con el MRL ha sido la regularización del migrante laboral. Mediante un esfuerzo conjunto se elaboró la “Guía Sociolaboral para el Trabajador Migrante Peruano”, una guía gratuita que resume los procedimientos para regularizar la situación de los trabajadores peruanos en el Ecuador, de acuerdo a los lineamientos del MRL y el MRECI.

3. En el marco del proyecto MIGRANDINA, el Ministerio de Relaciones Laborales forma parte de la Comisión Mixta de Migración Laboral misma que es liderada por la SENAMI e integrada por otras 20 instituciones nacionales. En la segunda etapa de este proyecto a implementarse en el año 2012, se buscará brindar apoyo técnico al MRL para crear con fondos de la Unión Europea una plataforma virtual con un sistema de información sobre mercados de trabajo y flujo migratorio para los migrantes retornados, al igual que para apoyar al SECAP en cuanto a la Certificación de Competencias Laborales.

4. El MRL forma parte del Subcomité Andino de Autoridades de Migración Laboral (CAAM Laboral) que ha sesionado regularmente bajo la modalidad de videoconferencia para consensuar la propuesta que reglamenta la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, la misma que impulsada por parte del MRL y el MRECI para la implementación unilateral en Ecuador.

5. En el 2011 se reanudó el contacto con Argentina para ejecutar actividades de Asistencia Técnica enmarcadas en el “Memorando de

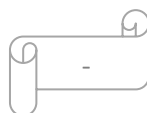




Cooperación en Materia Laboral Y Social entre el Ministerio de Trabajo y Empleo de la República del Ecuador y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina”.

6. El Ministerio cuenta ya con un propuesta consolidada del plan de trabajo para la Asistencia Técnica en materia de Reversión Laboral para ser ejecutada tentativamente los primeros meses del año 2012 por la Dirección de Empleo.

7. En el marco de las actividades que se ejecutan en conjunto con la Organización Internacional de Trabajo OIT el MRL se desempeñará como Coordinador Nacional del Plan de Acción de Empleo Juvenil (PANEJ), para el cual la Directora de Atención a Grupos Prioritarios fue designada como Coordinadora del Programa, financiado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con una duración de tres años (2009 – 2012). En el 2010 se capacitaron a 450 jóvenes para emprendimientos económicos y se creó el primer foro juvenil “Juventud que se hace escuchar” y en el 2012 se identificarán nuevas líneas de acción y cooperación en este mismo marco.





## CONVENIOS Y RATIFICACIONES ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

<b>PERIODO DESDE</b>	<b>PERIODO HASTA</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>MINISTROS</b>
23-04-2012	Actual	Ministerio de Relaciones Laborales	Francisco Vacas
13-08-2009	23-04-2012	Ministerio de Relaciones Laborales	Richard Espinosa Guzmán
15-01-2007	12-08-2009	Ministerio de Trabajo y Empleo	Antonio Gagliardo Valera
03-08-2006	15-01-2007	Ministerio de Trabajo y Empleo	José Ricardo Serrano
11-05-2005	31-07-2006	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos	Galo Chiriboga Zambrano
17-12-2003	20-05-2005	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos	Raúl Izurieta Mora
22-08-2003	16-12-2003	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos	Martha Vallejo Luzuriaga
15-01-2002	15-08-2003	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos	Felipe Mantilla Huerta
31-01-200	14-01-2003	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos	Martín Indsua Chang
10-08-1998	21-01-2000	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos	Ángel Polibio Chavez



## **DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO**

El Ministerio de Relaciones Laborales cuenta con las siguientes Direcciones Regionales de Trabajo, de acuerdo a la siguiente jurisdicción:

- 1) Dirección Regional Quito: Provincias de Pichincha, Napo y Orellana;
- 2) Dirección Regional Guayaquil: Provincias de Guayas, Esmeraldas, Los Ríos, El Oro y Galápagos;
- 3) Dirección Regional Cuenca: Provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago;
- 4) Dirección Regional Ambato: Provincias de Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua y Chimborazo;
- 5) Dirección Regional Ibarra: Provincias de Carchi, Imbabura y Sucumbíos;
- 6) Dirección Regional Loja: Provincias de Loja y Zamora Chinchipe; y
- 7) Dirección Regional Portoviejo: Provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas.

Las Direcciones Regionales de Trabajo, están facultadas para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, imponer multas y sanciones, resolver reclamos colectivos de trabajadores, disponer las inspecciones a empresas industriales y no industriales para verificar la existencia de certificados médicos de menores, verificar el cumplimiento de



la aplicación de los mandatos constituyentes, ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo, aprobar los reglamentos internos de trabajo, aprobar los reglamento de seguridad y salud en el trabajo y aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo.



## 2.5 PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

### 2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los perjuicios que se ocasionan a los trabajadores cuando los empleadores no cumplen con las disposiciones legales de Seguridad Industrial son lesiones permanentes y en ciertas ocasiones la muerte, pues los riesgos a los que se somete el trabajador industrial en nuestra provincia son elevados.

### 2.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- 4 Para mejorar la implementación que proteja la trabajador, es necesario la voluntad del empleador, el mismo que debe ser consciente de que al proteger al trabajador se protege a sí mismo.
- 5 Las causas que influyen la falta de implementación al trabajador en la empresa privada son: el desconocimiento de la Ley y la escasa inversión para seguridad industrial.
- 6 La determinación de una normativa para sancionar la falta de implementos al trabajador en las empresas privadas en la ciudad de Babahoyo será una medida que beneficiará a los trabajadores industriales del país.



## 2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### VARIABLE INDEPENDIENTE

### INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><b>Se define como incumplimiento de las medidas de seguridad industrial a la falta de aplicación de un sistema para la protección del trabajador industrial durante la duración de sus respectivas jornadas de trabajo.</b></p>	<p>Inobservancia de las disposiciones legales de seguridad industrial.</p>	<p><b>Falta de señalización básica en la industria</b></p>	<p>¿Considera usted que debido a la falta de señalización en las empresas es que los trabajadores sufren accidentes de trabajo? Si___ No___</p> <p>¿Cree usted que los empleadores que no tengan políticas de protección industrial en sus empresas deben ser sancionados de acuerdo con lo que determina la Ley? Si___ No___</p> <p>¿Piensa usted que las autoridades encargadas del control de cumplimiento de las disposiciones laborales realizan de manera adecuada su trabajo? Si___ No___</p>	<p><b>Encuestas y entrevistas.</b></p>



## VARIABLE DEPENDIENTE

### PERJUICIOS QUE SE OCASIONAN AL TRABAJADOR INDUSTRIAL

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Perjuicios son los daños que se le presentan al empleado como resultado de la no aplicación de un régimen de seguridad industrial, pudiendo ser estos daños: físicos, psicológicos, económicos, morales, etc.	<b>Daños</b>	<b>Discapacidades.</b>  <b>Muerte.</b>	<p>¿Cree usted que la inobservancia a las disposiciones legales de seguridad industrial es la causa de las discapacidades sufridas por los trabajadores? Si___ No___</p> <p>¿Considera usted que solo la falta de aplicación de normas de seguridad industrial es culpable de las discapacidades sufridas por los trabajadores? Si___ No___</p> <p>¿Piensa usted que la falta de aplicación de normas de seguridad industrial, se debe al desconocimiento de la ley de</p>	<b>Encuestas y entrevistas</b>



			parte del empleador? Si____ No____	
--	--	--	---	--

## 2.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS.

**MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Conjuntos de principios leyes, normas y mecanismo de prevención de los riesgos inherentes al recinto laboral, que pueden ocasionar un accidente ocupacional, con daños destructivos a la vida de los trabajadores o a las instalaciones o equipos de las empresas en todos sus ramos.

**SEÑALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS:** es el conjunto de estímulos que condicionan la actuación del individuo que los recibe frente a ciertas circunstancias, determinados riesgos, protecciones necesarias a utilizar y trayectoria a seguir.

**POLITICAS DE PROTECCION INDUSTRIAL:** Es crear un ambiente laboral adecuado al desarrollo de las facultades físicas y Mentales de los Trabajadores que hacen vida laboral, por lo tanto, se define la Higiene y la Seguridad Industrial como materia obligada en cada procedimiento y tarea que se realice.

**INOBSERVANCIA:** Falta de observancia. Jurídicamente hablando significa incumplimiento de alguna norma o ley, por falta de conocimiento al no conocer que hay o existía dicha ley.



**DISPOSICIONES LEGALES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Es el estudio y cumplimiento de las normas de seguridad en una institución de tipo industrial. Pero no solo en cuestión de infraestructura sino también en lo social o colectivo de los trabajadores.

**DISCAPACIDADES:** es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

**NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Son las que tienen como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores, por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones adecuadas para el trabajo, como capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes de trabajo.



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA.**

#### **3.1 METODOLOGIA EMPLEADA.**

##### **MÉTODO CIENTÍFICO.**

Se aplicó el método científico porque emplea un conjunto de procedimientos lógicamente sistematizados ya que requiero descubrir hechos, datos y problemas reales, los mismos que me permitirán establecer una conclusión general y después del análisis me conducirá a la búsqueda de soluciones.

Apliqué las siguientes fases del Método Científico.

- Observación.
- Determinación del problema.
- Ideas a defender.
- Verificación de los resultados.
- Recopilación de datos.

##### **MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.**

**LA INDUCCIÓN** la utilice como una forma de razonamiento, por medio de la cual pasamos de los conocimientos particulares a un



conocimiento más general, que me reflejará lo que hay de común en los fenómenos individuales.

**LA DEDUCCIÓN** fue una forma de razonamiento, mediante la cual se pasó de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso, el hecho me hizo comprender un conocimiento verdadero que nos garantizó una conclusión verdadera, siempre y cuando se fundamentaron las premisas iniciales.

### **MÉTODO DESCRIPTIVO.**

Se usó este método en la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos conseguidos y nos facilitó conseguir la interpretación de “EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR”

### **3.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Los tipos de investigación empleados son: descriptivas y explicativas; **Descriptivas**, por cuanto a través de la información obtenida se clasificaron elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, **Explicativa**, porque me permitió un análisis del fenómeno para su rectificación.



### **3.3 MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación se empleó la modalidad de campo y documental.

De campo porque se realizó encuestas, y documental porque mi investigación se fundamenta también en documentales relacionados con el tema **EL CODIGO DE TRABAJO EN LO CONCERNIENTE A RIESGOS DE TRABAJO Y SU INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR.**

### **3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.**

#### **POBLACIÓN.**

La población o universo a que se investigó lo conformaron: Jueces del Trabajo, Abogados en Libre Ejercicio, personas en procesos judiciales.

La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error, se estudia las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global, definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia.



Tamaño de la muestra

Muestreo Sistemático

N= Población

n= Tamaño de la muestra

E = Porcentaje de error al cuadrado (0.05)

Formula

$$N=n/(E)^2 (N-1)+1$$

$$n= \frac{N}{(E)^2 (N-1)+1}$$
$$n= \frac{90191}{(0.05)^2 (90191-1)+1}$$
$$n= \frac{90191}{(0.0025)(90191-1)+1}$$
$$n= \frac{90191}{226.475}$$

$$n= 398$$

## MUESTREO ESTRATIFICADO

Son las muestras tomadas de los diversos extractos en que se divide la población o universo, para obtener una muestra aleatoria estratificada, dividimos la población.



<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
Ciudadanos	97
Abogados	50
Jueces	1
Fiscales	1
Inspector de trabajo	1
<b>Total</b>	<b>150</b>

### **3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **TÉCNICAS**

La técnica de la entrevista nos permitió tener un acercamiento objeto sujeto, para determinar objetivamente las preguntas previamente establecidas en un patrón predefinido. A esté le consideramos como entrevista dirigida.

A través de esta técnica nos permitimos obtener información por medio del dialogo entre dos o más personas.

#### **ENTREVISTAS.**

La entrevista fue estructurada (preguntas previamente elaboradas y ordenadas) la misma que nos condujo a un acercamiento a la Inspectoria del Trabajo, Juez del Trabajo, Abogados en Libre Ejercicio y archivos que son objetos de la investigación.





## **ENCUESTAS.**

La encuesta ayudó a obtener información a través de un cuestionario realizado a las personas involucradas en la investigación el mismo que es “el incumplimiento de las medidas de seguridad industrial de parte del empleador y los perjuicios que se ocasionan al trabajador en casos de accidentes de trabajo”.

Y la utilizamos en la población determinada o por muestreo, aplicamos una encuesta tipo general que nos permitió recoger las respuestas de todos los involucrados en el campo de estudio. A más esta técnica nos permitió averiguar las causas, motivos o razones que originó el problema planteado.

## **INSTRUMENTOS.**

Es la herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios de preguntas, los mismos que deben poseer validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos deben corresponder a la realidad investigada. En este trabajo se aplicó los siguientes instrumentos:

- Ficha de trabajo bibliográfica
- Guía de observación.
- Cuestionario de encuesta
- Guía de entrevista



### 3.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Constituyó la fase de ordenamiento, consolidación y presentación de los datos que se recogieron, mediante los instrumentos que se aplicaron para la obtención de la información.

Etapas:

∅ Depuración.

Aquí se depuraron las encuestas (sucias, con tachones, ilegibles, etc.):

- Preguntas sin respuestas.
- Encuestas incompletas.
- Preguntas con doble y triple respuesta.
- Encuestas copiadas.
- Seriación.

Se procedió al reconocimiento de las características de los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario, Guías y fichas:

- La crítica y análisis de consistencia .y,
- Codificación y caracterización de las mismas.
- ∅ Programación de procesamiento.
- El tipo de procesamiento; estadístico,
- Cuadros de frecuencia,
- Se utilizó las medidas de tendencia central (media, mediana, diferencias de medias, etc.), Se utilizó formatos de datos como



instrumentos técnicos, que acumulan los datos originales y que facilitarán la obtención de las particularidades estadísticas y sus cuadros respectivos.

### Guía de Preguntas

#### **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN Y JUECES DEL TRABAJO DE LOS RÍOS SOBRE EL TEMA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DE PARTE DEL EMPLEADOR Y LOS PERJUICIOS QUE SE OCASIONAN AL TRABAJADOR EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

1. ¿Quién cree usted que es el responsable de cubrir con los gastos por enfermedades y accidentes de trabajo?  
\_\_\_\_\_
2. ¿Cree usted que la inobservancia a las disposiciones legales de seguridad industrial es la causa de las discapacidades sufridas por los trabajadores?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
3. ¿Piensa usted que la falta de aplicación de normas de seguridad industrial, se debe al desconocimiento de la ley de parte del empleador?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
4. ¿Cree usted que el Departamento de seguridad e Higiene del trabajo y el Inspector del Trabajo cumplen con los preceptos para la prevención de riesgos determinados en el Código del Trabajo?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
5. ¿Qué medidas cree usted que deben implementarse para que la Inspectoría del Trabajo realice las inspecciones determinadas en la Ley?  
\_\_\_\_\_
6. ¿Piensa usted que solamente el Inspector del Trabajo es responsable por la falta de cumplimiento de parte de los empleadores para la prevención de riesgos en las empresas industriales?  
Si\_\_\_ No\_\_\_



### **3.7 SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO**

Siendo este trabajo netamente investigativo utilizamos como fuentes de investigación las siguientes:

#### **FUENTES PRIMARIAS.**

Entrevista directa al recurso humano (.) En relación con la situación objeto de estudio.

#### **FUENTES SECUNDARIAS.**

- Leyes Laborales
- Análisis de documentos.
- Internet.
- Archivos

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

#### 4.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS EN EL LIBRE JERCICIO DE LA PROFESIÓN Y JUECES DEL TRABAJO DE LOS RÍOS SOBRE EL TEMA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DE PARTE DEL EMPLEADOR Y LOS PERJUICIOS QUE SE OCASIONAN AL TRABAJADOR EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

No	PREGUNTA	El Empleador	%	El I.E.S.S.	%		PORCENTAJE
1	¿Quién cree usted que es el responsable de cubrir con los gastos por enfermedades y accidentes de trabajo?	118	78.67	32	21.33	150	100%
		SI	%	NO	%	Nº	PORCENTAJE
2	¿Cree usted que la inobservancia a las disposiciones legales de seguridad industrial es la causa de las discapacidades sufridas por los	80	53	70	47	150	100%

	trabajadores?						
3	¿Piensa usted que la falta de aplicación de normas de seguridad industrial, se debe al desconocimiento de la ley de parte del empleador?	18	12	132	88	150	100%
4	¿Cree usted que el Departamento de seguridad e Higiene del trabajo y el Inspector del Trabajo cumplen con los preceptos legales para la prevención de riesgos determinados en el Código del Trabajo?	126	84	24	16	150	100%
5	¿Qué medidas cree usted que deben implementarse para que la Inspectoría del Trabajo realice las inspecciones determinadas	105 Frecuentes Inspecciones a las fabricas	70	45 Facultar a los Inspectores a aplicar sanciones a los	30	150	100%

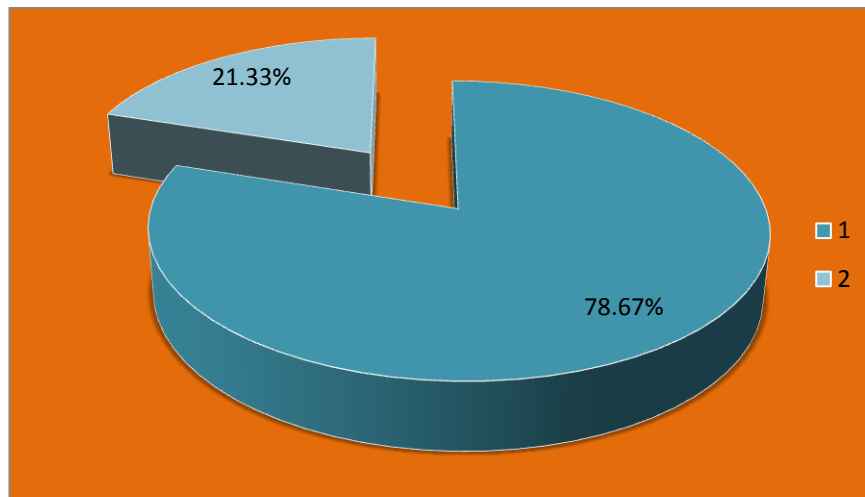
	en la Ley?			empleadores que incumplan.			
6	¿Piensa usted que solamente el Inspector del Trabajo es responsable por la falta de cumplimiento de parte de los empleadores para la prevención de riesgos en las empresas industriales?	105	70	45	30	150	100%

## 4.2 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

### PREGUNTA N° 1

¿Quién cree usted que es el responsable de cubrir con los gastos por enfermedades y accidentes de trabajo?

ITEMS	RESPUESTA	FRECUENCIA	%
1	El Empleador	118	78.67
	El IESS	32	21.33
TOTAL		150	100



### ANÁLISIS.

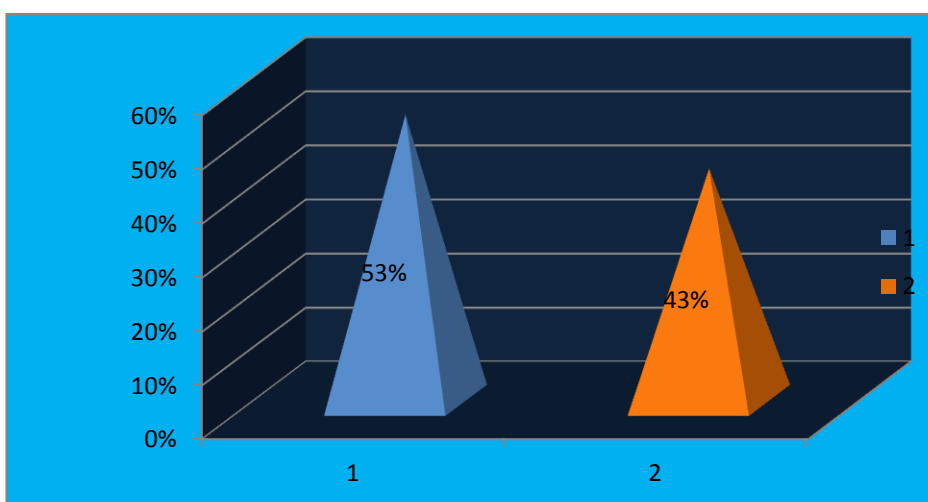
El 78.67 de las personas creen que el empleador es el responsable de cubrir con los gastos por enfermedades y accidentes de trabajo.



## PREGUNTA N° 2

¿Cree usted que la inobservancia a las disposiciones legales de seguridad industrial es la causa de las discapacidades sufridas por los trabajadores?

ITEMS	RESPUESTA	FRECUENCIA	%
2	Si	80	53
	No	70	47
TOTAL		150	100



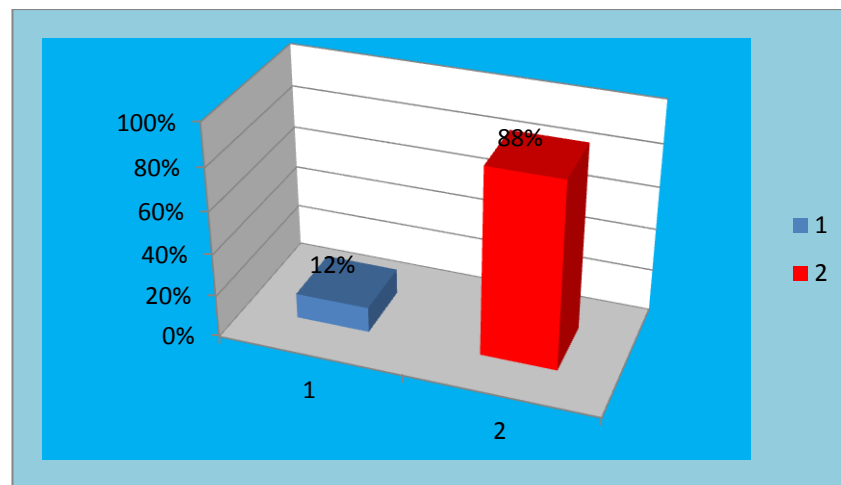
## ANÁLISIS.

Del 100% de los encuestados el 53% contestaron que la inobservancia a las disposiciones legales de seguridad industrial es la causa de las discapacidades sufridas por los trabajadores.

### PREGUNTA N° 3

¿Piensa usted que la falta de aplicación de normas de seguridad industrial, se debe al desconocimiento de la ley de parte del empleador?

ITEMS	RESPUESTA	FRECUENCIA	%
3	Si	18	12
	No	132	88
TOTAL		150	100



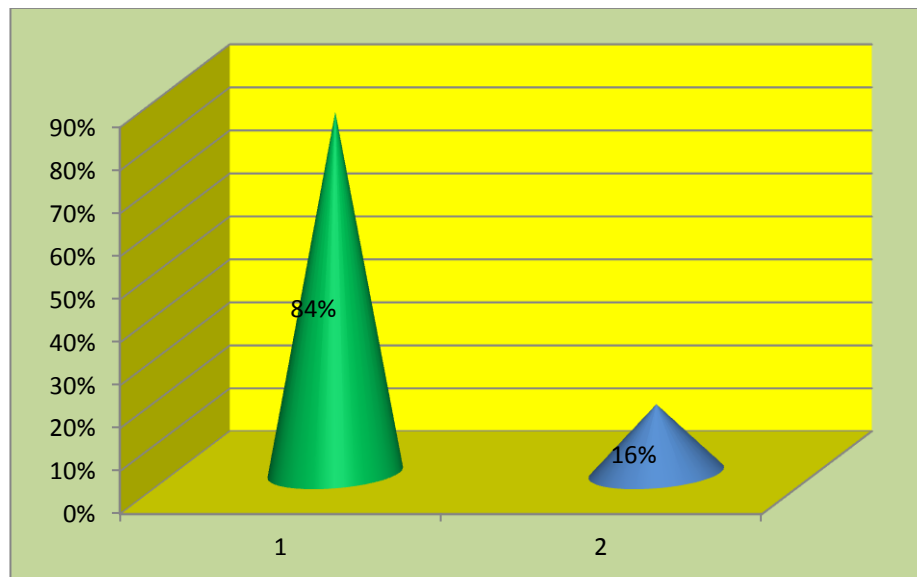
### ANÁLISIS.

El 88% de los entrevistados piensa que la falta de aplicación de normas de seguridad industrial, se debe al desconocimiento de la ley de parte del empleador.

#### PREGUNTA N° 4

¿Cree usted que el Departamento de seguridad e Higiene del trabajo y el Inspector del Trabajo cumplen con los preceptos legales para la prevención de riesgos determinados en el Código del Trabajo?

ITEMS	RESPUESTA	FRECUENCIA	%
4	Si	126	84
	No	24	16
TOTAL		150	100



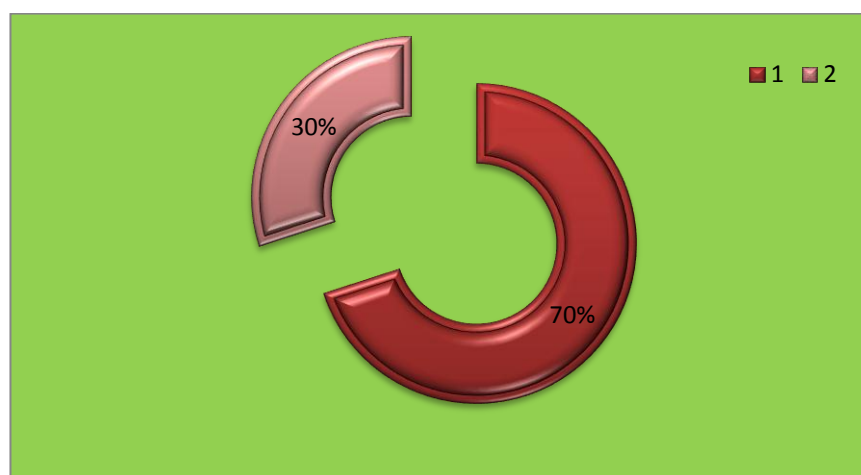
#### ANÁLISIS.

El 84% de los encuestados cree que el Departamento de seguridad e Higiene del trabajo y el Inspector del Trabajo cumplen con los preceptos para la prevención de riesgos determinados en el Código del Trabajo

### PREGUNTA N° 5

¿Qué medidas cree usted que deben implementarse para que la Inspectoría del Trabajo realice las inspecciones determinadas en la Ley?

ITEMS	RESPUESTA	FRECUENCIA	%
5	Presentar solicitudes de peticiones de partes de los interesados.	105	70
	Facultar a los Inspectores a aplicar sanciones a los empleadores que incumplan.	45	30



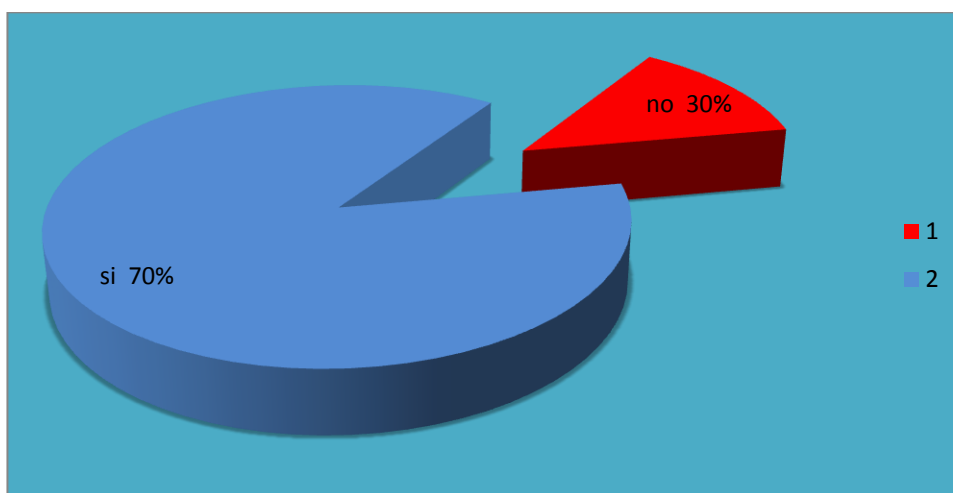
### ANÁLISIS.

El 70% de los entrevistados piensa que las medidas que deben implementarse para que la Inspectoría del Trabajo realice las inspecciones determinadas en la Ley es presentar solicitudes de peticiones de partes de los interesados.

### PREGUNTA N° 6

¿Piensa usted que solamente el Inspector del Trabajo es responsable por la falta de cumplimiento de parte de los empleadores para la prevención de riesgos en las empresas industriales?

ITEMS	RESPUESTA	FRECUENCIA	%
6	Si	105	70
	No	45	30
TOTAL		150	100



### ANÁLISIS.

De los 150 encuestados el 70% considera que solamente el Inspector del Trabajo es responsable por la falta de cumplimiento de parte de los empleadores para la prevención de riesgos en las empresas industriales.



### 4.3 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El presente trabajo investigativo, las encuestas y entrevistas me se permitieron determinar que la falta de cumplimiento de las disposiciones referentes a la Seguridad e Higiene en las empresas de tipo industrial genera lesiones y en ocasiones la muerte de los trabajadores, el incumplimiento se presenta debido a la falta de inspecciones a dichas empresas de parte de las autoridades administrativas competentes, el desconocimiento de la Ley y la escasa inversión para seguridad industrial es otra causal para que se presenten accidentes de trabajo además de que la falta de sanciones a los que incumplen las disposiciones de seguridad industrial es uno de los factores más importantes en este aspecto, con esta fundamentación he logrado comprobar que las hipótesis se verifican y determinar que los objetivos de este trabajo de investigación es de mucha importancia, tanto para el Empleador como para el Trabajador.



## CAPÍTULO V

### 5.1 CONCLUSIONES.

En un análisis general de los resultados podremos concluir lo siguiente:

- Los empleadores no cumplen con los requisitos de seguridad industrial en sus respectivas empresas.
- La señalización existente en las empresas industriales casi son inexistentes.
- Los riesgos de los accidentes de trabajo deben ser cubiertos en su totalidad por el empleador.
- El Inspector del Trabajo no realiza las inspecciones necesarias a las fábricas industriales.
- La falta de cumplimiento de las disposiciones de seguridad en las empresas, puede generar accidentes que ocasionan lesiones permanentes y hasta la muerte.
- Los trabajadores de las empresas no notifican al Inspector del trabajo sobre la falta de seguridad industrial.



## RECOMENDACIONES

1. Recomiendo a los trabajadores que trabajen en industrias, empresas en las que no existan las condiciones básicas para el desarrollo de sus actividades demandar ante el Inspector del Trabajo la existencia de estas anomalías.
2. Se recomienda a los dueños de las empresas cumplir con las disposiciones contempladas en el Código del Trabajo y demás leyes pertinentes para la prevención de los accidentes del trabajo.
3. Se recomienda también a los Inspectores del Trabajo, que una vez que tengan conocimiento de alguna anomalía en empresas industriales referentes a la seguridad de los trabajadores y con la finalidad de prevenir riesgos del trabajo, realizar de manera permanente las inspecciones a dichas instituciones.
4. Se recomienda además a las instituciones administradoras de Justicia, que cuando llegue a su conocimiento algún asunto relacionado con accidentes de trabajo, y se compruebe que estos sucedieron por falta de prevención del empleador, apliquen de forma rigurosa las sanciones a los responsables.





## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1 TITULO DE LA PROPUESTA**

Creación de un programa permanente de información sobre Higiene y Seguridad Industrial.

#### **6.2 JUSTIFICACION**

Este proyecto es de muy importante tanto para Empleadores como para Trabajadores, los trabajadores se beneficiaran de información que les permitirá conocer los cuidados a los que deberán someterse durante el desarrollo de sus actividades laborales, y al empleador le permitirá tener un ambiente de trabajo más propicio y libre de accidentes.



## **6.3 OBJETIVOS**

### **6.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Eliminar los accidentes o riesgos del trabajo en el País.

### **6.3.2 ESPECIFICOS**

- ✓ Crear ambientes de trabajo más seguros
- ✓ Cuidar el cumplimiento de las normas establecidas en el Código del Trabajo sobre higiene y seguridad.
- ✓ Controles permanentes de las Autoridades de trabajo a las empresas industriales de Babahoyo entre las mas importantes (Facundo e industrias arroceras).

## **6.4 METODOLOGIA.-**

### **DESCRIPTIVA-EXPLICATIVA**

Se recomienda el uso de este método de la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos a conseguir y nos facilite la Creación de un programa permanente de información sobre Higiene y Seguridad Industrial que arroje resultados positivos en las empresas de nuestra ciudad de Babahoyo.



**Investigación Explicativa.**-Este Método de la investigación tiene como objetivo principal describir y cuantificar los hechos, para de esta manera facilitar la comprensión de parte de las personas vinculadas con este trabajo, ya que analiza el porqué de las razones que se presentan en la realización del proyecto.

## **6.5 FACTIBILIDAD**

La propuesta tiene total validez y aplicabilidad, así como ha sido factible este trabajo, del cual se deduce luego de la interpretación de las diferentes preguntas que se analizaron con anterioridad, que existe la necesidad de Crear un programa permanente de información sobre Higiene y Seguridad Industrial, como instrumento para detener los accidentes y riesgos del trabajo.

## **6.6 DESCRIPCION DE LA PROPUESTA**

La propuesta está elaborada fundamentándose en los mandatos establecidos en nuestra Constitución de la República, La Ley del Trabajo, con la finalidad de disminuir los accidentes del trabajo y que se implementen departamentos de seguridad industrial en todas las empresas, además debe ejercerse el respectivo control de parte del Inspector del Trabajo, el mismo que deba actuar apegado a lo que determina el Derecho Constitucional, Civil y Laboral, generando de esta manera un efectivo desarrollo de sus actividades y excelentes relaciones entre empleados y empleadores.



## **6.7 ACTIVIDADES**

- ✓ Reuniones de información sobre las empresas en los que no existen señalizaciones para prevenir riesgos del trabajo en la ciudad de Babahoyo.
- ✓ Entrega de material didáctico y de información a las personas que asisten a las reuniones informativas sobre higiene y seguridad del trabajo.
- ✓ Visitar las empresas existentes en la ciudad de Babahoyo para difundir la importancia del conocimiento y respeto a las Leyes laborales.

## **6.8 IMPACTO**

El impacto de esta propuesta se sentirá específicamente en la comunidad babahoyense, pero tendrá además un impacto de tipo social, político, cultural, económico e histórico.

## **6.9 EVALUACIÓN**

La evaluación de la presente propuesta se realizará una vez puesta en práctica y cumplidos los requisitos establecidos para su perfecto desarrollo



## BIBLIOGRAFIA

- ✓ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR
  
- ✓ CODIGO DEL TRABAJO
  
- ✓ CABANELLAS, Guillermo; “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina edición 2000
  
- ✓ GUERRERO VIVANCO Walter, “Derecho Procesal Penal” ,tomo I.

## LINKOGRAFIA

- ✓ [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_124341.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)
  
- ✓ [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_126385/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_126385/lang--es/index.htm)
  
- ✓ [http://www.elcomercio.com/negocios/prevencion-trabajo-ahorro\\_0\\_752924819.html](http://www.elcomercio.com/negocios/prevencion-trabajo-ahorro_0_752924819.html).
  
- ✓ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Conceptos-De-Normas-De-Seguridad-e/715573.html>
  
- ✓ <http://www.emagister.com/curso-gerencia-seguridad-industrial/politicas-seguridad-industrial>



# ANEXOS



