

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**“Los riesgos laborales en las instituciones privadas debido a la presencia del
COVID-19”**

AUTOR

Ernesto Olmedo Freire Ortiz

TUTOR

Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño

Riobamba – Ecuador

2022

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

Ernesto Olmedo Freire Ortiz, estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, con cedula de ciudadanía No. 180468966-7, declaro de manera expresa que todo el contenido del presente Proyecto de Investigación, como pensamientos, criterios, conclusiones y recomendaciones, son de mi absoluta y total responsabilidad; de igual manera, declaro que los derechos de autoría le corresponden a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Ernesto Olmedo Freire Ortiz

C.C. 180468966-7

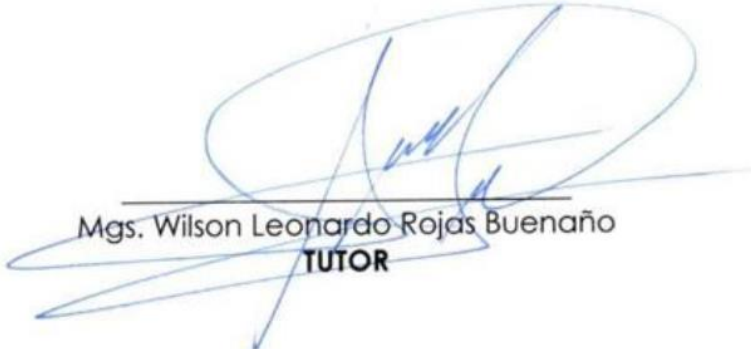
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE – GRADO DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: **“LOS RIESGOS LABORALES EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DEBIDO A LA PRESENCIA DEL COVID-19”** realizado por Ernesto Olmedo Freire Ortiz; por lo tanto, autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 08 de marzo del 2022



Mgs. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO






FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

TÍTULO

“Los riesgos laborales en las instituciones privadas debido a la presencia del
COVID-19”

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en
nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado por sus firmas.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Wilson Rojas TUTOR	<u>9.5</u> CALIFICACIÓN	<u></u> FIRMA
Dr. Paul Piray MIEMBRO 1	<u>9</u> CALIFICACIÓN	<u></u> FIRMA
Alex Lluquin Valdiviezo MIEMBRO 2	<u>9</u> CALIFICACIÓN	<u></u> FIRMA

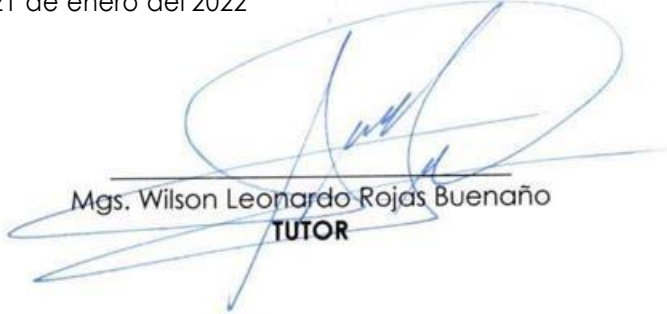
NOTA FINAL: 9.16 (SOBRE 10 PUNTOS)



CERTIFICACIÓN

Que, **FREIRE ORTIZ ERNESTO OLMEDO**, con CC: **180468966-7**, actualmente egresado de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **“LOS RIESGOS LABORALES EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DEBIDO A LA PRESENCIA DEL COVID-19”**, que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA** y alineado a la línea de investigación **DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES**, cumple con el 0%, reportado en el sistema Anti plagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 21 de enero del 2022



Mgs. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo investigativo a todas las personas que me han apoyado en el transcurso de mi carrera universitaria, especialmente a mi Padre Ernesto Olmedo Freire Paredes que desde la eternidad ha sido mi inspiración y soporte para ser mejor cada día y alcanzar mis logros.

A mi hermano y compañero de vida Andrés, mi madre Eulogia, mi hermana Sofía, Michelle, Sandrita y por supuesto a mis tíos Mercedes Freire y Edgar Hernández, familia que me brindado apoyo constante en todo momento.

Ernesto Olmedo Freire Ortiz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por cuidarme y bendecirme cada día para poder culminar esta etapa importante en mi vida, a mi Padre que me dio su apoyo incondicional hasta el último día de su vida, a mi familia, amigos y a todos los docentes que me brindaron su ayuda y apoyo en el transcurso de mi carrera universitaria.

Agradezco también, a todos los docentes que me impartieron de su conocimiento en el transcurso de la carrera y de manera especial a los Doctores Wilson Rojas, Fernando Peñafiel, Paul Piray y Alex Llugin por su apoyo en un momento importante de mi carrera.

Ernesto Olmedo Freire Ortiz

ÍNDICE

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA	
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	
CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICACIÓN	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Problema.....	17
1.2. Justificación.....	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Estado del arte relacionado a la temática.....	20
2.2. Aspectos teóricos.....	22
2.2.1. Unidad I: Los derechos de los trabajadores y riesgos laborales.....	22
2.2.1.1. Derecho al trabajo.....	22
2.2.1.1.1. Concepto.....	22
2.2.1.1.2. Antecedentes del derecho al trabajo.....	23
2.2.1.1.3. Antecedentes laborales en Ecuador.....	24
2.2.1.1.4. Legislación Nacional e Internacional del derecho al trabajo.....	25
2.2.1.1.4.1. Legislación nacional.....	25
2.2.1.1.4.2. Legislación internacional.....	27
2.2.1.2. Del seguro general de riesgos del trabajo.....	30
2.2.1.3. Derecho a indemnización por riesgos laborales.....	33
2.2.1.4. El derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado.....	40

2.2.2.	Unidad II Seguridad e higiene en el lugar de trabajo	43
2.2.2.1.	Obligaciones del empleador respecto de la prevención de riesgos laborales 43	
2.2.2.2.	Omisión del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo por parte del empleador.....	46
2.2.3.	Unidad III El COVID-19 en los riesgos laborales.....	48
2.2.3.1.	Ubicación del COVID-19 en los riesgos laborales	48
2.2.3.2.	Interpretación de la Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo en cuanto al COVID-19 por riesgos laborales.....	52
2.2.3.3.	Conflicto de normas constitucionales y universales en cuanto a la Resolución Nro. MDT-2020-023	55
2.2.3.4.	Análisis de casos para determinar si la Resolución Nro. MDT-2020-023, vulnera los derechos de los trabajadores contagiados de COVID-19	60
2.3.	Hipótesis	62
CAPÍTULO III		63
METODOLOGÍA.....		63
3.1.	Métodos.....	63
3.2.	Enfoque de la investigación	63
3.3.	Tipo de investigación.....	64
3.4.	Diseño de la investigación	64
3.5.	Unidad de análisis	64
3.6.	Población.....	65
3.7.	Muestra	65
3.8.	Técnicas de recolección de datos	65
3.9.	Instrumentos de investigación.....	65
3.10.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	65
CAPÍTULO IV		67
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		67
4.1.	Resultados	67
4.2.	Discusión de resultados.....	72
CAPÍTULO V.....		74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		74
5.1.	CONCLUSIONES	74
5.2.	RECOMENDACIONES.....	75
CAPÍTULO VI		76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	49
<i>Riesgos de trabajo</i>	49
Tabla N° 2	50
<i>Diferencias entre accidente de trabajo y enfermedad profesional</i>	50
Tabla N° 3	55
<i>Legislaciones que se contraponen a la Resolución Nro. MDT-2020-023</i>	55
Tabla N° 4	60
<i>Conflicto de normas</i>	60
Tabla N° 5	65
<i>Población</i>	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	67
Gráfico 2.....	67
Gráfico 3.....	68
Gráfico 4.....	68
Gráfico 5.....	69
Gráfico 6.....	69
Gráfico 7.....	70
Gráfico 8.....	70
Gráfico 9.....	71
Gráfico 10.....	71

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, se ha realizado teniendo en consideración normativa nacional, internacional y el análisis de casos, teniendo como finalidad determinar que la Resolución Nro. MDT-2020-023, vulnera los derechos constitucionales y universales de los trabajadores que se contagian de COVID-19 en su lugar de trabajo, dicha resolución es deplorable e inconstitucional además de contraponer a los derechos de los trabajadores por riesgos de trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo a través de su normativa, reconocen el derecho que tienen los trabajadores a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente sano y adecuado garantizando la salud, seguridad e higiene. Además, se reconoce el derecho a indemnizaciones o asistencia médica a través de la seguridad social que se les atribuye a los trabajadores por riesgos laborales, mismos que son de absoluta responsabilidad y que deben ser asumidos por el empleador.

El hecho que la enfermedad del COVID-19 sea nueva a nivel mundial, no descarta que la misma sea considerada dentro del ámbito jurídico-laboral como riesgo de trabajo, y uno de los propósitos del presente trabajo investigativo es fomentar y concientizar que la patología sea incorporada en la lista de enfermedades profesionales en la legislación nacional e internacional, para que de esta manera, no se vulneren los derechos de los trabajadores respecto a los riesgos de trabajo como sucede en la actualidad desde la emisión de la Resolución Nro. MDT-2020-023 fundada por el Ministerio de Trabajo, además recomendar a que la misma sea declarada inconstitucional y no surta efecto en el sector laboral.

La presente investigación se estructura en dos partes principales: la primera denominada marco teórico que contiene las siguientes unidades: Los derechos de los trabajadores y riesgos laborales, seguridad e higiene en el lugar del trabajo, el COVID-19 en los riesgos laborales; y, la segunda parte mediante una metodología investigativa debidamente estructurada.

PALABRAS CLAVES:


Riesgos laborales, vulneración, derechos, trabajador, empleador.

ABSTRACT

This investigative has been taken into consideration by the national and international regulations committee. As an aim, the research tries to demonstrate that Resolution MDT-2020-023 violates the constitutional and universal rights of workers who are infected with COVID -19 in the workplace. This resolution is deplorable and unconstitutional. It also opposes the rights of workers due to occupational hazards. The Constitution of the Republic of Ecuador and the International Labor Organization, through its regulations, recognize the right of workers to carry out their work activities in a healthy and adequate environment, guaranteeing health, safety, and hygiene. In addition, the right to compensation or medical assistance It's taken into consideration by the social security department. Workers are given this consideration because of the occupational risks they face. This responsibility is absolute and should be placed on the employer. Since COVID-19 is new worldwide, it should be considered within the legal-labor field as a work risk. The purpose of this research is to promote and raise awareness that pathology should be incorporated into the list of occupational diseases in national and international legislation so that in this way, the rights of workers regarding occupational risks aren't violated. Resolution No. MDT-2020 -023, founded by the Ministry of Labor, also recommends that it must be declared unconstitutional and have no effect on the labor sector. This research is structured in two main parts: the first is called theoretical framework. It contains the following units: Worker's rights and occupational hazards, safety and hygiene in the workplace, COVID-19 in occupational hazards. The second part is a well-structured investigative methodology.

Keywords: Labor risks, violation, rights, worker, employer.

DARIO
JAVIER
CUTIOPALA
LEON



Firmado
digitalmente por
DARIO JAVIER
CUTIOPALA LEON
Fecha: 2022.01.06
18:52:57 -05'00'

Reviewed by:

Lic. Dario Javier Cutiopala Leon

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0604581066

INTRODUCCIÓN

El código de trabajo ecuatoriano, en su artículo 347 establece a los riesgos de trabajo como “eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad” (Código de Trabajo , 2020, pág. 102), además, dentro de los riesgos de trabajo, se encuentran los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. La reparación de los daños sufridos en el lugar de trabajo estará a cargo del empleador a través de indemnizaciones o asistencia médica, puesto que son derechos constitucionales y universales del trabajador.

Una de las obligaciones del empleador es afiliarse al trabajador al régimen del Seguro Social desde el primer día de trabajo, así como dar aviso cuando un trabajador sufra un accidente laboral. Sin embargo, si el trabajador no se encuentra dentro del régimen del Seguro Social y sufre un accidente laboral, es obligación del empleador indemnizarlo por el accidente de trabajo o enfermedad profesional ocasionado en su lugar de trabajo.

Con lo mencionado, el artículo 353 del código de trabajo corrobora lo dicho acerca de las indemnizaciones a cargo del empleador, y establece que “El empleador está 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” (pág. 103), como señala la normativa, si un trabajador se contagia de COVID-19 mientras desempeña sus funciones laborales, debe ser indemnizado o dar aviso al instituto afiliado para ser atendido.

El propósito del presente trabajo investigativo es analizar la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores por riesgos de trabajo, a consecuencia de la promulgación de la Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo por la enfermedad sanitaria del COVID-19, y que además sea improcedente determinar científicamente por el trabajador, que contrajo el virus mientras desempeñaba sus actividades laborales.

La investigación se llevará a cabo en lo referente a los riesgos laborales en las instituciones privadas debido a la presencia del COVID-19. El problema será estudiado a través del método inductivo, analítico y descriptivo; por las características de la investigación, es de tipo documental-bibliográfica, de campo, básica y descriptiva, de diseño no experimental, de enfoque cualitativo; para la recopilación de la información se aplicará la técnica de investigación de la encuesta a través del instrumento del cuestionario y el tratamiento de los datos se lo realizará a través de técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

El presente proyecto investigativo está estructurado conforme lo establece el Art. 16 numeral 9 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, comprendido en las siguientes partes: paginas preliminares; introducción; planteamiento del problema; justificación; objetivos: general y específicos; estado del

arte relacionado a la temática o marco teórico; metodología; resultados y discusión; conclusiones y recomendaciones; referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema

En una empresa el ambiente de trabajo es de suma importancia, debido a que el trabajador en el desarrollo de sus actividades debe cuidar de su salud, es por esto, que una de las obligaciones constitucionales del empleador es adecuar un ambiente sano y adecuado para que el trabajador desempeñe sus habilidades de trabajo. Es por esto que Álvarez & Faizal (2012) indica que “El ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida” (pág. 29).

La enfermedad sanitaria del COVID-19 fue originada en diciembre del año 2019 en Wuhan, provincia de Hubei, China y corroborada científicamente a principios del año 2020 por lo que la Organización Mundial de la Salud, determinó al COVID-19 como una emergencia sanitaria de preocupación internacional, posteriormente en el mes de marzo del año 2020 la misma OMS reconoció al COVID-19 como pandemia, por lo que los gobiernos impusieron confinamientos para la ciudadanía, teniendo como resultados problemas socioeconómicos.

Uno de los problemas en el ámbito económico y jurídico que surgieron a raíz de la pandemia, era el despido injustificado que realizaban los empleadores en sus empresas, dejando de esta manera sin trabajo a los trabajadores, poniendo como caso fortuito o fuerza mayor al COVID-19. Para que los empleadores se acojan a lo mencionado, debían justificar que existía una imposibilidad total de continuar con su negocio e iniciar el proceso de liquidación, por lo contrario, si existía una imposibilidad parcial, los empleadores debían aplicar alternativas de trabajo menos lesivas garantizando la estabilidad laboral.

Con lo dicho, se evidencia la vulneración en cuanto a los principios laborales de estabilidad laboral e in dubio pro operario. El Ministerio de trabajo a mediados del año 2020 colapso por denuncias de trabajadores que fueron despedidos intempestivamente, por lo que se impusieron medidas alternativas para garantizar el trabajo como la reducción, suspensión y modificación de las jornadas laborales.

La Organización Internacional del Trabajo establece que por riesgo laboral se debe indemnizar al trabajador, además que la empresa debe proteger al mismo brindando seguridad en cuestión de salud, esto en concordancia con la normativa ecuatoriana. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo a través de la resolución nro. MDT-2020-023 determina que “la enfermedad del COVID-19 no constituye accidente de trabajo o enfermedad profesional (...), a excepción que se compruebe científicamente que se contrajo la misma por actividades laborales contraídas por el trabajador” (Resolución Nro. MDT-2020-023, 2020).

Con lo antes expuesto, el virus del COVID-19 aún no ha sido comprobado hasta la actualidad por los expertos, si fue causada por el hombre o por la naturaleza, sin embargo, el virus se encuentra dentro de la enfermedad profesional debido a que se da por un factor biológico que puede perjudicar la salud del trabajador. El COVID-19 no se encuentra expreso en la lista de enfermedades biológicas de la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, la patología se encuentra dentro de las enfermedades profesionales de tipo biológica puesto que, el numeral 1.3.9 menciona:

Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Con lo dicho por la Organización Internacional del Trabajo, el COVID-19 debe considerarse como una enfermedad de tipo biológica, por lo tanto, el trabajador al contagiarse por la mencionada enfermedad en su lugar de trabajo, el empleador deberá atribuirle una indemnización o su rehabilitación dentro del sistema de seguridad social.

1.2. Justificación

El numeral 3 del artículo 42 del Código de Trabajo (2020) establece que es obligación del empleador “Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales” (pág. 21). Como señala la normativa ecuatoriana, si el trabajador sufre una enfermedad profesional, contagiándose de COVID-19 en el desempeño de sus funciones, el empleador deberá indemnizarlo, y si fuere el caso que exista una negativa por parte del patrono, el juzgador al ser garantista de derechos debería garantizar el cumplimiento de este derecho del trabajador.

El riesgo laboral, al ser un derecho constitucional, si no es garantizado y puesto en cumplimiento por parte de los empleadores, inspectores de trabajo, ministerios o juzgadores, el trabajador tendrá la posibilidad de plantear una acción constitucional a través de una acción de protección con la finalidad de que el derecho violado sea amparado y reconocido. De esta manera, se observa que la resolución nro. MDT-2020-023 violenta los derechos constitucionales y universales del trabajador tales como:

El derecho a la vida, el derecho a la salud, el derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado que proteja la integridad, la seguridad, higiene, bienestar y el derecho a ejercer su trabajo en condiciones dignas, además de derechos de libertad, el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, el principio de favorabilidad (indubio pro operario), la restricción de acceder a prestaciones y protecciones del seguro general de riesgos de trabajo, así como también, el principio de aplicación directa de las normas constitucionales y de los instrumentos internacionales

de derechos humanos y el principio de seguridad jurídica, al deslindar al COVID-19 como riesgo laboral creando un escenario confuso y de incertidumbre para los trabajadores.

La resolución nro. MDT-2020-023 manifiesta que el trabajador deberá demostrar científicamente que contrajo el virus mientras desempeñaba sus funciones laborales para que sea considerada la enfermedad profesional como riesgo de trabajo. No existe científicamente prueba alguna para justificar el lugar en el que una persona se contagia de COVID-19, claramente se evidencia que el Ministerio del Trabajo al momento de emitir la mencionada resolución, pasa por alto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles y no toma en consideración el principio constitucional in dubio pro operario.

El numeral 3 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2018) establece que “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (pág. 165). Este principio fundamental en materia laboral, no se está tomando en consideración al momento de emitir la mencionada resolución, puesto que, el trabajador debe comprobar científicamente que se contagió de COVID-19 mientras desarrollaba su actividades laborales, invirtiendo la carga de la prueba hacia él mismo.

Cabe mencionar, que así como existe la obligación del empleador de adecuar un ambiente de trabajo sano y seguro a través de medidas de bioseguridad por motivo de la pandemia, el trabajador tiene la obligación de acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene interpuestas por el empleador, caso contrario, será causal de terminación del contrato de trabajo y será improcedente la acción de indemnización por riesgo laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si la Resolución Nro. MDT-2020-023, vulnera los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores contagiados de COVID-19.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar los derechos que tienen los trabajadores por riesgos de trabajo.
- Analizar si la enfermedad del COVID-19 constituye accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Determinar, a través de análisis de casos, como incide la Resolución Nro. MDT-2020-023 en los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte relacionado a la temática

Respecto del tema “Los riesgos laborales en las instituciones privadas debido a la presencia del COVID-19” existen investigaciones semejantes cuyas principales conclusiones son:

En la Universidad de Cuenca, en el año 2020, el Abg. Efraín Fernando Muy Pérez, presenta una tesis titulada: “LOS RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN ECUADOR” (Muy Pérez, 2020) en la que concluye lo siguiente:

En consideración de todo lo dicho, se colige que los mayores riesgos para la salud de los teletrabajadores surgen de su lugar de trabajo, del tiempo de trabajo, y de la interacción laboral. Lo que se resume en problemas directamente relacionados con el aislamiento, el exceso de trabajo, problemas psicosociales, ergonómicos, estrés, tecnoestrés. (Muy Pérez, 2020, pág. 74)

A raíz del apareamiento de la pandemia, se tuvo que implementar el teletrabajo como medida alternativa menos lesiva para que los trabajadores no sean despedidos y conserven su trabajo, sin embargo, el autor menciona que existen riesgos laborales en dicha modalidad en el país, mismos que los empleadores deben tomar con consideración, si llegare el caso, que un trabajador cayera en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, puesto que el mismo se encuentra en la obligación de asumir el riesgo laboral.

En el año 2020, en la Universidad César Vallejo, Damaris Abigail Ramírez Terán, presenta una Tesis titulada “RIESGOS LABORALES Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EMPRESA CORPORACIÓN E INVERSIONES NINOS S.A.C., AÑO 2019” (Ramírez, 2020) en la que concluye lo siguiente:

Los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., están expuestos en mayor proporción a los riesgos físicos como caídas al mismo nivel, caídas a diferente nivel, cortes, golpes, entre otros. Asimismo, sí existe alta rotación de personal en esta empresa, debido a que es un trabajo pesado y con bastantes riesgos, muchos de los trabajadores asisten, trabajan, cobran y se van. (Ramírez, 2020, pág. 48)

En la investigación que realiza la autora, manifiesta que en dicha Corporación los trabajadores están expuestos a sufrir riesgos laborales y que por esa razón existe rotación de personal, misma que considero que se desarrolla para evitar cualquier tipo de riesgo laboral y que los empleadores se deslinden de sus obligaciones en cuanto a

cubrir riesgos laborales, si bien es cierto que los trabajadores laboran, cobran y se van, esto es por la necesidad socioeconómica de cada trabajador, a veces dejando de lado lo que pueda pasar con su salud en el desarrollo de sus actividades.

Edgar Marín Macías, Félix Darío Ariza Hoyos y José Antonio Ávila Moreno, en el año 2020 en la Universidad Cooperativa de Colombia, presentan una monografía titulada “RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE UN ACCIDENTE LABORAL MORTAL” (Marín Mecías et al, 2020) y concluyen lo siguiente:

Hoy en un mundo globalizado donde los seres humanos son los verdaderos impulsores de las dinámicas de producción laboral deben poseer los más altos estándares de protección y el reconocimiento al trabajador de todos sus derechos y prestaciones consagradas en materia de riesgos laborales, por lo cual Colombia posee un diseño jurídico contentivo de medidas de protección ante la ocurrencia de un siniestro laboral. Ante el infortunio de un accidente derivado del ejercicio laboral, no deben existir obstáculos ni restricciones para el trabajador que sufre el hecho perjudicial, solo debe exigírsele el cumplimiento de los requisitos establecidos normativamente para acceder a sus derechos y garantías. (Marín Mecías et al, 2020, pág. 64)

Los autores manifiestan que en Colombia se toma en consideración las medidas de protección que existen en las normativas en cuanto a riesgos laborales. En nuestro país, los empleadores han tratado de esquivar dicha obligación por los montos altos que suelen darse por concepto de indemnización por riesgo laboral, a pesar de que en normativas nacionales como universales exista la protección a este derecho. En la actualidad y con la resolución materia de la presente investigación emitida por el Ministerio de Trabajo, se violenta a este derecho importante en cuanto al bienestar de la seguridad y salud del trabajador.

En el año 2019, en la Universidad Privada del Norte, Correa Tanta Yanira de los Milagros y Tantalean Cholan Einer Aldo, presentan un trabajo investigativo titulado “PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA DISMINUIR RIESGOS LABORALES” (Correa & Tantalean, 2019) en el que concluyen lo siguiente:

A medida que la industria crece y la tecnología avanza se generan nuevos riesgos en el trabajo que afectan a la salud y la seguridad de cada trabajador, a consecuencia de esto, surge la necesidad de seguir innovando los planes de seguridad y salud en el trabajo para la reducción de accidentes y la prevención de enfermedades. (Correa & Tantalean, 2019, pág. 19)

Como plantean los autores, a medida de que las industrias crecen, las mismas deberían ir adecuando planes de seguridad en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores, hoy en día, a nivel mundial, y con el apareamiento del COVID-19, las

industrias deben implementar medidas de seguridad para que un trabajador no se contagie del virus, y si desgraciadamente, el mismo se contagia, debe la industria apoyarle y brindarle la ayuda necesaria económica para que el empleador se recupere y posterior a ello pueda retomar sus actividades laborales con normalidad.

En la Universidad Externado de Colombia, en el año 2018, Ana María Parra Amaya, Laura Camila Tinjacá Escobar y Adriana Constanza Ríos Melgarejo, presentan una tesis titulada “RIESGO MORAL Y LABORAL ASOCIADO A LA INCAPACIDAD LABORAL POR RIESGOS PROFESIONALES EN COLOMBIA A 2017” (Parra Amaya et al, 2018) y concluyen lo siguiente:

El riesgo moral y laboral de las incapacidades por riesgos laborales, tiene un impacto reputacional y moral frente a la actividad profesional de médicos, jueces y los mismos trabajadores que fraguan el fraude pues todos son cómplices de la fechoría y pierden credibilidad. Es fundamental que la ley descubra sus propios vacíos y sancione de manera ejemplar este tipo de conductas tomadas no solo por parte del trabajador sino también por parte de sus cómplices que tanto daño le causan al país y al sistema. (Parra Amaya et al, 2018, pág. 8)

Como señalan los autores, profesionales de cualquier índole que sea, deben regirse a lo que la normativa establece, puesto que en la actualidad, se ha evidenciado que profesionales o los mismos trabajadores se prestan para realizar fraude en cuanto a riesgos laborales. La normativa nacional de cada país, así como la universal debe ser cumplida en su totalidad, sin tomar en consideración intereses personales o empresariales que afecten a la imagen de un país o mucho menos a la salud de un trabajador.

2.2. Aspectos teóricos

2.2.1. Unidad I: Los derechos de los trabajadores y riesgos laborales

2.2.1.1. Derecho al trabajo

2.2.1.1.1. Concepto

José Bouzas y Germán Reyes en su obra acerca del Derecho individual del trabajo, mencionan que el dererecho del trabajo:

Pone el énfasis en que se trata de un marco normativo relacionado con el trabajo, lo cual es una denominación mas adecuada e implica la convicción de que lo integran las normas que regulan las conductas de quienes se dedican a la venta y compra y fuerza de trabajo. (pág. 33)

Con lo dicho por los autores, se verifica que el derecho al trabajo engloba la normativa en cuanto a la conducta entre el empleador y el trabajador en el desarrollo de las

actividades laborales. Por otra parte, Cabellas de Torres Guillermo en su (Diccionario jurídico elemental, 2014) respecto al derecho de trabajo o del trabajo, señala que:

(...) abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referidas a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (...); donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (pág. 120)

Se colige con los conceptos citados, que el derecho al trabajo es el conjunto de normas que regula la relación entre el empleador y el trabajador, con la colaboración del Estado como ente primordial y superior para que se garanticen los deberes y derechos que tienen los empleadores y trabajadores.

2.2.1.1.2. Antecedentes del derecho al trabajo

En cuanto a los antecedentes del derecho al trabajo, durante los periodos de 1790–1850 antes de la revolución industrial, las condiciones de las fábricas inglesas eran lamentables por las subordinaciones a las que estaban sometidos los trabajadores, sin importar dejar la agricultura en el campo por ir a la ciudad a convertirse en obreros industriales, a pesar de ganar salarios miserables y ser esclavizados por parte del abuso de poder que existía en aquellos tiempos, dejando de lado derechos del trabajador que debía ser atribuido en ese entonces a los obreros y que no era practicado por los grupos de élite.

En la revolución industrial, la jornada de trabajo comprendía entre 12 a 14 horas diarias, incluso trabajaban niños y mujeres en fábricas que muchas de las veces no había seguridad ni higiene, sin embargo, los obreros se acostumbraron a trabajar de esa manera por años, sin importarles que ocurrieran accidentes de trabajo, falta de alimentación, falta de higiene y seguridad, entre otros derechos que hoy en la actualidad son reconocidos. De esta manera, la economía de los grandes empresarios creció gracias al trabajo sacrificado de los obreros, sin que el trabajo que desarrollaban sea reconocido moral ni legalmente.

Por otro lado, en la revolución francesa, en el año 1848 nace la segunda república fijándose como jornada laboral en 10 a 11 horas diarias, surgiendo de esta manera el derecho al trabajo de los ciudadanos de aquel entonces con principios como libertad de trabajo, la voluntad bilateral de celebrar contratos de trabajo, entre otros.

Es menester indicar que el 1 de mayo de 1886 en Chicago, los trabajadores de ese entonces iniciaron la huelga en contra del sistema que duró aproximadamente tres días, su pedido era que se reduzca la jornada laboral a 8 horas diarias y que se reconozcan los derechos de los trabajadores, además, a partir de aquella fecha se formaron grupos sindicales en defensa de los derechos de los obreros. Por lo dicho, en honor a la clase obrera, el 1 de mayo se conmemora el día internacional de los trabajadores, haciendo que en el mencionado día sea no se labore.

Además, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917 junto a la Constitución Alemana de Weimar del año 1919 reconocieron el derecho social y el apareamiento de la igualdad entre trabajadores y empleadores, situación que no era aplicada totalmente por parte de los empleadores, sin embargo, se empezó a reconocer los derechos laborales de los trabajadores, a diferencia que en tiempos pasados no ocurría.

En el año de 1919, con el tratado de Versalles se crea la Organización Internacional del Trabajo, como organismo internacional especializado en derechos laborales de las Naciones Unidas, con la creación de esta organización, ocurre el dolor de cabeza de los empleadores que abusaban del poder, adjudicándoles sanciones y juicios por no velar y anteponerse a los derechos de los trabajadores. Sin duda, por parte de los trabajadores, ha sido una lucha constante en contra del sistema para que sus derechos sean reconocidos y con esta entidad los mismos serían garantizados.

2.2.1.1.3. Antecedentes laborales en Ecuador

Desde el inicio de la época republicana en el Ecuador en 1830, han pasado varios presidentes y constituciones, que en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales de los obreros ecuatorianos era escaso, sometiendo a los empleadores a la esclavitud, sin embargo, la prohibición de la esclavitud llega en los años de 1845 a 1852 teniendo un resultado negativo por razones económicas en el país.

En la Constitución de 1883 se reconoce el contrato para laborar sin obligación alguna. En la época de Eloy Alfaro, alentó la formación de sindicatos liberales y mejoró los salarios, aunque no existían leyes específicamente laborales como las que existen en la actualidad, en ese entonces en cuanto a la contratación de trabajadores se regía por el código civil del trabajo. Además, Eloy Alfaro liberó a las mujeres de ser sometidas y dependientes al hombre, abriendo de esta manera oficinas estatales para el trabajo femenino en el sector público.

En cuanto a los sindicatos, la sociedad de sastros de Pichincha y la sociedad de carpinteros de Guayaquil, pedían reducir la jornada laboral a 9 horas diarias. El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para las organizaciones sindicales del Ecuador debido a que los obreros de la ciudad de Guayaquil reclamaban aumentos salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 obreros a consecuencia de la fuerza pública del país de aquel entonces.

Por otro lado, en la sierra ecuatoriana, también existían levantamientos reclamando cambiar los tratos crueles y las situaciones precarias en las que trabaja la gente del campo, por los reclamos, años después el Congreso dictó un reglamento para reconocer indemnizaciones por accidentes de trabajo. Con la lucha de las organizaciones sindicales, el 13 de julio de 1925 se crea por primera vez el Ministerio de Trabajo,

dando origen a organizaciones sociales que pedían que se respeten y se garanticen los derechos de los trabajadores.

La Constitución del Ecuador de 1929 fue la primera en reconocer los derechos de los trabajadores dando inicio al constitucionalismo social, además la creación de Tribunales de Conciliación para la solución de conflictos laborales. El primer código de trabajo se creó el 5 de agosto de 1938. Previo a la expedición del código, existían leyes que normaban al trabajo como la Ley de la Policía del año 1912 que normaba el trabajo que realizaban los indígenas en las tierras, o como la denominada semana inglesa en la que los trabajadores laboraban aproximadamente 44 horas a la semana.

Desde la época de los 40, se tomó en consideración el pago de utilidades y los sobresueldos (décimos), se fijó el salario mínimo, entre otros derechos. Desde la aplicación del nuevo código de trabajo se logró reducir de 44 horas semanales de trabajo a 40 horas. Además, con la Ley 133 nacen los contratos de trabajo eventuales, ocasionales, a destajo, la jubilación patronal, entre otros derechos fundamentales en materia laboral.

A finales de la época de los 90, se eliminó el salario mínimo y extras, naciendo a partir de allí el salario básico unificado, fusionándose el salario mínimo con los adicionales. En el año 1980 se creó el Seguro Social del Campesino y se promulgó la Ley de jubilación de la mujer a los 25 años de trabajo. La Constitución Política del Ecuador del año 1996 en los artículos 35 y 36 se reconocen derechos fundamentales de los trabajadores como el salario justo, libertad de conformación de organizaciones sindicales, el derecho a la huelga, el principio de favorabilidad, el pago de utilidades, la transacción, entre otros.

Se evidencia como los derechos de los trabajadores han ido evolucionando con el pasar del tiempo, y finalmente con la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, se garantiza y se reconocen los derechos que tienen los trabajadores y los principios a los que se rigen. Si bien es cierto, los derechos se encuentran plasmados textualmente en la normativa, sin embargo, los mismos no son practicados, ni respetados en su totalidad por parte de los empleadores, los funcionarios administrativos y judiciales, sobreponiendo sus intereses ante la legalidad en la aplicación de la normativa.

2.2.1.1.4. Legislación Nacional e Internacional del derecho al trabajo

2.2.1.1.4.1. Legislación nacional

Referente a la legislación nacional, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2018) acerca del derecho al trabajo establece:

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. (pág. 19)

El derecho al trabajo es un deber social, puesto que es la base de supervivencia del trabajador, que mediante el salario que se le atribuye por las actividades que realiza, cubre necesidades personales y familiares. Además, por las actividades que realiza en su lugar de trabajo, contribuye a su subsistencia y que mejoren las condiciones de dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar libremente conforme a la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Lo dicho corrobora con el artículo 2 del Código de Trabajo (2020) que menciona que “El trabajo es un derecho y un deber social” (pág. 2).

Con lo dicho, el derecho al trabajo abarca un conjunto de derechos que deben ser garantizados por el Estado, a través de los empleadores, funcionarios administrativos y judiciales. Sin embargo, el mundo laboral se afligió con el COVID-19 afectando a las fuentes de trabajo y por consiguiente a la economía personal y familiar de los trabajadores. Desde el apareamiento del COVID-19, trabajadores en todo el mundo perdieron su trabajo por distintas razones, y una de ellas es por el contagio del virus que sufren en su lugar de trabajo.

En Ecuador, con la Resolución MDT-2020-023, a los trabajadores contagiados del COVID-19, se desatendieron los derechos respecto a la seguridad social y a la prestación económica que deberían obtener por riesgos laborales, sin embargo, la resolución antes mencionada, desconoce al COVID-19 como riesgo de trabajo, y hace que los trabajadores se costeen propiamente los gastos si fueron contagiados del virus, y mucha de las veces los mismos no tienen como cubrir dichos gastos por el precio elevado que tiene la medicación y su tratamiento.

Los empleadores en vez de garantizar el derecho a la estabilidad laboral, deciden muchas de las veces despedir a los trabajadores por faltar a su lugar de trabajo por la enfermedad o asimismo descontarles de su remuneración que perciben, los días que faltaron. Con lo dicho se verifica que no se garantiza el derecho al trabajo, los empleadores deberían proteger los derechos de los trabajadores derivados de riesgos de trabajo por el COVID-19, sin embargo, en la actualidad no sucede aquello.

Además, el artículo 325 de la Constitución del Ecuador menciona que el Estado garantizará el derecho al trabajo y sus modalidades, por otro lado, el artículo 326 de la misma norma, establece los principios elementales del derecho al trabajo, mismos que son de suma importancia y de inmediata aplicación en relación a los derechos que tienen los trabajadores.

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 164). Como lo determina la normativa constitucional, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles con la finalidad de que los mismos sean protegidos respecto de empleadores que quieran aprovecharse de los mismos, como sucede en la actualidad, debido a que el COVID-19 no es considerado como riesgo de trabajo.

Al crearse al Resolución Nro. MDT-2020-023, se esta violentando el principio constitucional que hace referencia a que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, debido a que los trabajadores deben comprobar científicamente que fueron contagiados mientras desarrollaban sus funciones en el lugar de trabajo, en la actualidad no hay científicamente como comprobar el lugar en el que una persona se contagió del virus, además de mencionar en la misma, que el COVID-19 no constituye riesgo laboral, afectando y restringiendo derechos humanos que tienen los trabajadores a percibir por riesgos de trabajo.

Los funcionarios administrativos y judiciales se encuentran en la obligación de velar y garantizar los derechos de los trabajadores, teniendo en consideración principios como el de imparcialidad y de buena fe. Lo mencionado, tiene concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo (2020) en su artículo 4 que menciona que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 3). Además, los funcionarios mencionados, con lo que respecta al COVID-19 y a los derechos de los trabajadores deben tomar decisiones garantizando el derecho constitucional a la salud, mismo que en el art. 32 de la Constitución establece:

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 19)

Ecuador al ser un Estado constitucional de derechos y justicia alcanza los derechos de los trabajadores también hacia las personas de grupos de atención prioritaria, convirtiéndole al mismo en un país inclusivo, tomando acciones afirmativas para erradicar la discriminación, de conformidad con el principio constitucional de igualdad, sin embargo, lo dicho no se cumple con la resolución antes mencionada, puesto que, no se reconoce el derecho a la vida, a la salud, derechos sociales, económicos, culturales y ambientales tanto a personas de atención prioritaria como a las que no pertenecen a este grupo.

2.2.1.1.4.2. Legislación internacional

En lo que respecta a la legislación internacional, la Organización Internacional del Trabajo fue creada en el año de 1919 con el propósito de hacer justicia en el ámbito laboral respecto a los derechos violados de los trabajadores en tiempos pasados, cuando existía abuso de poder por parte de los empleadores y la promoción de oportunidades de trabajo decente.

En consecuencia, se crea la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) tomando cuatro categorías fundamentales en cuanto a los principios de los derechos al trabajo, las mismas son:

- a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (pág. 1 y 2)

Los Estados partes deberán tener en consideración dichos principios con el objeto de proteger los derechos del trabajador por medio de adecuación de leyes que fortalezcan el sistema laboral en el Estado. Por estos mismos principios, se deben proteger los derechos que tienen los trabajadores desde el surgimiento del COVID-19, la Organización Internacional del Trabajo sugiere algunas recomendaciones para que los estados parte las acojan respecto del virus, sin embargo, en Ecuador, el Ministerio de Trabajo decide crear la Resolución MDT-2020-023 que vulnera derechos de los trabajadores.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reconoce los siguientes derechos del trabajador:

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.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (pág. 7)

Con la finalidad de proteger y respetar los derechos humanos básicos, la Asamblea General de las Naciones Unidas crearon un texto con 30 artículos en el que se encuentran los derechos que tienen los trabajadores, mismos que, en tiempos pasados no eran reconocidos por el abuso de poder de ese entonces, los países parte se encuentran en la obligación de garantizar que los derechos humanos de los trabajadores no se violen.

Como se evidencia en el artículo citado anteriormente, son derechos fundamentales para que los trabajadores puedan laborar protegidos, sin abuso de poder y que al momento

que exista una violación del derecho, las personas responsables paguen legalmente por su acción u omisión.

Años más tarde, y al ser el trabajo un derecho y un deber social, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en su artículo 6 numeral 1 señala que:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (pág. 2)

Como afirma el Pacto mencionado, los estados deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo, el trabajador deberá elegir libremente el trabajo que va a desempeñar de acuerdo a sus habilidades, para que a posterior con la remuneración que se le adjudique pueda sobrevivir y cubrir sus necesidades personales. Asimismo, y en concordancia con la Declaración de Derechos Humanos el Pacto en mención, reconoce derechos fundamentales de los trabajadores en los artículos 7 y 8 que servirán como un apoyo más para que el trabajador se sienta protegido.

Asimismo, la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948) el literal b) del artículo 45 refiere:

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. (pág. 14)

Como se verifica, el texto también hace referencia a que el trabajo es un derecho y deber social, reconociendo derechos elementales del trabajador como son los sociales, económicos, culturales y ambientales que permitan subsistir a las personas, mismo que deben ser garantizados por los Estados parte sin discriminación alguna y sin afectar las fuentes de trabajo de los mismos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) en su texto no menciona acerca del derecho al trabajo, sin embargo, hace referencia a la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, el numeral 1 del artículo 6 señala que “Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas” (pág. 3).

En tiempos pasados, como en la revolución francesa e industrial, la esclavitud y la servidumbre eran practicadas consecutivamente por parte de las grandes élites, por esta razón, se crearon instrumentos internacionales para prohibir cualquier tipo de esclavitud y servidumbre dando asimismo origen a nuevos derechos para los trabajadores, de igual

manera se debería crear o reformar el ordenamiento jurídico nacional como internacional respecto a los derechos de los trabajadores que son afectados en la actualidad por el COVID-19 .

2.2.1.2. Del seguro general de riesgos del trabajo

Antes de precisar respecto del seguro general de riesgos del trabajo, es menester indicar lo que menciona la Constitución de la República del Ecuador acerca de la responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, institución que cumple un rol fundamental dentro del seguro general de riesgos del trabajo. Por lo tanto, el artículo 370 establece: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados” (2018, pág. 178).

Con lo antes expuesto, se debe además, indicar cuales son las contingencias del seguro universal obligatorio, de modo que, el artículo 369 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley” (2018, pág. 177). Como se visualiza, el texto constitucional menciona que los riesgos de trabajo son susceptibles de las prestaciones de las contingencias que otorga el seguro universal obligatorio.

La Ley de Seguridad Social, al ser la normativa que cubre y protege a las personas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por las características de las actividades que desempeñan, el artículo 3 de la ley en mención establece los riesgos que cubre el Seguro General Obligatorio y en el literal c) señala a los riesgos de trabajo.

Por consiguiente, el título VII de la Ley de Seguridad Social trata acerca del seguro general de riesgos del trabajo, mismo que fue creado con la finalidad de proteger la integridad del afiliado o asegurado en cuanto a los riesgos de trabajo que sufrieren los mismos en sus lugares de trabajo y su recuperación total.

El artículo 155 de la normativa antes mencionada determina los lineamientos de política:

El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (pág. 45)

En el presente caso, el afiliado (trabajador), podría sufrir un riesgo de trabajo en el desempeño de sus actividades laborales y que, a pesar, que en el lugar de trabajo exista medidas de seguridad, tal como lo menciona el artículo citado, no solo se cubre la reparación del riesgo de trabajo sino también la rehabilitación y el retorno a las

actividades laborales una vez superado el problema de salud de conformidad al principio de estabilidad laboral.

Es menester mencionar, que si un trabajador adquiere una incapacidad permanente se le deberá atribuirle una pensión por el riesgo de trabajo sufrido, por otro lado, si el trabajador falleciere se le atribuirá a un miembro familiar la pensión o la prestación económica que le debía pertenecer al trabajador.

En cuanto a las contingencias cubiertas por el seguro general de riesgos del trabajo, el artículo 156 de la Ley de Seguridad Social establece que:

El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. (2018, pág. 45)

Con lo dicho, por lesión corporal se entiende que es la que afecta a la integridad física del trabajador y estado mórbido hace referencia a una enfermedad o patología que se adjudica al trabajador por el riesgo laboral sufrido. El seguro general de riesgos del trabajo cubrirá la reparación y la rehabilitación por estos dos motivos que lamentablemente le puedan ocurrir a un trabajador.

Además, y como lo determina el artículo 368 del código de trabajo ecuatoriano se presume como lugar de trabajo, desde que el trabajador abandona su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, en consecuencia, si al trabajador le ocurre desgraciadamente un accidente o adquiere algún tipo de enfermedad en el traslado a su lugar de trabajo, será considerado como riesgo laboral.

El derecho a las prestaciones que realiza el seguro general de riesgos del trabajo por riesgos laborales, se encuentran establecidas en el artículo 157 de la Ley de Seguridad y son las siguientes:

- a. Servicios de prevención;
- b. Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia;
- c. Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;
- d. Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez;
- e. Pensión de invalidez; y,

f. Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado. (2018, pág. 46)

Además de lo mencionado, existe una clasificación de prestaciones que se encuentran determinada en el artículo 5 del (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016), clasificándose en prestaciones económicas, prestaciones asistenciales y los servicios de prevención de riesgos.

Con respecto a las prestaciones económicas el literal a) del artículo citado en líneas anteriores establece que:

Consisten en pensiones, subsidios e indemnizaciones pagaderas en forma de pensión o de capital, según corresponda; serán otorgadas por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus Unidades a nivel nacional, con cargo a los fondos de dicho seguro. (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016, pág. 3)

En relación a las prestaciones asistenciales, la norma menciona que “esto es, asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria o de rehabilitación, así como la provisión o renovación de los aparatos de prótesis y órtesis; serán otorgadas de conformidad a la ley” (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016, pág. 3). Finalmente en cuanto a los servicios de prevención de riesgos la norma hace alusión a que:

Se refieren a la asesoría técnica legal, divulgación de los métodos y normas legales técnico científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el estudio, análisis y evaluación de los factores de riesgos; que se concederán por intermedio de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus Unidades a nivel nacional. (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016, pág. 3)

Es importante verificar quienes son los sujetos de protección por el seguro general de riesgos del trabajo para acceder a las prestaciones antes citadas y el artículo 3 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016) indica que:

Son sujetos de protección, el trabajador en relación de dependencia, así como el trabajador afiliado sin relación de dependencia o autónomo, independiente o por cuenta propia, el menor trabajador, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales y que cotice para este Seguro. (pág. 3)

Como indica la normativa, el trabajador en general con relación de dependencia o independiente, mientras se encuentre afiliado tendrá derecho a acceder a las prestaciones que extiende el seguro general de riesgos del trabajo. Además, dentro de los sujetos de protección se encuentra el menor trabajador, puesto que, el artículo 35 del (Código de Trabajo , 2020) menciona que los adolescentes que tienen 15 años de edad

se encuentran en la capacidad para suscribir contratos de trabajo sin autorización alguna, susceptibles de atribuirles todos los derechos de ley.

Al hablar de las prestaciones que otorga el seguro general de riesgos del trabajo, es necesario mencionar el financiamiento, es decir, el aporte que realiza el afiliado, y es por esto que el artículo 159 de la (Ley de Seguridad Social, 2018) establece que:

El Seguro General de Riesgos del Trabajo se financiará con un aporte patronal obligatorio del cero punto cinco por ciento (0.5%) sobre la materia gravada del afiliado en relación de dependencia, que cubrirá el costo de las actividades de promoción y prevención y el de las prestaciones en subsidios, indemnización y pensiones. (pág. 46)

Es decir que, del total del ingreso de apreciación pecuniaria del trabajador bajo relación de dependencia, se descontará el 0.5 % destinado para el aporte del seguro general de riesgos del trabajo, que cubrirá la clasificación de prestaciones antes mencionadas.

2.2.1.3. Derecho a indemnización por riesgos laborales

Guillermo Cabanellas de Torres en su (Diccionario jurídico elemental, 2014) al término de indemnización lo define como: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado” (pág. 195).

Además, el mencionado autor con respecto al riesgo profesional define que son:

Daños eventuales ajenos al desempeño de actividad propia de una profesión y oficio, dentro de las características habituales del individuo y de aquella; y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicios sufridos en caso de concretarse la eventualidad desfavorable. (Cabanellas de Torres, 2014, pág. 336)

Cuando lamentablemente a un trabajador le ocurre un riesgo laboral por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el responsable de cubrir el riesgo es el empleador, empero si el obrero no se encuentra dentro del régimen de seguridad social, el empleador deberá atribuirle una indemnización por el daño a la salud sufrido mientras prestaba sus servicios laborales. Para corroborar lo dicho, el artículo 350 del (Código de Trabajo , 2020) señala que “El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código” (pág. 103).

Por consiguiente, el artículo 353 de la norma antes citada indica que:

El empleador está 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. (Código de Trabajo , 2020, pág. 103)

Lo dicho tiene concordancia con lo establecido en la norma antes citada, y el artículo 42 numeral 3 en cuanto a las obligaciones del empleador establece que “Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código” (Código de Trabajo , 2020, pág. 21).

Así como el empleador tiene la responsabilidad de asumir un riesgo laboral sufrido, el mismo puede ser exento de responsabilidad por las siguientes causas que se encuentran establecidas en el artículo 354 del código de trabajo ecuatoriano:

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. (2020, pág. 104)

Además, el artículo 355 del (Código de Trabajo , 2020) en relación a la imprudencia profesional menciona que: “La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad” (pág. 104).

El artículo 6 del (Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964) establece las contingencias cubiertas por derecho de indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las mismas serán por:

- (a) estado mórbido;
- (b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- (c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- (d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Como se evidencia en el texto citado de la norma internacional, si el trabajador adquiere algún tipo de incapacidad permanente o absoluta para trabajar como producto del riesgo laboral, el país que ratifique la norma deberá indemnizarlo, y en Ecuador, el código de trabajo en relación a los accidentes de trabajo, en su artículo 359 menciona las razones por las que se realizará el pago de indemnizaciones, esto es por:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal. (2020, pág. 105)

Asimismo, el artículo 367 de la norma antes citada establece el cálculo que se debe realizar para las indemnizaciones al trabajador por accidente de trabajo:

Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los artículos 369, 370, 371, 372 y 373 de este Código, sustitúyense, 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. (Código de Trabajo , 2020, pág. 108)

Es decir, el cálculo que se tomará en consideración para indemnizar a un trabajador por accidente de trabajo, será el mismo que realiza el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social cuando un trabajador se encuentra afiliado a través de su normativa, como lo corrobora el artículo 395 del código de trabajo ecuatoriano. Asimismo, la normativa faculta a que entre trabajadores y empleadores se pacten indemnizaciones mayores que las establecidas en la legislación laboral.

De la misma manera, y en cuanto a las indemnizaciones por enfermedades profesionales, el artículo 376 del código de trabajo ecuatoriano establece:

Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el párrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el

trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;

2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,

3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador.

La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos. (2020, págs. 109,110)

Con respecto a disposiciones adicionales en cuanto al pago de indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el artículo 383 del código de trabajo indica cual es el 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 período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad. (2020, pág. 111)

Asimismo, si el empleador no se encuentra en las condiciones de cubrir en su totalidad las indemnizaciones que viene proporcionando podrá mediante la vía judicial reducir el monto de las indemnizaciones, y en consecuencia el artículo 385 del código de trabajo establece:

El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no 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 374 de este Código.

Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital. (2020, págs. 111,112)

Así como el monto de las indemnizaciones puede ser reducido por orden judicial por la economía del empleador, las mismas pueden ser aumentadas tal y como lo establece el artículo 378 de la norma antes citada:

Las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán 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 del Trabajo", o se especificaren en los reglamentos. (Código de Trabajo , 2020, pág. 113)

Además, y en relación al derecho de los herederos por haber fallecido el trabajador que se encontraba indemnizado, el artículo 377 de la norma relativa al trabajo, menciona que:

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. (Código de Trabajo , 2020, pág. 110)

Como alega la norma laboral y acotando en materia civil, con respecto a quienes conforman la sucesión intestada, el artículo 1023 del (Código Civil, 2019) indica que: “Son llamados a la sucesión intestada los hijos del difunto, sus ascendientes, sus padres, sus hermanos, el cónyuge sobreviviente y el Estado” (pág. 244).

Se deberá tomar en consideración las reglas civiles de la sucesión intestada antes mencionada, para atribuirle la indemnización por riesgo de trabajo al familiar correspondiente de darse el caso que el trabajador falleciere por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Además, el código de trabajo ecuatoriano hace mención a quienes no tienen derecho a indemnizaciones por riesgos laborales, y el artículo 378 establece que:

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 hubiere 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 a la fecha de su fallecimiento; y,

6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre. (2020, pág. 110)

Una vez citado quienes son las personas quienes se encuentran en el derecho de recibir indemnizaciones en lugar del trabajador y las personas quienes no tienen el derecho de percibir indemnizaciones por riesgos de trabajo, es necesario indicar cuál es el procedimiento a seguir desde que se tiene conocimiento que un trabajador sufrió un riesgo de trabajo. En consecuencia, el artículo 386 del código de trabajo menciona que:

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. (2020, pág. 112)

La Organización Internacional del Trabajo en el (Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores) en su artículo 4 menciona la responsabilidad que tienen los empleadores en cuanto a los requisitos y procedimientos para la notificación, los mismos son:

(i) notificar a la autoridad competente o a los órganos designados a tales efectos los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y

(ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca de los casos notificados;

(b) cuando sea procedente, las disposiciones para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros organismos directamente interesados;

(c) los criterios según los cuales se deberán notificar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y

(d) los plazos para efectuar la notificación. (Organización Internacional del Trabajo, 2002)

Las personas mencionadas, que vayan a realizar la denuncia por un riesgo laboral, la misma deberá contener lo siguiente:

1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;

2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
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. (Código de Trabajo , 2020, pág. 112)

En cuanto al pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, el artículo 402 de la norma laboral, establece:

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 del 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 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 recargarán 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. (Código de Trabajo , 2020, pág. 114)

Con lo dicho por la normativa, la parte interesada deberá cobrar el monto por indemnización de riesgo laboral en el plazo que se conceda y que no podrá exceder los 60 días y no menor de los 30 días. Si el empleador en el plazo estipulado y con la intervención del Inspector de trabajo, no cumple con la obligación de pago, se realizará una liquidación y recargará la indemnización con un 50% a pagarse.

Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus) en cuanto a las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo mencionan que:

Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a su trabajo deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo

establecido en el Convenio núm. 121. Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad de la COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo deberían tener derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

La institución internacional del trabajo determina que los trabajadores deben ser protegidos si se contagian de COVID-19 por el derecho que tienen a la salud y a indemnizaciones a cargo de los empleadores por riesgos de trabajo.

2.2.1.4. El derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado

Con la creación del (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, 2003), los trabajadores comienzan a tener derechos en cuanto a la prevención y eliminación de los riesgos de trabajo que puedan producirse en sus lugares de trabajo, y el artículo 1 indica que: “Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, tendiendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo” (pág. 1).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 5 establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (2018, pág. 164).

La norma superior del Estado, dentro de los principios fundamentales del trabajo establece el derecho a laborar en un entorno saludable y seguro teniendo como prioridad principal el cuidado y conservación de una buena salud, más aun con el COVID-19 debe tomarse en consideración las medidas de bioseguridad para que los trabajadores no sufran el contagio del virus, puesto que no hay respaldo por parte del Estado debido a que el virus no constituye riesgo laboral.

Por consiguiente, y en cuanto al derecho universal a la salud, la Constitución de la República del Ecuador en el capítulo de los derechos del buen vivir, en el artículo 32 menciona que:

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (2018, pág. 19)

Dentro del derecho a la salud, se menciona que el mismo se asocia a otros derechos como es el del trabajo, y en cuanto al derecho a la salud que tiene el trabajador, es responsabilidad y obligación del empleador protegerlo y establecer un ambiente sano a

través de medidas de seguridad para que la salud de los trabajadores no se vea afectada en sus lugares del trabajo y evitar que lamentablemente sufran un riesgo laboral.

Otro derecho constitucional y universal importante en este punto es el derecho a un ambiente sano y la (Constitución de la República del Ecuador) en su artículo 14 indica que “Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*” (2018, pág. 14).

Este derecho tiene correlación con el trabajo puesto que es un derecho y deber social y el vivir en un ambiente sano conlleva a trabajar en un ambiente sano y adecuado que garantice los derechos humanos adherentes al ser humano y el buen vivir.

Por otro lado, una de las facultades del Ministerio del Trabajo que menciona el (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores) en el artículo 3 numeral tercero es: “Mantener relaciones con Organismos Internacionales y con los otros países en materias de prevención de riesgos del trabajo y mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral” (2003, pág. 3). Por consiguiente, el Ecuador ha firmado y ratificado acuerdos internacionales en materia laboral y uno de ellos es la (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584) y el artículo 2 establece que:

Las normas previstas en el presente instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, 2004, págs. 3, 4)

Con el presente acuerdo, en el Ecuador a través de su normativa en materia laboral, se establecen políticas de prevención o eliminación de los riesgos laborales que pueden sufrir los trabajadores en sus lugares de trabajo, con el fin de proteger la integridad física y mental de los mismos.

El artículo 18 del (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, 2004) acerca de los derechos de los trabajadores señala que “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar” (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, pág. 8).

Lo citado tiene relación con el derecho constitucional antes mencionado, además de otros derechos adicionales como es estar informados de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, solicitar inspecciones en el lugar de trabajo con el fin de que los Inspectores verifiquen si los empleadores cumplen con su obligación de establecer medidas de seguridad e higiene, a ser capacitados para prevenir los riesgos laborales, el derecho a conocer sus exámenes médicos practicados por riesgos de

trabajo, el derecho a ser asistidos con medicación por haber sufrido algún tipo de riesgo laboral, entre otros.

La (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948) en cuanto a los derechos humanos fundamentales que tienen los trabajadores, en su artículo 23 señala que:

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. (pág. 7)

La norma universal de derechos humanos señala que las personas tienen derecho a laborar en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, dentro de aquello se encuentra la seguridad y salud de los trabajadores que día a día son expuestos a riesgos laborales y que es responsabilidad del empleador adecuar medidas de seguridad y responder cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo.

La (Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008) en su numeral 2 declara que:

Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo es aquella en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. (pág. 3)

El derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable es reconocido como un derecho fundamental de los derechos humanos y que debe acompañarse de prevenciones para garantizar la salud, seguridad y vida de los trabajadores, y que está a cargo de los Estados a través de los empleadores, mismos que deberán tomar en consideración las normativas nacionales e internacionales existentes para que estos derechos no sean violentados.

Como dato estadístico, las Naciones Unidas, mediante su relator especial de derechos humanos Baskut Tuncak mediante investigaciones realizadas:

Señaló a los Estados que, si bien la disponibilidad de condiciones laborales seguras y saludables es un derecho humano reconocido universalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que 2,7 millones de trabajadores mueren cada año por exposición a condiciones laborales inseguras. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019)

Como se puede evidenciar, el derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado en alrededor del mundo no se cumple en su totalidad por parte de los empleadores, de la administración laboral y por la administración de justicia en los Estados. Trabajadores sufren lesiones, incapacidades totales o parciales y peor aún mueren por el trabajo que realizan. Los trabajadores y sus familias deben ser prevenidos y protegidos de los riesgos laborales que puedan sufrir y que se vea afectada su salud, al ser el trabajo un derecho y un deber social.

2.2.2. Unidad II Seguridad e higiene en el lugar de trabajo

2.2.2.1. Obligaciones del empleador respecto de la prevención de riesgos laborales

En cuanto a la obligación que tiene el empleador de adecuar un ambiente sano y seguro en el lugar de trabajo, el artículo 42 numeral 2 del (Código de Trabajo , 2020) indica:

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. (págs. 20, 21)

Además de lo dicho, el artículo 410 del (Código de Trabajo , 2020) establece acerca de las obligaciones respecto de la prevención de riesgos que “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida” (pág. 115).

Si los trabajadores se encuentran comprendidos dentro del régimen del seguro de riesgos del IESS, el empleador deberá, además, tomar en consideración las medidas de seguridad que imparte el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para evitar riesgos de trabajo, tal y como lo establece el artículo 432 del código de trabajo ecuatoriano.

(García, 2016) en su obra “Manual de prevención de riesgos laborales sector servicios: riesgos específicos del trabajo de dependientes” establece que la prevención de los riesgos laborales tiene varios niveles, los mismos son:

- Prevención primaria: evitar la enfermedad
- Prevención secundaria: intervenir en la evolución de la enfermedad
- Prevención terciaria: mejorar la calidad y esperanza de vida (pág. 149)

Como menciona el autor, los empleadores deben tomar en consideración los niveles en cuanto a riesgos laborales, debido a que se debe prevenir que el trabajador sufra un riesgo de trabajo, tomar en consideración las medidas necesarias para intervenir en la

enfermedad a través de indemnizaciones o por el seguro general de riesgos de trabajo, para que la enfermedad adquirida por el obrero no perjudique la salud del mismo; y, finalmente, una vez superada la enfermedad, el trabajador deberá seguir su proceso de rehabilitación, para que una vez recuperado pueda regresar a sus laborales habituales de trabajo.

Otra obligación del empleador además de prevenir riesgos de trabajo, es la de suministrar asistencia médica y farmacéutica a los trabajadores cuando así lo requieran, por ende, el artículo 430 del código de trabajo menciona que se debe tomar en consideración los siguientes puntos:

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. (2020, pág. 118)

Si bien es cierto es obligación del empleador prevenir y ser responsable de los riesgos de trabajo que pudiese sufrir un trabajador, sin embargo, en el caso de que un trabajador se encontrare comprendido dentro del régimen del seguro social, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social asimismo se encuentra en la obligación de prevenir los riesgos laborales, y el artículo 5 del (Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores), en cuanto a las funciones del IESS con respecto a los riesgos de trabajo establece:

2. Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional.
3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.

5. Informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos de trabajo y mejoramiento del medio ambiente. (2003, pág. 5)

Todo lo mencionado, tiene que tener en consideración el empleador y verificar que la Institución cumpla con su obligación y asista al negocio, de no ser así, el empleador deberá denunciar dicha omisión de la Institución respectiva.

En cuanto a la rehabilitación del trabajador si sufre un riesgo laboral y que se encuentre dentro del régimen del seguro social, el empleador deberá velar por su recuperación y el artículo 61 del (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo) indica que “La rehabilitación integral estará a cargo de los servicios de Rehabilitación del Seguro de Salud Individual y Familiar, propios o acreditados para el efecto” (2016, pág. 18).

Referente al ente regulador encargado de verificar que los empleadores adecuen las medidas de seguridad e higiene en sus lugares de trabajo, es la Dirección Regional del Trabajo a través del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, y el artículo 435 del código de trabajo corrobora lo dicho y dispone que:

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. (2020, pág. 119)

Acerca de los reglamentos sobre prevención de riesgos, si el empleador contará en su lugar de trabajo con más de diez trabajadores deberá elaborar un reglamento de seguridad e higiene tal y como lo dispone el artículo 434 del código de trabajo:

En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años. (2020, pág. 119)

El empleador por seguridad de los trabajadores, deberá realizar un reglamento de seguridad e higiene mismo que se requiere de la aprobación de la autoridad competente para su funcionamiento. Dentro del mismo, se verificará la obligación del empleador de establecer medidas de seguridad para el trabajador y el deber del trabajador de cumplir con lo dispuesto en el reglamento con la finalidad de evitar que se produzcan riesgos laborales.

Además, la norma principal en materia de trabajo en el país, menciona que “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” (Código de Trabajo , 2020, pág. 118).

En compendio de lo citado, el empleador se encuentra en la obligación legal de establecer las medidas de seguridad e higiene necesarias con la finalidad de velar y cuidar la salud de sus trabajadores y que no sufran un riesgo laboral, sin embargo, para que los empleadores cumplan lo dispuesto con la ley, la institución encargada de garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad en los lugares de trabajo es la Dirección Regional del Trabajo mediante el Departamento de Seguridad e Higiene.

En cuanto a normas internacionales, la (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584), en su capítulo III trata acerca de las obligaciones que tiene el empleador de prevenir los riesgos laborales, y el artículo 12 indica que: “Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, 2004, pág. 7). Con lo citado, se evidencia que la norma internacional complementa a la normativa nacional en cuanto a la obligación que tienen los empleadores de prevenir riesgos de trabajo, así como también de que los trabajadores puedan acceder a exámenes médicos, medicación, entre otras obligaciones que debe proporcionar el empleador.

El trabajo al ser un derecho y un deber social, se desprenden derechos humanos fundamentales como es el derecho a la vida, a la salud, a la libertad, a la integridad física y moral, a la seguridad de su persona, a la igualdad ante la ley, a la no discriminación, entre otros, bienes jurídicos protegidos por los Estados que deben ser garantizados, y en materia de trabajo a través de los empleadores, de la administración laboral y por último por la administración judicial para velar por los mismos.

2.2.2.2. Omisión del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo por parte del empleador

En caso de que el empleador no cumpla sus obligaciones con respecto a la seguridad y salud del trabajador, el artículo 16 del (Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, 2020) señala que:

En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, notificarán al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de quince (15) días contados desde su notificación a través de las Inspectorías del Trabajo, ejerza el derecho a su defensa, vencido el

cual, de no desvirtuar el incumplimiento, el Ministerio del Trabajo impondrá al empleador una multa equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD 200), por cada trabajador; hasta un máximo de veinte salarios básicos unificados (20 SBU). (pág. 9)

Lo dicho por el acuerdo ministerial citado, es una sanción pecuniaria administrativa que se desarrolla ante el Ministerio de Trabajo con la colaboración de los Inspectores de trabajo con el fin de notificar al empleador y que el mismo pueda ejercer su derecho a la defensa. Sin embargo, no se descarta la acción legal que pudiere interponer el trabajador por el incumplimiento de las obligaciones del empleador que tiene en cuanto a la prevención de riesgos laborales en su negocio.

Por otro lado, la (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584) en cuanto a las sanciones, el artículo 32 establece:

Cuando una violación grave de las normas vigentes constituya un peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, del mismo lugar de trabajo y su entorno, la autoridad competente podrá ordenar la paralización total o parcial de las labores en el lugar de trabajo, hasta que se subsanen las causas que lo motivaron o, en caso extremo, el cierre definitivo del mismo. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, 2004, pág. 10)

La norma internacional menciona que, si un trabajador se ve perjudicado con su salud porque el empleador violenta las normas en cuanto a la seguridad del empleo, la autoridad podrá paralizar los labores en el lugar de trabajo hasta que se resuelva la situación, y de no resolverse la misma, el lugar de trabajo podrá ser cerrado definitivamente. Lo manifestado, tiene concordancia con lo establecido en el (Código de Trabajo , 2020), acerca de la suspensión de labores y cierre de locales, el artículo 436 de la norma indica que:

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. (pág. 119)

Adicional a esto, la normativa nacional, antes mencionada en el artículo 425 menciona que, si una máquina de no encontrarse en perfecto estado para utilizarla, se podrá paralizar las labores hasta que la misma sea reemplazada o arreglada en su totalidad y pueda ser usada, esto con la finalidad de prevenir un riesgo laboral y que no se vea afectada la salud del trabajador.

En países como España, se sanciona en el ámbito penal a quien no cumpla con las medidas de prevención de riesgos laborales, y la (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de

noviembre, del Código Penal), en el título XV respecto de los delitos contra los derechos de los trabajadores, específicamente en el artículo 316 se establece que:

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. (pág. 123)

Como se evidencia en aquel país, se sanciona con penas privativas de la libertad y con apreciación pecuniaria a quienes tengan la obligación de prevenir riesgos laborales y que no faciliten las medidas necesarias a los trabajadores para que desempeñen sus funciones laborales dentro del margen de la salud, seguridad e higiene.

En el Ecuador no existe dentro de la normativa penal, sancionar a quienes omitan su deber de cuidado en cuanto a la prevención de los riesgos laborales. Se debería agregar a la legislación penal ecuatoriana un artículo en el que se indique que, si un obligado actúa con culpa u omisión en cuanto a la prevención de riesgos de trabajo sea sancionado con penas privativas de la libertad, para que, de esta manera, por lo menos se preocupen los empleadores de adecuar las medidas necesarias y se garanticen los derechos de los trabajadores.

2.2.3. Unidad III El COVID-19 en los riesgos laborales

2.2.3.1. Ubicación del COVID-19 en los riesgos laborales

Previo a resaltar cual es la ubicación del COVID-19 en los riesgos de trabajo, es preciso revisar definiciones acerca del accidente de trabajo y las enfermedades profesionales en la legislación ecuatoriana y en la doctrina.

En lo que concierne a la doctrina, Guillermo Cabanellas en su Diccionario jurídico elemental define al accidente de trabajo y las enfermedades profesionales. En lo que respecta al accidente de trabajo menciona que es un “Suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente” (2014, pág. 16).

Por otro lado, en cuanto a las enfermedades profesionales establece que es “La producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador” (2014, pág. 144).

En el ámbito normativo, a través de una tabla se verificará las normativas nacionales e internacionales existentes en lo que respecta a las definiciones de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Tabla N° 1
Riesgos de trabajo

Normativa	Accidente de trabajo	Enfermedad profesional
Código 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.	Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.
Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo	Es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.	Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral.
Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.	Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	Los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales.	Toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.

Fuente: Normativa acerca de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Una vez establecidas las definiciones acerca del accidente de trabajo y las enfermedades profesionales en las fuentes del derecho, es menester establecer las características y las diferencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para verificar en cuál de los dos aspectos se ubica el COVID-19.

Tabla N° 2*Diferencias entre accidente de trabajo y enfermedad profesional*

Accidente de trabajo	Enfermedad profesional
Es un suceso inesperado.	Suceso esperado.
Se origina de manera brusca.	Se origina progresivamente.
Determinar la relación causa – efecto es fácil.	Determinar la relación causa – efecto es difícil.
Su tratamiento es quirúrgico.	Su tratamiento es clínico.
No tiene síntomas	Experimenta síntomas

Fuente: Accidente de trabajo y enfermedades profesionales**Autor:** Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Por lo expuesto, al ser el COVID-19 una enfermedad nueva, no se ha podido corroborar si la misma fue producida por el hombre o por la naturaleza. Las enfermedades profesionales se desarrollan por agentes físicos, químicos y biológicos, y si bien es cierto, la patología no se encuentra plasmada textualmente en la lista de enfermedades profesionales biológicas de la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, la enfermedad se encontraría dentro de las enfermedades profesionales de tipo biológica puesto que, el numeral 1.3.9 menciona:

Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Además, el COVID-19 al ser una enfermedad que afecta al sistema respiratorio, podría asimismo encontrarse dentro del numeral 2.1.12 de la Lista de enfermedades profesionales de la OIT en la que establece:

Otras enfermedades del sistema respiratorio no mencionadas en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

De acuerdo a la lista de enfermedades que imparte la OIT, en los agentes biológicos como en las enfermedades del sistema respiratorio, obviamente no se encuentra la enfermedad del COVID-19 por ser una enfermedad nueva, sin embargo, no descarta a otras enfermedades que puedan producirse por aquellos agentes siempre y cuando sea comprobada científicamente.

El COVID- 19 encajaría en cualquiera de los dos agentes antes expuestos, debido a que la enfermedad ha sido comprobada científicamente a principios del año 2020 por la Organización Mundial de la Salud, determinando al COVID-19 como una emergencia sanitaria de preocupación internacional, y posteriormente en el mes de marzo del mismo año, la misma OMS reconoció al COVID-19 como pandemia.

Si hablamos de la determinación científica que debe realizar el trabajador si contrajo o no el COVID-19 en el lugar del trabajo, la carga de la prueba se revierte al mismo, por lo que científicamente se le hace imposible investigar y determinar que la enfermedad fue contraída en el desempeño de sus actividades para que la enfermedad sea considerada como riesgo laboral, por lo que conllevaría a la vulneración de uno de los derechos fundamentales del trabajador, como es la de percibir prestaciones monetarias o asistencia médica mediante el régimen de seguridad social para cubrir riesgos laborales por parte de los empleadores.

Con lo dicho, el COVID-19 debería ser considerado una enfermedad profesional al ser una patología que es adquirida por estar expuesta a factores de riesgo, y en este caso, al factor de riesgo biológico o respiratorio, además de que la misma se desarrolla de manera progresiva con la adquisición de síntomas que puede padecer el trabajador si fue contagiado de COVID-19 y que debería ser tratado clínicamente.

No podría considerarse el COVID-19 un accidente de trabajo puesto que no se desarrolla de manera imprevista la patología, además de que su tratamiento debería ser quirúrgico y el trabajador no vendría padeciendo síntomas, sino que debería ser atendido de manera urgente.

Si bien es cierto, la enfermedad del COVID-19 se considera nueva al originarse por primera vez a finales del año 2019 y principios del año 2020, y por esta razón la misma para los propios médicos de la salud ha sido complejo realizar los tratamientos y rehabilitaciones de las personas que se contagian por COVID-19. En cuanto a la normativa nacional como internacional, no se encuentra plasmado textualmente el COVID-19 en lo que respecta a la lista de enfermedades profesionales.

El código de trabajo ecuatoriano, sus reglamentos conexos y la lista de enfermedades de la OIT deberían ser reformadas e incluir al COVID-19 en sus listas de enfermedades para que, de esta manera, sea la patología reconocida como riesgo laboral y que los derechos de los trabajadores en cuanto a prestaciones económicas y asistencia médica a través del seguro social por riesgos de trabajo sean reconocidos y garantizados por parte de los Estados y empleadores, de conformidad a lo determinado en el numeral 8 del artículo 11 de la norma superior del país en la que determina:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 12)

Al ser los derechos progresivos, y corroborando lo dicho, se debe reformar la normativa en cuanto a los riesgos de trabajo y añadir en la lista de enfermedades profesionales al COVID-19.

2.2.3.2. Interpretación de la Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo en cuanto al COVID-19 por riesgos laborales

En primer lugar, es menester verificar que menciona el texto de la Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo y la misma resuelve:

Art. 1.- Reformar el artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-022, de 28 de abril de 2020, por el siguiente texto:

“Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.” (Ministerio del Trabajo, 2020)

Una vez estudiado el texto de la resolución, en primer lugar, se evidencia como se deslinda al COVID-19 de un riesgo laboral, a pesar de que la Organización Mundial de la Salud haya declarado al COVID-19 como pandemia, por otro lado, se indica que los trabajadores deben establecer de forma científica el nexo entre el contagio de la enfermedad en el lugar del trabajo cuando desempeñaban las actividades laborales. Claramente se evidencia como la mencionada resolución pretende desatender las obligaciones que tienen los empleadores por riesgos de trabajo y la violación de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Si para los médicos de la salud se les ha hecho imposible determinar el nacimiento y lugar del contagio de una persona por COVID-19, más aún se les hace imposible para los trabajadores buscar el método adecuado para indicar que fueron contagiados de COVID-19 mientras desempeñaban sus funciones laborales.

Se visualiza que, con la promulgación de la resolución, además como se revierte la carga de la prueba hacia el trabajador, para que el mismo, establezca si existe relación el contagio del COVID-19 con el lugar del trabajo. O sea, el trabajador debería conseguir todas las pruebas necesarias para probar que la enfermedad fue adquirida mientras prestaba sus servicios laborales, cuando existen normativas nacionales y universales que

mencionan que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, además del principio pro operario que tienen los mismos.

Debe tomarse en consideración por parte de los empleadores y administradores laborales la presunción del lugar del trabajo que establece la normativa nacional e internacional al mencionar que se considera como riesgo laboral desde que el trabajador abandona el domicilio hacia su lugar de trabajo y viceversa para que reflexionar que un trabajador puede contagiarse del COVID-19 en ese transcurso y que sea indemnizado o asistido medicamente por riesgos de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, mediante las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus) menciona que “Si se contrae por exposición en el trabajo, la infección por COVID-19 podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional” (Organización Internacional del Trabajo, 2020). La OIT en primera instancia califica al COVID-19 como riesgo laboral, sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por lo que queda evidenciado que la Resolución MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo se contrapone a lo determinado por la OIT y a los derechos humanos.

Además, en la misma normativa se establece que:

Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a su trabajo deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo establecido en el Convenio núm. 121. Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad de la COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo deberían tener derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

En cuanto a los derechos que tienen los trabajadores con respecto a las prestaciones económicas o asistencia médica por riesgos de trabajo, la OIT los reconoce en su integridad, además de mencionar que si un trabajador muere por el contagio del COVID-19 deberá la familia acceder al derecho de prestaciones económicas por riesgos laborales, garantizando y protegiendo los derechos humanos a los que se rigen los trabajadores.

Como se evidencia, la norma internacional garantiza y protege los derechos que tienen los trabajadores en relación a los riesgos laborales, sin embargo, la Resolución MDT-2020-023 vulnera los derechos constitucionales y universales (derechos humanos) que tienen los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo.

Un ejemplo al caso es que si un trabajador de la salud en el desempeño de sus funciones, se encuentra al cuidado de los pacientes que padecen COVID-19 se contagia desgraciadamente, según la mencionada resolución del Ministerio del Trabajo, el mismo

no tendría derecho a prestaciones económicas o asistencia médica debido a que el COVID-19 no es considerado accidente de trabajo o enfermedad profesional, además de no poder comprobar científicamente que se contagió mientras se encontraba laborando.

Otro caso similar es el de las personas que trabajan en los recolectores de basura, la misma podría venir con el virus y se podrían contagiar los trabajadores, en sí, todos aquellos trabajadores en primera línea y en general pueden contagiarse de COVID-19.

Con todo lo mencionado se visualiza la inseguridad jurídica que existe en el país en materia laboral y específicamente en riesgos de trabajo, en otras palabras, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador acerca del derecho a la seguridad jurídica no se practica en lo absoluto por parte del Ministerio del Trabajo al momento de crear y promulgar la Resolución MDT-2020-023, a pesar de ejercer la rectoría en materia de seguridad de trabajo y en cuanto a la prevención de riesgos laborales según el artículo 539 del Código de Trabajo.

El Ministerio de trabajo vulnera el principio universal de pro homine que consiste en que la interpretación jurídica de una normativa debe buscar el beneficio del ser humano, teniendo en consideración los derechos humanos y que debe aplicarse la norma que tenga mayor protección sobre los individuos. En este sentido, no se practica este principio fundamental de los derechos humanos en cuanto a los trabajadores puesto que no se toma en consideración la normativa internacional para calificar al COVID-19 como riesgo de trabajo y los derechos en cuanto a prestaciones y asistencia médica para los trabajadores contagiados.

Añadiendo a la interpretación, el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte” (2018, pág. 12).

Con lo citado, se evidencia que por parte del Ministerio del Trabajo quieren sobreponer sus intereses ante los derechos que tienen las personas y por ende los trabajadores. Se colige que los derechos y garantías están sobre los funcionarios, sin embargo en la resolución materia de la presente investigación no se pone en práctica, además de incumplir con lo que dispone el artículo 1 de la carta magna en la que se indica que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico” (Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 8).

Con lo manifestado, considero que la Resolución Nro. MDT-2020-023 es inconstitucional puesto que vulnera los derechos de los trabajadores universales y constitucionales en cuanto a riesgos laborales. Se debería remitir el caso a consulta a la Corte Constitucional por todas las normas violadas y no prácticas en cuanto a los

derechos que tienen los trabajadores por riesgos de trabajo y por consiguiente la Corte declarar la inconstitucionalidad de la resolución antes mencionada.

2.2.3.3. Conflicto de normas constitucionales y universales en cuanto a la Resolución Nro. MDT-2020-023

El conflicto de normas hace referencia cuando dos o mas normas tienen el mismo ámbito de aplicación y su contenido es válido pero incompatible. Es decir, a una de las normas se le va a poner mas atención que otra en un hecho, provocando un problema de eficacia en una de ellas y consecuencias jurídicas distintas, puesto que una norma prohíbe y la otra permite.

Cabellas de Torres en su diccionario jurídico elemental define a la antinomia como: “Palabra griega, compuesta de anti, contra, y de nomos, ley. Es, pues, la contradicción real o aparente entre dos leyes, o entre dos pasajes de una misma ley” (2014, pág. 34).

Con lo antes dicho, la resolución nro. MDT-2020-023 materia de la presente investigación, contra pone a normativas nacionales como internacionales desde su emisión, además de que la misma vulnera los derechos fundamentales de las personas y por consiguiente de los trabajadores.

Tabla N° 3

Legislaciones que se contraponen a la Resolución Nro. MDT-2020-023

Derecho	Texto	Normativa
Indemnizaciones a cargo del empleador	El empleador está 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.	(Código de Trabajo , 2020)
Indemnizaciones por accidente 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,	(Código de Trabajo , 2020)

	4. Incapacidad temporal.	
Indemnización por enfermedad profesional	Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el párrafo anterior.	(Código de Trabajo , 2020)
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.	(Código de Trabajo , 2020)
Ambiente sano y adecuado	Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
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.	(Código de Trabajo , 2020)
Derechos de los trabajadores	Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Principio indubio pro operario	En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)

Estabilidad laboral	Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Ejercicio de los derechos constitucionales	Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Derecho al trabajo	El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Derecho a la salud	La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Derechos de libertad	El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Aplicabilidad y cumplimiento inmediato de la Constitución	Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)

	humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.	
Seguridad Jurídica	El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.	(Constitución de la República del Ecuador, 2018)
Suspensión de Garantías	La disposición precedente no autoriza la suspensión de los derechos determinados en los siguientes artículos: 3 (Derecho al Reconocimiento de la Personalidad Jurídica); 4 (Derecho a la Vida); 5 (Derecho a la Integridad Personal); 6 (Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre); 9 (Principio de Legalidad y de Nombre); 19 (Derechos del Niño); 20 (Derecho a la Nacionalidad), y 23 (Derechos Políticos), ni de las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos.	(Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)
Salud física y mental	La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;	(Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966)
Prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades	La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y	(Organización Internacional del Trabajo, 1964)

profesionales	enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.	
Seguro General de riesgos de Trabajo	El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.	(Ley de Seguridad Social, 2018)
Prestaciones por accidentes de trabajo	El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella.	(Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016)
Prestaciones por enfermedad profesional u ocupacional	Para acceder al derecho a las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo por enfermedad profesional u ocupacional, los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, deberán acreditar por lo menos seis (6) aportaciones mensuales consecutivas o ciento ochenta (180) días inmediatos anteriores y de forma consecutiva, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional determinada por el médico ocupacional de las	(Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016)

Fuente: Legislaciones que se contraponen a la resolución nro. MDT-2020-023

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Tabla N°4

Conflicto de normas

Resolución Nro. MDT-2020-023	Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)
<p>Art. 1.- Reformar el artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-022, de 28 de abril de 2020, por el siguiente texto: “Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.”</p>	<p>Si se contrae por exposición en el trabajo, la infección por COVID-19 podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), esos accidentes y enfermedades incluyen los accidentes industriales y las enfermedades profesionales. Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a su trabajo deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo establecido en el Convenio núm. 121. Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad de la COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo deberían tener derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria.</p>

Fuente: Conflicto de normas

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

2.2.3.4. Análisis de casos para determinar si la Resolución Nro. MDT-2020-023, vulnera los derechos de los trabajadores contagiados de COVID-19

De la revisión del proceso constitucional No. 7-20-IA, por considerar que existe vulneración de derechos por parte del Estado ecuatoriano, la presidenta de la Comisión

Ecuménica de Derechos Humanos CEDHU; el Secretario General del Sindicato “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A”; dirigentes sindicales del Sindicato “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A”; el representante de los trabajadores de las organizaciones sindicales que constituyen el Distrito 17D11 en Salud; y, demás dirigentes sindicales; plantean una acción de inconstitucionalidad en contra del artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo el 29 de abril del 2020 por razones de fondo.

La demanda fue presentada el 30 de abril del 2020 oportunamente dentro del plazo determinado por la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Los accionantes mencionan que el artículo 1 de la resolución antes mencionada es opuesta a disposiciones constitucionales y a los instrumentos internacionales de derechos humanos con respecto a los trabajadores, esto es, el derecho a la salud; el derecho al trabajo; la aplicación directa y efectiva de instrumentos internacionales de derechos humanos; el principio indubio pro operario; el desarrollo progresivo y la no regresividad de los derechos; el derecho a una vida digna; y, el derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado.

En lo que respecta a la argumentación jurídica, los accionantes mencionan que en la resolución materia de la acción de inconstitucionalidad determina que la enfermedad del COVID-19 es una enfermedad pero no profesional. Asimismo se establece como excepción a aquellos casos en los que se pudiera establecer de manera científica el nexo directo entre la exposición de los agentes biológicos con la actividad que realiza el trabajador, por lo que se revierte la carga de la prueba a los trabajadores.

Los trabajadores deberían demostrar que se contagiaron de COVID-19 mientras desempeñaban sus actividades laborales cuando a nivel mundial no se conoce el alcance de los riesgos biológicos de la enfermedad, de esta manera, violentando además, la aplicación directa de los instrumentos internacionales de derechos humanos mas favorables; el principio indubio pro operario, puesto que se aplican normas en el sentido menos favorable al trabajador; así como también principios inherentes de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos que tienen los trabajadores.

Con todo lo expuesto, los accionantes solicitan que se declare la inconstitucionalidad de la Resolución Nro. MDT-2020-023 impugnada así como las normas violentadas. El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional en su decisión admite a trámite la acción, por lo que hasta el día de hoy se encuentra tramitando respetando el debido proceso.

Desde mi perspectiva, estoy de acuerdo que los accionantes propongan la acción de inconstitucionalidad por razones de fondo, puesto que al igual que ellos considero que se violentan los derechos que tienen los trabajadores con la promulgación de la

Resolución Nro. MDT-2020-023, misma que debe ser declarada inconstitucional y dejarse sin efecto. Además de que la acción de inconstitucional es legalmente admitida por parte del Tribunal de la Corte Constitucional por cumplir con todos los requisitos establecidos en el numeral 1 literal d) del artículo 75, 77, 78 y 79 de la (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional).

2.3. Hipótesis

La Resolución Nro. MDT-2020-023 es inconstitucional puesto que vulnera los derechos constitucionales y universales de los trabajadores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El presente capítulo constituye la metodología que fue utilizada en todo el proceso investigativo para estudiar y analizar su objeto de estudio, la misma esta adecuada por métodos, procedimientos, técnicas, instrumentos y recursos que fueron utilizados para alcanzar los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación.

3.1. Métodos

En la presente investigación se utilizaron los métodos inductivo, analítico y descriptivo.

Método Inductivo

El método inductivo consiste en el procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que establece conclusiones generales, por lo expuesto, se realizó un estudio respecto de los derechos que tienen los trabajadores a percibir indemnizaciones o asistencia médica a través del seguro general de riesgos del trabajo riesgos por la enfermedad del COVID-19 y poder determinar la inconstitucionalidad de la Resolución Nro. MDT-2020-023 puesto que la misma vulnera derechos constitucionales y universales del trabajador.

Método analítico

Este método consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo, para estudiarlas de forma individual, en este aspecto, se analizó cada uno de los derechos que tienen los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo a raíz de la enfermedad del COVID-19 y como se produce la vulneración de sus derechos a través de la Resolución Nro. MDT-2020-023.

Método descriptivo

El método descriptivo permite obtener datos precisos acerca del objeto de estudio y detallar el problema de la investigación, por tal motivo, con la información recopilada en la investigación de tipo documental y con los resultados de la investigación de campo, se logró evidenciar como se vulneran los derechos que tienen los trabajadores con respecto a los riesgos de trabajo que pueden producirse si se contagian de COVID-19 y como la Resolución Nro. MDT-2020-023 desampara los derechos de los mismos.

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo puesto que los resultados de la investigación proporcionan una idea específica sobre la problemática planteada, para describir sus cualidad y características del problema investigado, en otras palabras, se

evidenció los derechos vulnerados de los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo, a partir de la promulgación de la Resolución Nro. MDT-2020-023.

3.3. Tipo de investigación

Por los objetivos alcanzados en el desarrollo del trabajo investigativo, el tipo de investigación es básica, documental-bibliográfica, de campo y descriptiva.

Investigación básica. - Este tipo de investigación consiste en estudiar la normativa legal y su aplicabilidad, con la finalidad de complementar la teoría de estudio, en tal sentido, la presente investigación es básica puesto que en base a la investigación documental.bibliográfica y la de campo se pudo adquirir y complementar conocimientos acerca de los derechos que tienen los trabajadores en cuanto a los riesgos laborales.

Investigación documental-bibliográfica. - Este tipo de investigación constituye en la utilización de documentos virtuales y físicos para el desarrollo de los aspectos teóricos de la investigación. Los documentos virtuales como físicos que fueron utilizados son: normativa nacional e internacional, libros, sitios y páginas web.

Investigación de campo. - La investigación de campo consiste en la recopilación de la información en relación al objeto de estudio, la misma se realizó a empleadores y trabajadores de instituciones privadas, en donde se aplicó el correspondiente instrumento de investigación para conocer su criterio en cuanto al problema jurídico propuesto.

Investigación descriptiva. - A través de la investigación descriptiva y en base a los resultados alcanzados en la investigación documental-bibliográfica y de campo se ha logrado describir los derechos constitucionales y universales vulnerados de los trabajadores respecto a los riesgos de trabajo y que la Resolución Nro. MDT-2020-023 es inconstitucional puesto que otorga derechos menos favorables al trabajador.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que, no hubo una manipulación intencional de las variables debido a que el problema jurídico fue estudiado tal y como se da en su contexto por la complejidad.

3.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis del presente trabajo investigativo, se delimita en la Provincia de Tungurahua, cantón Ambato, a los empleadores y trabajadores de instituciones privadas, población en donde se recopiló la información necesaria para poder estudiar el objeto de estudio.

3.6. Población

La población en la presente investigación se encuentra integrado por 10 trabajadores de empresas privadas y 2 empleadores de empresas privadas del cantón Ambato.

Tabla N° 5
Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Trabajadores de empresas privadas	10
Empleadores de empresas privadas	2
TOTAL	12

Fuente: Empresas privadas

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

3.7. Muestra

Debido a que la población de la presente investigación no es extensa, no es necesario extraer una muestra, por lo tanto, el investigador decide trabajar con la totalidad de la población, es decir, 10 trabajadores de instituciones privadas y 2 empleadores de instituciones privadas del cantón Ambato.

3.8. Técnicas de recolección de datos

Para adquirir la información en relación al problema jurídico investigado, se utilizó la siguiente técnica e instrumento de investigación:

Encuesta. - La encuesta es la técnica utilizada para la recolección de información en la investigación, utilizando un cuestionario aplicado a trabajadores y empleadores de instituciones privadas del cantón Ambato.

3.9. Instrumentos de investigación

El instrumento utilizado para recopilar información de la investigación es la guía de encuesta.

3.10. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Una vez recolectada la información a través del instrumento de investigación, se procedió al tratamiento de la información utilizando técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

Tabulación. - Para tabular la información, se utilizó la técnica matemática cuantitativa y cualitativa. La cualitativa permitió determinar las cualidades de las variables estudiadas en la investigación, así también la cuantitativa en números en porcentajes.

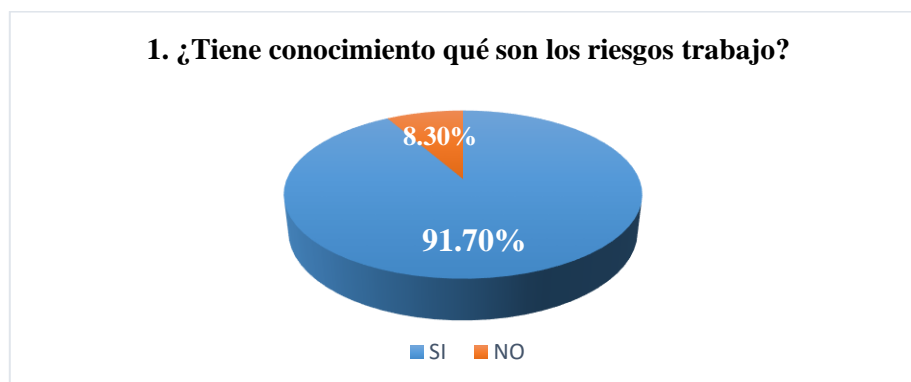
Procesamiento de la información. - Para el procesamiento de la información en el que se convierte los datos cualitativos en cuantitativos, se emplearon herramientas tecnológicas logrando relacionar la información de manera proporcional y en porcentajes.

Interpretación de resultados y discusión. - Para la interpretación y discusión de los resultados se empleó técnicas lógicas que posibilitaron realizar un análisis de los resultados adquiridos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Gráfico 1



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Del 100% de los empleados y empleadores de las empresas privadas, referente a la primera pregunta: ¿Tiene conocimiento qué son los riesgos de trabajo? El 91,7% menciona que si tienen conocimiento y el 8,3% alega que no tienen conocimiento.

Gráfico 2



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

En relación a la pregunta: ¿Sabe cuál es la diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional? Los empleados y empleadores de las empresas privadas indican que el 83,3% si saben la diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional y el 16,7% mencionan que no.

Gráfico 3

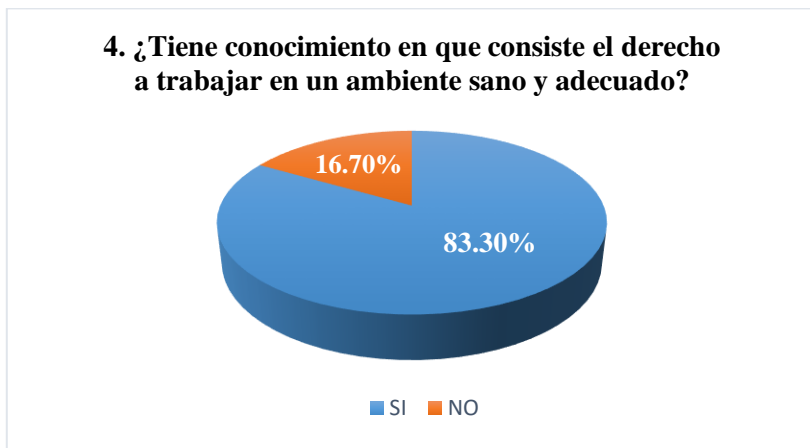


Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Los empleados y empleadores de las empresas privadas acerca de la pregunta: ¿Sabe los derechos que tienen los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo?, alegan que el 91,7% si saben los derechos que tienen los trabajadores respecto a los riesgos de trabajo y el 8,3% desconocen.

Gráfico 4

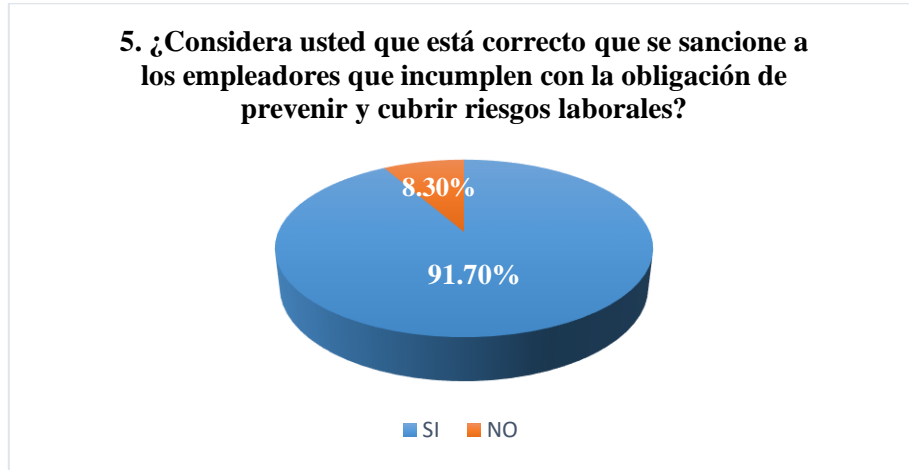


Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Con respecto a la pregunta: ¿Tiene conocimiento en que consiste el derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado? Los empleados y empleadores de las empresas privadas manifiestan que el 83,3% si tiene conocimiento y el 16,7% indican que no.

Gráfico 5

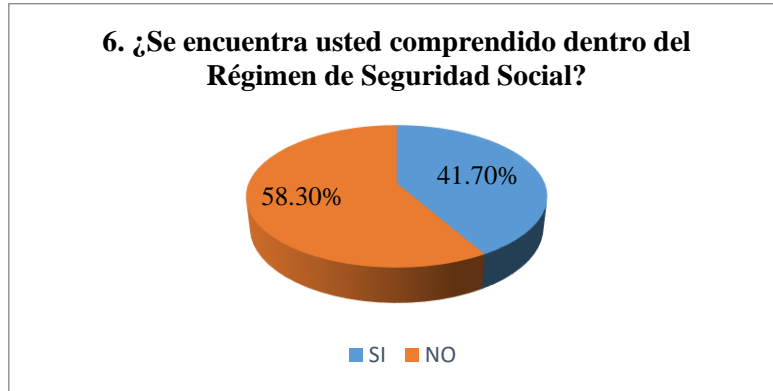


Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

La consulta realizada a los empleados y empleadores de las empresas privadas acerca de: ¿Considera usted que está correcto que se sancione a los empleadores que incumplen con la obligación de prevenir y cubrir riesgos laborales? El 91,7% indica que si es correcto que se sancione a los empleadores por incumplir con su obligación y el 8,3% manifiesta que es incorrecto.

Gráfico 6

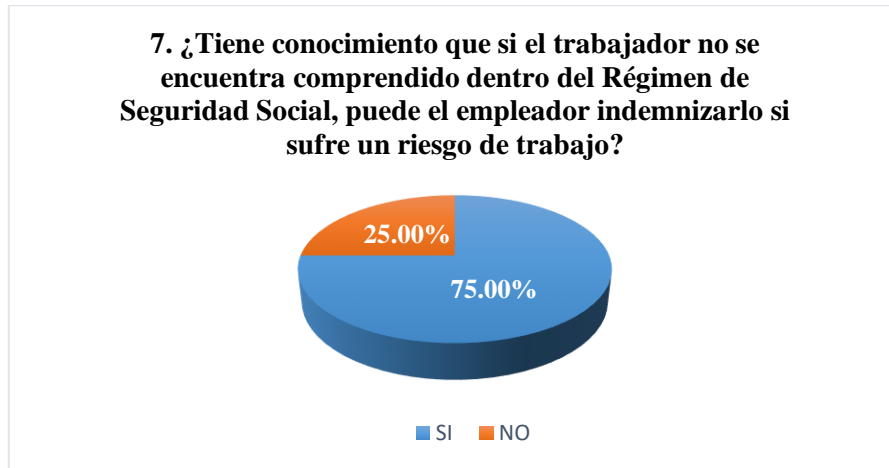


Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Con los resultados obtenidos de la pregunta: ¿Se encuentra usted comprendido dentro del Régimen de Seguridad Social?, realizados a los empleados y empleadores de las empresas privadas, el 58,3% determina que no se encuentra comprendido dentro del Régimen de Seguridad Social y el 41,7% indica que si.

Gráfico 7



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Del 100% de los empleados y empleadores de las empresas privadas consultados respecto a la pregunta: ¿Tiene conocimiento que si el trabajador no se encuentra comprendido dentro del Régimen de Seguridad Social puede el empleador indemnizarlo si sufre un riesgo de trabajo? El 75% expresa que si tiene conocimiento y el 25% indica que desconoce.

Gráfico 8



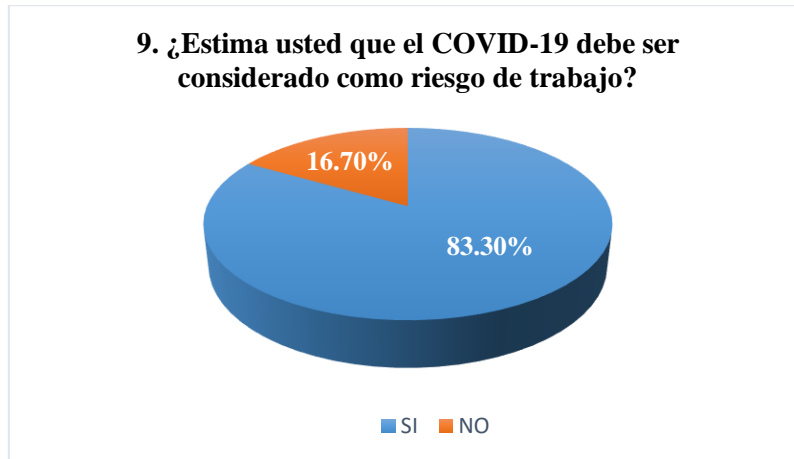
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Con relación a la pregunta: La Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de trabajo establece: “Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.” ¿Considera que la

Resolución Nro. MDT-2020-023 es inconstitucional por violentar los derechos de los trabajadores? El 58,3% de los empleados y empleadores de las empresas privadas consideran que la resolución es inconstitucional y el 41,7% expresa que no.

Gráfico 9

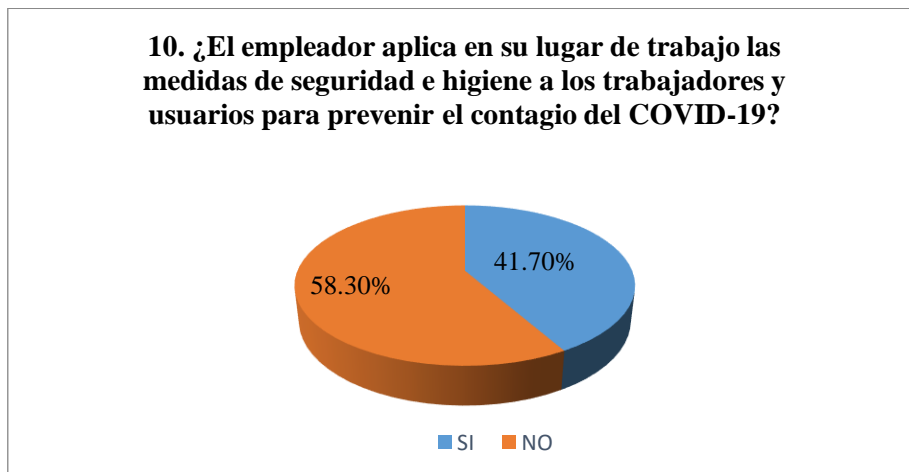


Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

Con los resultados de la pregunta: ¿Estima usted que el COVID-19 debe ser considerado como riesgo de trabajo?, realizada a los empleados y empleadores de las empresas privadas, el 83,3% expresa que el COVID-19 debe ser considerado como riesgo de trabajo y el 16,7% indica que no considera.

Gráfico 10



Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores y empleadores de empresas privadas.

Autor: Ernesto Olmedo Freire Ortiz

En cuanto a la pregunta: ¿El empleador aplica en su lugar de trabajo las medidas de seguridad e higiene a los trabajadores y usuarios para prevenir el contagio del COVID-19?, los empleados y empleadores de las empresas privadas determinan que el 58,3% de

sus empleadores no aplican en su lugar de trabajo las medidas de seguridad e higiene para prevenir el contagio del COVID-19 y el 41,7% de expresan que si aplican.

4.2. Discusión de resultados

En la primera pregunta, acerca de que si los empleados y empleadores de las empresas privadas tienen o no conocimiento de que son los riesgos de trabajo, han mencionado la mayoría de los consultados que si tienen conocimiento, puesto que, en las empresas en las que trabajan se les capacita acerca de los riesgos de trabajo que pudieren sufrir en su lugar de trabajo.

En relación a la segunda pregunta, la mayoría de la población consultada ha indicado que si tienen conocimiento de la diferencia que existe entre accidente de trabajo y enfermedad profesional debido a que en los lugares de trabajo en los que ellos laboran, se les brinda asesoría e información para poder determinar la diferenciación del riesgo de trabajo que pudieren sufrir en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a la tercera pregunta, acerca de los derechos que tienen los trabajadores respecto a los riesgos de trabajo, la mayoría de los encuestados han manifestado que si tienen conocimiento de los derechos que tienen en caso de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional puesto que en las empresas en las que trabajan se les brinda capacitaciones en todo lo relativo a riesgos laborales y a los derechos que pueden acceder.

En la cuarta pregunta, respecto al derecho que tienen los trabajadores a trabajar en un ambiente sano y adecuado, la mayor parte de los consultados han mencionado que si tienen conocimiento lo que expresa el derecho, sin embargo mencionan, que hay ocasiones en las que no se cumple en su totalidad el mismo.

En la quinta pregunta, acerca de que se sancione a los empleadores que incumplen con la obligación de prevenir y cubrir riesgos laborales, la mayoría de encuestados han manifestado que están de acuerdo que se sancione, puesto que, es una obligación de los empleadores adecuar las condiciones necesarias para que el trabajador no sufra un riesgo laboral en su lugar de trabajo, además de que es un derecho que tienen los trabajadores.

Con respecto a la sexta pregunta, en relación a que, si los trabajadores se encuentran comprendidos dentro del régimen de seguridad social, la mayoría de encuestados manifiestan que no y que sus empleadores no cumplen con este derecho primordial en materia laboral. Esto quiere decir que, si uno de estos trabajadores encuestados sufre algún riesgo de trabajo, no podrán ser asistidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin embargo, no se descarta el derecho a indemnizaciones que tienen por sufrir un riesgo de trabajo.

En la séptima pregunta, respecto a que si el trabajador no se encuentra comprendido dentro del Régimen de Seguridad Social puede el empleador indemnizarlo si sufre un riesgo de trabajo, la mayoría de encuestados han mencionado que si tienen conocimiento de este derecho, puesto que han sido informados por parte de la empresa en la que trabajan y por casos de otras personas que han atravesado por aquella situación.

En cuanto a la octava pregunta, acerca de que si la Resolución MDT-2020-023 es inconstitucional, la mayoría de los consultados han manifestado que la resolución antes descrita es inconstitucional y que debe ser derogada, puesto que, se vulneran derechos primordiales de los trabajadores y que muchas de las veces a los trabajadores les ha tocado gastar de su propio bolsillo para ser atendidos en instituciones de salud privadas por padecer síntomas y contagio de COVID-19, y que además no se sienten protegidos por el Ministerio de Trabajo y peor aun por el Estado ecuatoriano.

En la pregunta novena, acerca de que si el COVID-19 debe ser considerado o no como riesgo laboral, la mayoría de encuestados han mencionado que efectivamente si debe ser considerado el COVID-19 como riesgo de trabajo, debido a que, en la actualidad al no ser considerado como riesgo laboral, no se están garantizando los derechos constitucionales y universales que tienen los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo, y los trabajadores por esta razón se encuentran abandonados y desprotegidos por parte del Estado puesto que claramente se ha preferido a los intereses empresariales que a los derechos de los trabajadores.

Finalmente, en relación a la décima pregunta, acerca de que si se aplica o no en el lugar de trabajo las medidas de seguridad e higiene a los trabajadores y usuarios para prevenir el contagio del COVID-19, la mayoría de los encuestados han manifestado que no se cumple en su totalidad en las empresas las medidas de protección dispuestas por el gobierno central para prevenir el COVID-19 y que por esta razón, los trabajadores podrían sufrir el contagio de la enfermedad del COVID-19 en su lugar de trabajo, a pesar de que la misma no es considerada como riesgo laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Si bien es cierto, en la legislación nacional como internacional se encuentran plasmados textualmente los derechos que tienen los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo. Sin embargo, con el nacimiento de la enfermedad del COVID-19 en el mundo, se verifica que el Ecuador no cumple con lo establecido en su propia normativa tanto ordinaria como constitucional, y mucho menos cumple con lo establecido en la normativa internacional, al momento de que a través del Ministerio de Trabajo se emita la Resolución MDT-2020-023 alegando que el COVID-19 no es considerado como riesgo laboral, violentando de esta manera derechos constitucionales y universales del trabajador.
- La enfermedad del COVID-19, al ser una patología nueva se entiende que en las normativa nacional e internacional no se encuentra plasmada dicha enfermedad, sin embargo, en el desarrollo de la investigación se ha comprobado que la misma constituye enfermedad profesional, debido a que se desarrolla por un agente biológico, y la Organización Internacional de Trabajo deja abierta la posibilidad de incluir dentro de la lista de enfermedades profesionales a otras enfermedades siempre y cuando se haya comprobado científicamente el vínculo directo de la enfermedad con las actividades que desempeña el trabajador. Además, el COVID-19 al afectar al sistema respiratorio, puede también ser considerada una enfermedad de tipo respiratoria, misma que se encuentra dentro de la lista de las enfermedades profesionales de la OIT. Es decir, el COVID-19 entraría en cualquiera de estos dos agentes, puesto que la enfermedad ha sido comprobada científicamente a principios del año 2020 por la Organización Mundial de la Salud.
- Los derechos de los trabajadores al ser irrenunciables e intangibles deben ser garantizados por parte del Estado ecuatoriano, y con la emisión de la Resolución MDT-2020-023 se estaría haciendo lo contrario, es decir, desprotegiendo y vulnerando los derechos del trabajador. En el momento que en que se menciona en dicha resolución que la enfermedad del COVID-19 no constituye accidente laboral, se están violentando no solo derechos constitucionales y universales que tienen los trabajadores, sino también, se violenta a los derechos humanos de las personas debido a que el trabajo es un derecho y un deber social que deriva a otros derechos fundamentales que garanticen el buen vivir.

5.2. RECOMENDACIONES

- En el Ecuador y en el mundo en cuanto a los derechos que tienen los trabajadores respecto de los riesgos laborales, se debería incluir a la enfermedad del COVID-19 en las normativas para que de esta manera se garanticen y se respeten los derechos que tienen los trabajadores para ser asistidos mediante el régimen de seguridad soacial o ser indemnizados por contagiarse de COVID-19.
- Se deberán realizar reformas en las normativas nacionales e internacionales en cuanto a los riesgos de trabajo y actualizar las listas de enfermedades profesionales incluyendo al COVID-19 en los agentes biológicos o respiratorios, para que de esta manera, se respalden y garanticen los derechos de los trabajadores.
- La Corte Constitucional del Ecuador deberá declarar como inconstitucional la Resolución MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de Trabajo y dejar sin efecto la misma, por considerar que existe vulneración de derechos por parte del Estado ecuatoriano, además de que no se respeta la seguridad jurídica que del Estado.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez , F., & Faizal, E. (2012). *Riesgos laborales: cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uta/70204?page=30>
- Bouzas, J., & Reyes, G. (2017). *Derecho individual del trabajo*. México: IURE editores.
- Cabellas de Torres, G. (2014). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos. (30 de abril de 1948). (A-41). Bogotá, Colombia: OEA.
- Caso No. 7-20-IA*. Corte Constitucional del Ecuador, Quito.
- Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (03 de junio de 2002). Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. *P155*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Correa, Y. d., & Tantalean, E. (16 de enero de 2019). Plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir riesgos laborales. Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. (18 de junio de 1998). Ginebra, Suiza: Conferencia Internacional del Trabajo.
- Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. (29 de junio de 2008). Seúl, Corea: OIT, AISS, KOSHA.
- García, G. (2016). Manual de prevención de riesgos laborales sector servicios: riesgos específicos del trabajo de dependientes. Madrid: Editorial CEP, C.L. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uta/50995?page=146>
- Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados. (14 de IX de 2020). Acuerdo No. MDT-2017-0135. *Registro Oficial No. 104 , 20 de Octubre 2017*. Ecuador: fiel web.
- Jefatura del Estado. (02 de julio de 2021). Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *BOE-A-1995-25444*. España: Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (19 de abril de 2020). Resolución Nro. MDT-2020-023. San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, Pichincha, Ecuador.
- Muy Pérez, E. (30 de enero de 2020). “Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador”. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad De Cuenca.

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (23 de octubre de 2019). *El derecho humano a trabajar en condiciones seguras y saludables*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/FifteenPrinciplesProtectWorkers.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de junio de 1964). Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ginebra: Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C121
- Organización Internacional del Trabajo. (03 de junio de 2002). Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_INSTRUMENT_ID:312338
- Organización Internacional del Trabajo. (25 de marzo de 2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. *Recomendación 194*. Ginebra, Suiza: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de mayo de 2020). Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus).
- Ramírez, D. (2020). Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Legislación

- Código Civil. (08 de julio de 2019). Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder.
- Código de Trabajo . (22 de junio de 2020). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Ecuador: Lexis Finder.
- Constitución de la República del Ecuador. (01 de Agosto de 2018). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Montecristi, Manabí, Ecuador: Lexis Finder.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (22 de noviembre de 1969). (B-32). San José, Costa Rica: Organización de los Estados Americanos.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). Resolución 217 A (III). Paris, Francia: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. (15 de noviembre de 2004). Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. Lexis Finder.

- Ley de Seguridad Social. (21 de agosto de 2018). Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov.-2001. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (03 de febrero de 2020). Registro Oficial Suplemento 52 de 22-oct.-2009. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (16 de diciembre de 1966). Resolución 2200A (XXI). Paris, Francia: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores. (21 de febrero de 2003). Decreto Ejecutivo 2393. *Registro Oficial 565 de 17 nov-1986*. Ecuador: Portal único de trámites ciudadanos.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. (21 de febrero de 2003). Decreto Ejecutivo 2393. *Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986*. Ecuador: Lexis Finder.
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (12 de julio de 2016). Resolución del IESS 513. Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
GUÍA DE ENCUESTA

Destinatario: Guía de encuesta aplicada a los trabajadores y empleadores de instituciones privadas de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Objetivo: El objetivo de la presente encuesta es determinar si la Resolución Nro. MDT-2020-023, vulnera los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores contagiados de COVID-19.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información fundamental para la realización del Proyecto de Investigación denominado “Los riesgos laborales en instituciones privadas debido al COVID-19”, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Indicaciones: Por la importancia del tema se le solicita a usted (es), ser veraz al responder los interrogantes.

Cuestionario:

1. ¿Tiene conocimiento qué son los riesgos de trabajo?

Sí

No

2. ¿Sabe cuál es la diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional?

Sí

No

3. ¿Sabe los derechos que tienen los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo?

Sí

No

4. ¿Tiene conocimiento en que consiste el derecho a trabajar en un ambiente sano y adecuado?

Sí

No

5. ¿Considera usted que está correcto que se sancione a los empleadores que incumplen con la obligación de prevenir y cubrir riesgos laborales?

Sí

No

6. ¿Se encuentra usted comprendido dentro del Régimen de Seguridad Social?

Sí

No

7. ¿Tiene conocimiento que si el trabajador no se encuentra comprendido dentro del Régimen de Seguridad Social puede el empleador indemnizarlo si sufre un riesgo de trabajo?

Sí

No

8. La Resolución Nro. MDT-2020-023 emitida por el Ministerio de trabajo establece: “Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.” ¿Considera que la Resolución Nro. MDT-2020-023 es inconstitucional por violentar los derechos de los trabajadores?

Sí

No

9. ¿Estima usted que el COVID-19 debe ser considerado como riesgo de trabajo?

Sí

No

10. ¿El empleador aplica en su lugar de trabajo las medidas de seguridad e higiene a los trabajadores y usuarios para prevenir el contagio del COVID-19?

Sí

No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Caso No. 7-20-IA

Jueza Ponente: Carmen Corral Ponce

SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.- Quito D.M.- 25 de junio de 2020.-

VISTOS: El Tribunal de la Sala de Admisión conformado por los jueces constitucionales Ramiro Avila Santamaría, Carmen Corral Ponce y Enrique Herrería Bonnet; de conformidad con el sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión del 11 de junio de 2020, **avoca** conocimiento de la causa No. **7-20-IA**, Acción Pública de Inconstitucionalidad de actos administrativos generales. Agnéguese al proceso el escrito presentado el 12 de junio de 2020 presentado por Sylvia Bonilla Bolaños. Esta Sala de Admisión realiza las siguientes consideraciones:

I

Antecedentes Procesales

1. Los señores Sylvia Bonilla Bolaños, presidenta de la Comisión Ecuémica de Derechos Humanos CEDHU; Christian Alberto Garcés Hidalgo, Secretario General del Sindicato "SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A"; Fernando Patricio Viracocha Viracocha, dirigente sindical del Sindicato "SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A"; Ángel Wilfrido Reinoso Núñez, dirigente sindical del Sindicato "SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A"; Juan Carlos Ayala Colcha, representante de los trabajadores de las organizaciones sindicales que constituyen el Distrito 17D11 en Salud; Zeyda Irene Enríquez Benavidez, dirigente sindical propusieron una acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-022, reformado mediante Resolución Nro. MDT-2020-023 emitidas por el Ministerio de Trabajo el 28 y 29 de abril de 2020, respectivamente.
2. Mediante auto emitido el 5 de junio de 2020 la jueza ponente, Carmen Corral Ponce, dispuso a los accionantes que completen y aclaren su demanda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Para el efecto, se concedió el término de 5 días a partir de la notificación de la providencia.
3. El 12 de junio de 2020, la señora Sylvia Bonilla Bolaños presentó lo solicitado.

II

Oportunidad

4. De la demanda se desprende que los accionantes exponen argumentos de inconstitucionalidad por razones de fondo. Considerando que la Resolución del Ministerio de Trabajo Nro. MDT-2020-023 entró en vigencia el 29 de abril de 2020, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y que la demanda fue presentada el 30 de abril de 2020, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 78 y 138 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la acción ha sido presentada oportunamente.

III

Caso No. 7-20-IA

Disposiciones acusadas como inconstitucionales

5. El acto jurídico acusado como inconstitucional es el artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-023 expedida por el Ministro de Trabajo actuante, Luis Arturo Poveda, el 29 de abril de 2020, que dispone:

“Art. 1.- Reformar el artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-022, de 28 de abril de 2020, por el siguiente texto: “Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador”.

IV

Fundamento de la pretensión

a. Disposiciones constitucionales presuntamente infringidas

6. Los accionantes alegan que el artículo antes mencionado contraría varias disposiciones de la Constitución y de instrumentos internacionales de derechos humanos, así:

“Disposiciones constitucionales presuntamente infringidas, con especificación de su contenido y alcance (...) Aplicación directa y efectiva de instrumentos internacionales de derechos humanos, principio de favorabilidad y no regresividad... el artículo 11(3) como el artículo 426 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen como principio y obligación constitucional la aplicación directa, inmediata y efectiva de los instrumentos internacionales de derechos humanos...los principios de favorabilidad e indubio pro operario constantes en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República...el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, reconoce la obligación directa de los Estados de promover el desarrollo progresivo y la no regresividad de los derechos (...) Derecho a la salud en el subescenario del derecho a un trabajo saludable...el artículo 66(1) de la Constitución de la República del Ecuador establece que se reconoce y garantiza a las personas ‘(e)l derecho a una vida digna, que asegure la salud...’ ...la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha previsto que “(d)e conformidad con el artículo 27.2 de la Convención este derecho forma parte del núcleo inderogable...”... ha considerado que ‘los derechos a la vida y a la integridad personal se hallan directa e inmediatamente vinculados con la atención a la salud humana’; en el mismo sentido, la Constitución del Ecuador, artículo 32 señala ‘(l)a salud es un derecho que garantiza el Estado...’...el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales ratificado por el Ecuador, en el artículo 12(2) prescribe que los Estados deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la plena efectividad del derecho a la salud...En particular, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en

Caso No. 7-20-IA

la Observación General No. 14 del año 2000, desarrolló el alcance del artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales...la Constitución de la República del Ecuador, en los artículos 33 y 326(5) prescribe que '(e)l Estado garantizará a las personas trabajadoras (...) el desempeño de un trabajo saludable'; y, 'un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud [de las personas trabajadoras], integridad, seguridad, higiene y bienestar'... El artículo 16 del Convenio 155 de la OIT de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores... determina que la expresión enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral, en concordancia con la Recomendación realizada por la Organización Internacional del Trabajo OIT, que contempla la definición de las enfermedades profesionales a las que se conoce que provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones"

b. Argumentación jurídica

7. En la acción se alega: *"En un primer momento, la disposición acusada de inconstitucional determina que la enfermedad COVID-19 es una enfermedad, pero no es una enfermedad profesional. El Ministerio de Trabajo sostiene y justifica esta disposición en virtud de que ésta fue declarada pandemia por la OMS. En las 'Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19', de 23 de marzo de 2020, la OIT al responder a la pregunta ¿Se puede clasificar el COVID-19 como una enfermedad profesional? menciona que "(l)a enfermedad del COVID-19 y el trastorno de estrés postraumático contraídos por exposición en el trabajo, podrían considerarse como enfermedades profesionales (...). En ese sentido, la disposición acusada de inconstitucional establece como excepción a 'aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador' (énfasis añadido) En apariencia, la disposición recoge lo que establece la OIT respecto de considerar a la enfermedad del COVID-19 como enfermedad profesional. Sin embargo, mientras la disposición de la OIT establece una condición en tiempo pasado, la disposición del Ministerio de Trabajo establece una condición a futuro; lo que, además, genera incertidumbre. Adicionalmente, la OIT recomienda que los Estados incluyan en la lista nacional de enfermedades profesionales, a aquellas enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo; esto es, una obligación positiva para el Estado (...). La Organización Internacional del Trabajo reconoce que existen lagunas normativas respecto de enfermedades profesionales que tengan que ver con riesgos biológicos. Por lo que, no se puede determinar de antemano que la enfermedad del COVID-19 no es una enfermedad profesional. Más aún cuando el estado no ha determinado de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador (...). La disposición acusada genera una carga desproporcionada para las y los trabajadores, quienes deberían demostrar, en medio de un escenario confuso, en el que los riesgos y los peligros biológicos de la enfermedad del COVID-19 no están claros a nivel global (...). Por lo tanto, la norma que determina que la enfermedad del COVID-19, no es una enfermedad profesional; y, establece como excepción el cumplimiento de condiciones imposibles para las y los trabajadores; vulnera el principio constitucional de aplicación*

Caso No. 7-20-IA

directa de las normas constitucionales, así como la aplicación directa de las normas previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos más favorables”.

8. En adición se afirma: *“Por otro lado, el artículo 326(3) de la Constitución que recoge y garantiza el principio de indubio pro operario se vulnera, por cuanto se establecen normas de carácter general que se aplican en el sentido menos favorable a las personas trabajadoras. Asimismo, vulnera los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de trabajadores y trabajadoras, al establecer como regla lo que debería ser la excepción; y, la excepción lo que debería considerarse regla en un contexto de emergencia sanitaria a nivel global. Aún más cuando no se conoce las dimensiones reales de la pandemia y de los riesgos a los que se enfrentan cotidianamente las personas que continúan realizando sus actividades laborales”*
9. Adicionalmente, a lo largo de la demanda presentada, los accionantes exponen su rechazo a la resolución a través de testimonios de trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Residuos Sólidos, Rumiñahui-Aseo, EPM “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A” y de representantes de los trabajadores de las organizaciones sindicales que constituyen el Distrito 17D11 en Salud. Los trabajadores EPM “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A” sostienen que *“a pesar de que la empresa [EPM “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A”] nos ha dotado de todos los implementos necesarios, estamos expuestos diariamente a un posible contagio de COVID-19; debido a que los desechos que la gente pone en los contenedores no pasan por ningún control previo que garantice que no lleguen a ser un foco de contagio. Como trabajadores de primera línea la disposición del Ministerio de Trabajo afecta nuestros derechos laborales, especialmente el derecho a la salud”.*
10. En su escrito de aclaración los accionantes manifiestan que *“el derecho al trabajo en la Constitución incluye el derecho de las personas trabajadoras a ejercer su trabajo en condiciones dignas, que incluyan un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, por un lado; y, por otro lado, el desempeño de un trabajo saludable.”*
11. En este sentido, los accionante manifiestan *“para comprender el alcance del derecho a un trabajo saludable, se debe tomar en cuenta lo que manifiesta la Constitución respecto del derecho a la salud, vinculado a la vida en condiciones dignas. El artículo 66.1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que se reconoce y garantiza a las personas “(e)l derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”; en concordancia con el artículo 32 que establece que “(l)a salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”*
12. Con estos antecedentes, los accionantes piden se declare la inconstitucionalidad de la resolución impugnada, así como de las normas conexas que la Corte estime necesarias para

Caso No. 7-20-IA

la garantía de derechos constitucionales; y, solicitan como medida cautelar la suspensión provisional de la disposición impugnada.

V

Admisibilidad

13. En la acción los peticionarios comparecen por la Comisión Ecuménica de Derechos Humanos CEDHU; el Sindicato “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI; el Sindicato “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A”; el Sindicato “SITRAEPMURS-RUMIÑAHUI-A”; y, los trabajadores de las organizaciones sindicales que constituyen el Distrito 17D11 en Salud. Al respecto el artículo 77 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) determina que “*Art. 77.- Legitimación.- La demanda de inconstitucionalidad puede ser propuesta por cualquier persona, individual o colectivamente*”. En tanto que el artículo 67 inciso segundo del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional (RSPCCC) dispone: “*Art. 67.- Legitimación de personería.- Inciso segundo.- Cuando la demanda sea presentada por una persona jurídica de derecho público o privado, se legitimará la calidad de los comparecientes*”. Siendo así los comparecientes deberán adjuntar la documentación que acredite esta legitimación por las personas jurídicas señaladas, en el término de 15 días desde la notificación de este auto.
14. En relación a los argumentos y fundamentos de la pretensión, se constata que cumplen con los requisitos de presentación de una acción de inconstitucionalidad, al contener una exposición de la incompatibilidad que, a criterio de los accionantes, se genera en el presente caso, por lo que la causa No. 7-20-IA es admisible de conformidad con el artículo 79 números 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8 de la LOGJCC.
15. En la acción se solicita además como medida cautelar la suspensión de la disposición jurídica impugnada, ante ello el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional no encuentra en la solicitud los sustentos para adoptar una medida cautelar, como dispone el artículo 79 número 6 de la LOGJCC, la que debe responder a los parámetros pertinentes de proporcionalidad y razonabilidad.

VI

Decisión

16. En consideración a lo expuesto, este Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional, sin que implique un pronunciamiento sobre el fondo, resuelve **admitir** a trámite la acción de inconstitucionalidad **No. 7-20-IA**; **negar** la medida cautelar solicitada; y, respecto del pedido de los accionantes en cuanto “*tramitar la presente acción de forma prioritaria*”, **elevantar** esta solicitud al Pleno de la Corte Constitucional para su conocimiento y decisión.
17. En atención al artículo 80 número 2 letra c) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), córrase traslado al órgano emisor, el Ministerio del

Caso No. 7-20-IA

Trabajo, a fin de que se pronuncie en el término de quince días, debiendo señalar casilla constitucional para futuras notificaciones; y, en aplicación del artículo 80 número 2 letra d) de la LOGJCC, requiérase al Ministerio del Trabajo, para que, en el término de quince días, remita a esta Corte Constitucional el expediente con los informes y demás documentos que dieron origen a las Resolución impugnada.

18. En adición, comuníquese a la Procuraduría General del Estado, a fin de que exponga sus criterios respecto de la constitucionalidad impugnada, en el término de quince días, debiendo señalar casilla constitucional para futuras notificaciones.
19. En acatamiento del artículo 80 número 2 letra e) de la LOGJCC, póngase en conocimiento del público la existencia del proceso a través de la publicación de un resumen completo y fidedigno de la demanda en el Registro Oficial y el portal electrónico de la Corte Constitucional.
20. De conformidad con el artículo 82 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y 13 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, por existir identidad de objeto y acción, se dispone la acumulación del presente caso a la causa No. 17-20-IN, admitida con auto de 21 de mayo de 2020, por el Tribunal de la Sala de Admisión conformada por los jueces constitucionales Enrique Herrería Bonnet, Teresa Nuques Martínez y Daniela Salazar Marín.¹
21. Remitir el expediente de la presente acción al Despacho de la Jueza Sustanciadora de la causa No. 17-20-IN, Teresa Nuques Martínez, a quien los accionantes, deberán presentar la documentación que legitime su comparecencia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 67 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional.
22. En cumplimiento del artículo 80 número 3 de la LOGJCC, téngase en cuenta el correo electrónico de los accionantes para notificaciones: [sylviaabonilla@hotmail.com](mailto:sylviabonilla@hotmail.com).
23. Dada la imposibilidad temporal de notificación en casillas judiciales, se solicita a las partes señalar correo electrónico para futuras notificaciones, en caso de no haberlo hecho previamente. Este Organismo pone a disposición de los usuarios la herramienta tecnológica SAAC (Sistema Automatizado de la Corte Constitucional), para lo cual deberán registrarse previamente y mediante este medio electrónico, podrán presentar los escritos que consideren convenientes para la resolución de las causas en cuestión. Los escritos y demás documentación podrán ser enviados también al correo electrónico escritos@cce.gob.ec.

¹ En la certificación de la Secretaría General de la Corte Constitucional de 08 de mayo de 2020 consta: “en referencia a la acción No. 17-20-IN, inconstitucionalidad de actos normativos...en la cual solicitan lo siguiente: ‘que declaren la inconstitucionalidad de la RESOLUCIÓN Nro. MDT-2020-023 con fecha 29 de abril de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo, y en tal virtud, se ordene la suspensión provisional de dicha disposición y su posterior exclusión del ordenamiento jurídico ecuatoriano, por ser inconstitucional’, tiene identidad de objeto con el caso 7-20-IA”.



Caso No. 7-20-IA

RAMIRO
FERNANDO AVILA
SANTAMARIA

Firmado digitalmente
por RAMIRO FERNANDO
AVILA SANTAMARIA
Fecha: 2020.06.25
15:59:33 -05'00'

Ramiro Ávila Santamaría
JUEZ CONSTITUCIONAL

CARMEN
FAVIOLA
CORRAL
PONCE

Firmado
digitalmente por
CARMEN FAVIOLA
CORRAL PONCE
Fecha: 2020.06.25
14:36:14 -05'00'

Carmen Corral Ponce
JUEZA CONSTITUCIONAL

PABLO ENRIQUE
HERRERIA BONNET

Firmado digitalmente por
PABLO ENRIQUE HERRERIA
BONNET
Fecha: 2020.06.25 16:29:20
-05'00'

Enrique Herrería Bonnet
JUEZ CONSTITUCIONAL

RAZÓN.-Siento por tal que el auto que antecede fue aprobado por unanimidad en cuanto a la decisión de admitir a trámite la acción presentada, así como de elevar al Pleno del Organismo la decisión sobre el pedido de dar trato prioritario al caso; respecto de la decisión de no aceptar la medida cautelar solicitada, la misma fue aprobada con dos votos a favor de los jueces constitucionales Carmen Corral Ponce y Enrique Herrería Bonnet y un voto salvado del juez constitucional Ramiro Avila Santamaría, en sesión del Segundo Tribunal de Sala de Admisión, de 25 de junio 2020. - Lo certifico.

AIDA
SOLEDA
GARCIA
BERNI

Firmado
digitalmente por
AIDA SOLEDAD
GARCIA BERNI
Fecha: 2020.06.25
19:58:08 -05'00'

Aída García Berni
SECRETARIA SALA DE ADMISIÓN