



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE
SANTA ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**INFORME DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE MAGÍSTER EN DERECHO
COHORTE No. 1**

**TEMA: APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU
INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020.**

AUTOR:

AB. CEVALLOS PARRALES, CINDY SUSANA

TUTORA:

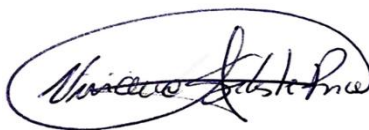
AB. SILVESTRE PONCE, VIVIANA ESTHER MSc.

**SANTA ELENA – ECUADOR
AÑO: 2022**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Informe de Investigación, “**APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020**”, elaborado por la maestrante Ab. Cindy Susana Cevallos Parrales, egresada de la **MAESTRÍA DE DERECHO PRIMERA COHORTE**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Magíster **EN DERECHO PRIMERA COHORTE**, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Ab. Viviana Esther Silvestre Ponce, MSc.

TRIBUNAL DE GRADO

Q.F. ROLANDO CALERO MENDOZA
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE POSTGRADO

LIC. PAOLA CORTEZ CLAVIJO Mgtr.
COORDINADORA DEL PROGRAMA
DE MAESTRIA DE DERECHO



Firmado electrónicamente por:
NICOLASA GENOVEVA
PANCHANA SUAREZ

DRA. NICOLASA GENOVEVA PANCHANA SUAREZ Mgtr.
DOCENTE ESPECIALISTA

AB. VIVIANA ESTHER SILVESTRE PONCE, Mgtr.
DOCENTE TUTORA TUTORA

AB. VICTOR CORONEL ORTIZ Mgtr.
SECRETARIO GENERAL DE LA UPSE

INSTITUTO DE POSTGRADO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

YO, **Ab. Cindy Susana Cevallos PARRALES**,

DECLARO QUE:

El Trabajo **de Investigación**, “**APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020**”, previa a la obtención del Grado Académico de **MAESTRÍA DE DERECHO PRIMERA COHORTE**, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas y cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del trabajo de titulación.

Santa Elena, 29 de octubre de 2021.

LA AUTORA



Ab. Cindy Susana Cevallos PARRALES

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y a mis hijas, pilares fundamentales de mi vida
Por su apoyo incondicional en este proceso académico.

Ab. Cindy Susana Cevallos Parrales

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a los docentes de la **MAESTRÍA DE DERECHO
PRIMERA COHORTE, del Instituto de Postgrados de la UPSE,**

Por compartir sus sapiencias,
En este mundo donde el derecho,
Está inspirado en ideas de justicia y orden,
Regulando las relaciones humanas en toda la sociedad.

Ab. Cindy Susana Cevallos Parrales

Índice de contenidos

Índice de contenidos	VII
Resumen	IX
Abstract.....	X
Introducción.....	1
Situación problemática	2
Formulación del problema.....	3
Preguntas de investigación	3
Objetivos de la investigación.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	3
Justificación	4
Hipótesis	4
Aspectos metodológicos	5
El Derecho del Trabajo.....	6
Definición de trabajador	7
Definición de empleador	8
Definición de Estabilidad Laboral	9
Definición de Emergencia Sanitaria	9
Definición de Coronavirus SARS-CoV-2	11
Principios que se aplican con la finalidad de disminuir la incidencia de riesgos laborales	13
Derecho a la Salud.....	14
Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
La Seguridad y la Salud laboral en el Ecuador.....	17
Los Riesgos de Trabajo ante el Covid 19	19
Crisis Generalizada por la Declaratoria de Emergencia Sanitaria Covid-19.....	22
Repercusiones de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria en los Sectores Productivos Y Laborales	24

Calificación del Covid-19 como enfermedad profesional.....	26
Disposición interpretativa sobre el caso fortuito o fuerza mayor.....	27
PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	29
El Principio In Dubio Pro-Operario	29
El principio de intangibilidad	31
El principio de la irrenunciabilidad	32
Principios de integridad y oportunidad.....	33
Relaciones Laborales en la Declaratoria de Emergencia Sanitaria	34
3.1.- Diseño Metodológico	37
3.2.- Tipo de investigación	38
3.3.- Metodología empleada	39
3.4.- Técnicas:.....	40
Observación	40
Encuesta.....	40
3.5.- Encuestas realizadas a abogados inscritos en el Colegio de Abogados de Santa Elena	40
4.1.- Tema:.....	51
4.2.- Objetivo General:	51
4.3.- Justificación.....	51
4.4.- Modelo de anteproyecto de Ley Reformatoria.....	52
4.5.- Desarrollo de la Propuesta.....	53
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES	58

Resumen

El presente trabajo de investigación analiza los peligros laborales ante una emergencia sanitaria, situación que expone al trabajador ante un factor de riesgo o un proceso de peligro en el trabajo y que le pueda causar una lesión, enfermedad o la muerte. Ante la amenaza latente del covid-19, los trabajadores se convierten en sensiblemente vulnerables frente a esta pandemia, tal situación se analiza en el contenido de la Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución C.D. 513, que exige la necesidad de que el Estado gestione su funcionamiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en materia ocupacional o de prevención de riesgos laborales. La pandemia afectó a todos los trabajadores, lo que se encuentran incluida ante los hechos notorios y sus riesgos laborales, el resultado del presente trabajo se lo desarrolló a través de métodos, la técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información y procedimiento para la obtención de los resultados, tiende a amparar los derechos laborales de este grupo de personas que a pesar de conservar sus empleos son quienes tienen un mayor riesgo en su salud por el COVID-19.

Palabras clave: Derecho al trabajo, el trabajador, covid-19, seguridad y salud laboral, derechos laborales.

Abstract

This research work analyzes the occupational hazards in a health emergency, a situation that exposes the worker to a risk factor or a dangerous process at work and that can cause injury, illness or death. Faced with the latent threat of covid-19, workers become noticeably vulnerable to this pandemic, such a situation is analyzed in the content of the Regulations applicable to Safety and Health at Work, General Occupational Risk Insurance Regulations Resolution CD 513, which requires the need for the State to manage its operation in matters of Occupational Safety and Health, that is, in occupational matters or prevention of occupational hazards. The pandemic affected all workers in the pandemic, which are influenced by the notorious events and their occupational risks, the result of this work was developed through methods, the data collection technique and information processing and the procedure for obtaining the results, tends to protect the labor rights of this group of people who, despite keeping their jobs, are those who have a greater risk to their health from COVID-19.

Keywords: Right to work, the worker, covid-19, occupational health and safety, labor rights.

Capítulo I

Introducción

El Derecho del Trabajo tiene características propias y diferentes a las demás ramas del Derecho, el Estado tutela a los trabajadores para que no sean atropellados por sus empleadores; ante la emergencia sanitaria covid-19 significó una serie de cambios en la sociedad, no obstante, también representó cambios en el ámbito laboral. Al registrarse el primer caso de la pandemia en Ecuador el gobierno nacional implementó protocolos, los cuales no han sido suficientes en el ámbito laboral; por cuanto, muchas personas tuvieron que continuar sus prestaciones laborales, quedando completamente vulnerables.

El tema de Investigación sobre: APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020”, es factible porque se revisa las fuentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y no encontramos estudios similares, de ahí su originalidad y pertinencia.

La presente investigación se desarrolla a través de cada uno de los capítulos entregando al lector una escritura clara, en cada uno de los capítulos:

Capítulo I: El primer capítulo del documento se refiere al trabajo de titulación con su introducción, situación problemática, formulación del problema, objetivo general y específicos, planteamiento hipotético del tema investigado.

Capítulo II: El segundo capítulo del documento se trata el Marco Teórico, partiendo de la Constitución de la República del Ecuador y del Derecho al Trabajo, La aplicación favorable al trabajador, Prevención de los Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Enfermedades profesionales u ocupacionales, Los Riesgos del trabajo ante el Covid-19, Impacto en los derechos de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, Impacto en el sistema de Salud, Normativa aplicable a los Riesgos de los Trabajadores ante el Covid-19.

Capítulo III: El tercer capítulo, se refiere a los materiales y métodos, en su contexto territorial, tipo y diseño de investigación, población de estudio, técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información, con una de las características relevantes, método y procedimiento para la obtención de los resultados.

Capítulo IV: El cuarto capítulo se desarrolló en base a los resultados obtenidos en relación al análisis, interpretación y discusión siguiendo el esquema de los materiales y métodos de la investigación de forma veraz a través de encuestas dirigidas a profesionales del derecho.

Situación problemática

La emergencia sanitaria COVID-19, deja a todos los trabajadores sensiblemente vulnerables al prestar sus servicios laborales teniendo un mayor riesgo en su salud, el virus es un enemigo común que ataca a todos, sin intervalo, acabando con la vida.

La prevención de riesgos laborales es parte esencial de cualquier ordenamiento jurídico laboral avanzado, donde las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador son en consecuencia a su actividad, ante la emergencia sanitaria existe la necesidad de otorgar una especial protección a los trabajadores a la hora de desempeñar sus labores brindándoles una tutela distinta en materia preventiva, por presentar una especial sensibilidad por consecuencia de sus actividades encomendadas a realizar.

Los trabajadores ante la emergencia sanitaria presentan circunstancias subjetivas u objetivas con una especial sensibilidad al prestar actividades laborales, en Ecuador la Resolución C.D. 513 establece mecanismos de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero ante una emergencia de esta índole no ampara los derechos de los trabajadores.

Actualmente en el Ecuador existe políticas públicas para calificar al SARS-CoV-2 (COVID-19) como riesgo laboral de trabajo; sin embargo, no deja de ser cierto que la Resolución C.D. 513, no ampara los derechos de los trabajadores, y las personas que prestan sus servicios son calificadas como vulnerables ante la amenaza latente del covid-19.

Formulación del problema

¿La Resolución C.D. 513 del IESS, ante la emergencia sanitaria covid-19 vulnera los derechos de los trabajadores?

Preguntas de investigación

a. Pregunta general

- ¿Por qué es necesario determinar los derechos de los trabajadores ante la emergencia sanitaria covid-19 en la Resolución C.D. 513 del IESS?

b. Preguntas específicas

- ¿De qué manera afecta a los trabajadores la emergencia sanitaria covid-19, el no ser reconocidos en la Resolución C.D. 513 del IESS?
- ¿Cómo se han vulnerado los derechos de los trabajadores en la emergencia sanitaria covid-19 en materia de salud y seguridad ocupacional en el Ecuador?
- ¿Cómo garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores ante la emergencia sanitaria COVID 19 en la Resolución C.D. 513 del IESS?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Diseñar una reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513, que establezca seguridad y salud ocupacional ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.

Objetivos Específicos

- Analizar la situación de vulnerabilidad de los trabajadores ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.
- Identificar la vulneración de los Derechos de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional en el Ecuador ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.
- Diseñar una reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513, para que se incluya seguridad y salud ocupacional ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.

Justificación

a. Justificación Teórica

La pandemia COVID-19 es una emergencia sanitaria inmediata. Las medidas para hacer frente a la pandemia tienen un impacto directo en los mercados, la oferta (producción de bienes y prestación de servicios), la demanda (consumo e inversión) y el mundo del trabajo.

Actualmente, aumenta la preocupación por el incremento de los casos por COVID-19, el Estado ecuatoriano, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones se enfrentan a enormes desafíos mientras tratan de combatir la pandemia de COVID-19 y proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

El presente trabajo se justifica teóricamente ante las pérdidas de vidas de trabajadores sin un marco legal que proteja su seguridad y salud ocupacional; por lo que, se cuenta con información suficiente y datos reales para sustentar que es necesario que los derechos de los trabajadores sean reconocidos en la Resolución C.D.513.

b. Justificación Metodológica

Por el nivel de estudio Descriptivo y correlacionales

c. Justificación Práctica

Esta investigación procura incorporar artículos, que precautelen los derechos de los trabajadores que son vulnerables ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19 en la Resolución C.D.513 de la Ley de Riesgos Laborales del Ecuador.

Hipótesis

- ¿Al ser incorporado la seguridad y salud ocupacional ante la emergencia sanitaria covid-19 en la Resolución C.D. 513, del IESS, se evitaría la vulneración de derechos de los trabajadores?

a. Variable Independiente

Derechos de los trabajadores ante el covid-19 en el Ecuador.

b. Variable Dependiente

Resolución C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Aspectos metodológicos

a. Tipo de investigación

- ✓ Investigación de Campo

b. Enfoque de la investigación

- ✓ Cualitativo
- ✓ Cuantitativo

c. Método de la investigación

- ✓ Inductivo
- ✓ Deductivo
- ✓ Hipotético

d. Técnicas de la investigación

- ✓ Entrevistas
- ✓ Encuestas
- ✓ Cuestionarios

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El Derecho del Trabajo

El trabajo es un derecho y un deber social, el Estado, asegura al trabajador el respeto a su dignidad, con una existencia respetable y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

El Estado en su origen laboral se preocupó de regular las relaciones de trabajo, aunque con ventajas para los esclavistas, situación que ha venido avanzado en el tiempo que se demuestra en la protección de los derechos laborales, siendo predominantemente favorable a los intereses de los empleadores, siendo esta clase dominante al ejercer tradicionalmente el poder político del Estado.

Se conoce como Derecho del Trabajo, a todo el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular la relación laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

Según el autor Cabanellas (2019), nos indica que el trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. (Cabanellas, 2019)

El tratadista Cabanellas menciona que: "el trabajo es la profesión universal del hombre; pues, aquel constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida, que permitiría concluir que hasta el indolente trabaja; puesto que respira, se alimenta y duerme..." (Cabanellas, 2019)

Para el autor Robalino (1998) manifiesta en la más estricta significación jurídica, que el trabajo implica la prestación realizada a otro, mediante contrato de acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. (ROBALINO, 1998, pág. 27)

Como puntos importantes en el Derecho del Trabajo encontramos:

- a) El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. (ROBALINO, 1998, pág. 3)

El derecho del trabajo, se ubica en la protección jurídica del fenómeno social del trabajo, simpatizando a salvaguardar las garantías básicas del trabajador en aras de conseguir mejores condiciones de vida y por ende para la sociedad que es beneficiaria de un proceso de dinamización económica caracterizada por el mejoramiento de las condiciones de vida de los sujetos involucrados en la relación laboral.

Los principios que compone el derecho al trabajo se encuentran enmarcados en el derecho internacional, en el ordenamiento constitucional y en el Código del Trabajo, estableciéndose derechos y garantías para los sujetos involucrados en la relación laboral.

Definición de trabajador

En la legislación ecuatoriana el (Código de Trabajo, 2020) establece en su artículo 9, la definición de trabajador, y dice: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.

Por lo tanto, llamamos trabajador a toda persona que dedica su esfuerzo físico o intelectual al desarrollo de algún tipo de actividad que para los efectos legales

debe ser remunerada. Sin embargo, en muchos casos el término trabajador puede ser utilizado para referirse a personas que realizan un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no; es decir, en esta parte, creo oportuno señalar que en este ámbito también entran aquellas personas trabajadoras que día tras día se ganan la vida aun sin que estén vinculados a relación laboral alguna, ya que mediante el desempeño de una actividad definida es que pueden no solo subsistir sino también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar actividades particulares, que de una u otra forma aporta al dinamismo de la economía nacional

Los trabajadores siempre han luchado por conseguir el respeto de sus derechos para mejorar su condición de vida, logrando como aspiraciones la afiliación obligatoria al seguro social, la libertad de organización sindical, con el fin de obtener la defensa y protección de sus derechos, así también la estabilidad laboral en el amplio sentido de la palabra. (Cevallos, 2021)

Definición de empleador

El (Código de Trabajo, 2020) en su artículo 10, incs. 1, establece la definición de empleador, y prescribe que: “es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se preste el servicio de denomina empresario o empleador”.

Para la autora de la investigación el empleador es la persona que dentro de un contrato de trabajo provee uno o varias fuentes de trabajo a una o varias personas para que presten determinados servicios personales bajo su dependencia, a cambio de una remuneración. (Cevallos, 2021)

Desde otro punto de vista el empleador es considerado como la persona que se encuentra al frente de la empresa y que de algún modo tiene el poder de mando con respecto de los demás integrantes de la empresa; cabe aclarar que dicho poder se encuentra sumamente regulado por las disposiciones constitucionales,

legales y administrativos, con el fin de evitar arbitrariedades dirigidas a perjudicar los derechos de los trabajadores.

En toda relación laboral, el trabajador debe sujetarse a los propósitos del empleador, sea este privado o público, lo cierto es que no puede el trabajador establecer las condiciones bajo las cuales prestará sus servicios, no le queda sino aceptar los términos en que se le ofrece un puesto de trabajo.

Definición de Estabilidad Laboral

El Estado protege a los trabajadores para que ellos no se encuentren en desempleo, es decir, que el derecho al trabajo es la protección contra el desempleo y subempleo; y es así que esa protección, unida al derecho del trabajo, constituye los pilares en los que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral.

Si un trabajador en goce del derecho a la estabilidad en el trabajo permanece durante toda su vida laboral en una misma empresa, el empleador tendrá la facultad de modificar las funciones que realiza tomando en cuenta las diversas circunstancias, como su capacidad intelectual, mejor retribución económica, cuestiones técnicas etc., que puedan beneficiar o afectar a la empresa; en muchas ocasiones el cambio de funciones dentro de la misma empresa constituye un anhelo de los trabajadores que se concreta en los llamados ascensos; es importante señalar que este derecho del trabajador se prolonga si subsiste la empresa, aunque cambie de dueño.

Definición de Emergencia Sanitaria

El Reglamento Sanitario Internacional (2005), o RSI (2005), establece la figura de la Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), ante eventos extraordinarios que se determine que constituyen un riesgo para la salud pública de otros Estados a causa de la propagación internacional de una

enfermedad, y podrían exigir una respuesta internacional coordinada. Algarra Garzón, Giovanni Miguel

Una emergencia internacional se declara en casos de una enfermedad “grave, repentina, inusual o inesperada”; que tiene implicaciones para la salud pública más allá del Estado afectado; y puede requerir una acción internacional inmediata. (MSSP, 2020)

Emergencia sanitaria es una situación que acontece de manera imprevista que puede causar un daño a la sociedad y propiciar un riesgo para la seguridad e integridad de la población en general o afectan e impiden la vida normal de la comunidad, región o país. Fenómeno sanitario-ecológico: Calamidad que se genera por la acción patógena de agentes biológicos que atacan a la población, a los animales y a las cosechas causando su muerte o la alteración de su salud que se propaga durante un periodo, sin importar la duración del mismo. Estas circunstancias provocan que el nivel de incidencia de la enfermedad fuera superior respecto de las ya catalogadas (fracciones XIV y XVI).

El Doctor Jiménez (2010) recopiló un marco contextual de la legislación mexicana que debería ser aplicable antes y durante una emergencia sanitaria. Entre las múltiples utilidades de este marco está la de permitir ubicar cuáles son las autoridades encargadas de intervenir en casos concretos. La rápida propagación de las epidemias nos lleva a considerar la necesidad de convocar a la comunidad internacional, entendiéndose los otros Estados y los organismos internacionales, de quienes se espera cierto grado de responsabilidad y solidaridad. Son varios los tratados, convenios y otros instrumentos internacionales que han instrumentado la cooperación internacional frente a esos fenómenos. Por la relación con mis otras líneas de investigación elegí desarrollar este tema. (Jiménez, 2009)

Para el maestro Algarra toma diferentes ángulos de aproximación a las crisis sanitarias. Una amplitud en el panorama permitirá evaluar los hechos concretos acontecidos durante la crisis de 2009, que desencadenaron las decisiones tomadas a partir de los distintos niveles de gobierno. Algarra insiste en que este

enfoque será de enorme ayuda para plantear protocolos o resoluciones necesarias para enfrentar las nuevas situaciones que pudieran presentarse en el futuro. (Algarra, 2010)

Definición de Coronavirus SARS-CoV-2

Los coronavirus son una familia de virus que normalmente afectan solo a animales. Algunos de ellos también tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas lo que causa problemas respiratorios que mayoritariamente producen sintomatología leve. (Clínic, 2020)

Varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS), identificado en 2012, y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS por sus siglas en inglés), que apareció por primera y única vez en 2002. (Clínic, 2020)

El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y que se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. Mayoritariamente, en un 80% de los casos, solo produce síntomas leves respiratorios y los pacientes se recuperan de la enfermedad sin necesidad de recibir tratamiento hospitalario.

Alrededor del 15% desarrollan una enfermedad grave y requieren oxígeno y el 5% llegan a un estado crítico y precisan cuidados intensivos.

El virus se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que causa se denomina COVID-19.

La pandemia evoluciona de una manera muy rápida a la vez que el conocimiento que se tiene sobre este virus. A comienzos de 2020 era completamente desconocido, pero la comunidad científica ha logrado aislarlo, secuenciarlo, identificarlo y desarrollar pruebas para su diagnóstico. Como ocurre con una nueva epidemia, hay incógnitas que se irán resolviendo a medida que la

epidemia evolucione y que los científicos logren entender mejor el virus. (Clínic, 2020)

El virus se propaga, principalmente, por medio de gotas respiratorias entre personas que están en contacto cercano. Esas partículas tienen diferentes tamaños, desde las más grandes, 'gotículas respiratorias', hasta las más pequeñas, llamadas 'aerosoles'.

Las gotículas respiratorias se generan con la tos o el estornudo de una persona enferma. Estas secreciones infectan a otra persona si entran en contacto directo con la nariz, los ojos o la boca. Por ello, es importante taparse la boca con pañuelos o con la cara interna del codo al toser y lavarse las manos con frecuencia. Este tipo de contagio es más probable si alguien está en contacto cercano (menos de 1 metro de distancia) con una persona infectada. (Clínic, 2020)

Los aerosoles. La transmisión por aerosoles puede producirse, sobre todo, en espacios interiores, en los que hay mucha gente y que están mal ventilados. Si en esos espacios hay personas infectadas durante mucho tiempo, estas microgotas respiratorias, llamadas aerosoles, pueden permanecer en el ambiente e infectar a otras personas de la misma estancia, aunque no estén tan cercanas a las personas infectadas. Esto puede ocurrir en reuniones de amigos o familiares, restaurantes, clases de gimnasia, oficinas u otros lugares, sobre todo si no se usa mascarilla, no se limita el aforo ni se realiza la ventilación necesaria. Se están realizando más estudios para comprender mejor las condiciones en las que se produce la transmisión por aerosoles. (Clínic, 2020)

Superficies. Según el último informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), no se han encontrado pruebas concluyentes de que el coronavirus se contagie a través del contacto con superficies artificiales como teclados, pomos de puertas o barandillas. Los estudios que se han realizado en el laboratorio NO concluyen que el virus pueda sobrevivir de dos a tres días a una temperatura de 37 grados en materiales como vidrio, tela, metal, plástico o papel. Aunque no se tiene constancia de que el coronavirus se transmita a través de

superficies, no se descarta que puedan alojar otro tipo de virus. Por ello se insiste en la desinfección habitual de las superficies. (Clínic, 2020)

La transmisión del virus en espacios cerrados es fácil, por eso hay que preservar una distancia mínima de seguridad de 1,5 metros con otras personas para reducir el riesgo de infección. También es necesario ventilar estos espacios y usar siempre la mascarilla. Ésta se debe limpiar y guardar correctamente para garantizar su eficacia, y desecharla cuando sea necesario. En espacios abiertos, la transmisión es menos probable, aun así, hay que seguir usando la mascarilla cuando no se pueda mantener la distancia mínima de 1,5 metros de distancia entre personas.

El período de incubación es de 5 a 7 días, pero puede llegar a 14 días. (Clínic, 2020)

Principios que se aplican con la finalidad de disminuir la incidencia de riesgos laborales

El doctrinario Fernández (2003), denomina riesgo laboral o riesgo de trabajo a todo aquel aspecto del trabajo que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador. (Fernández, 2003, pág. 43)

Los riesgos del trabajo están relacionados de manera muy directa con la seguridad y la salud laboral de los trabajadores, pues son principios que se aplican con la finalidad de garantizarle al trabajador, las mejores condiciones orientadas a disminuir la incidencia de eventos que puedan poner en riesgo su integridad personal y su salud.

La seguridad laboral y la salud laboral; son principios que se aplican con la finalidad de disminuir la incidencia de riesgos laborales, situaciones que pueden perjudicar la integridad personal y la salud del trabajador.

Derecho a la Salud

La (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), en la sentencia Nro. 328-19-EP/20, señala: La salud es un derecho humano indispensable para el ejercicio de los demás derechos, que le permite vivir de manera digna.

Como característica más importante de los derechos humanos es la interdependencia, que hace referencia que cuando se violenta un derecho, produce la trasgresión de otros derechos ya que los derechos son interdependientes entre sí.

Es decir que, si se vulnera el derecho de la salud, no solamente el ser humano se ve afectado por ese derecho, sino que se vulneran otros derechos como por ejemplo la integridad personal que incluye la integridad física psicológica y moral según el artículo 66 numeral 3 constitucional. (CRE, 2008)

Por tales consideraciones, se puede decir que la salud forma parte de uno de los derechos del buen vivir, es decir de aquellos derechos que permiten al ser humano vivir bien consigo mismo y en armonía con la naturaleza; derecho que se encuentra establecido en el artículo 32 de la Constitución del Ecuador y que a más de los derechos indicados anteriormente se vincula con el derecho al agua, la alimentación, seguridad social, ambiente, entre otros. (CRE, 2008)

Por otra parte, es preciso señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 362 de la Constitución de la República del Ecuador, la salud puede ser vista desde dos ópticas; la primera como un servicio público que debe prestarse por parte del Estado con la debida eficiencia y oportunidad, es decir deberá ser de calidad; y b) además de ser un servicio, la salud es un derecho que permite a todos los ciudadanos que se encuentren en territorio nacional, incluso a los extranjeros, en donde el acceso al sistema de salud debe ser universal, sin discriminación alguna y de forma gratuita. (CRE, 2008)

Al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador, al referirse a la calidad de los

servicios de salud, señala: La atención que se brinde en los establecimientos de salud públicos como privados debe ser apropiada desde el punto de vista científico y médico, para lo cual el Estado debe proveer de personal médico especializado, con medicamentos científicamente aprobados. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, pág. 9)

Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo

Uno de los derechos de los trabajadores, consagrado constitucional y legalmente, es la seguridad laboral, que interesa de forma específica para el desarrollo de este trabajo, pues en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, se observa que no se está cumpliendo adecuadamente con la normativa que la regula, por lo que es indispensable conceptualizarla, recurriendo para ello a los criterios que se han elaborado sobre el tema.

El autor Domingo Moreno Beltrán, manifiesta que:

“El ámbito de la seguridad laboral, hace referencia a las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo. En este sentido, se trata de aquellas características del trabajo que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales”. (Moreno, 2020, pág. 45)

De acuerdo a lo dicho por el autor citado, la seguridad laboral tiene que ver con las condiciones de trabajo, y se aplica considerando que el empresario es quien debe controlar tales condiciones, de forma que la realización de la actividad laboral no suponga ninguna amenaza para la seguridad y salud del trabajador, y que al mismo tiempo se alcance una calidad de trabajo. Visto desde esta perspectiva, la seguridad laboral, trata de las condiciones de trabajo, que influyen de forma significativa en la generación de riesgos laborales. (Moreno, 2020, pág. 45)

Finalmente, para el autor Andrade (2012) manifiesta que:

“La seguridad del trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas. (ANDRADE, 2012, pág. 25)

La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización” (ANDRADE, 2012, pág. 25)

Conforme lo manifestado por el autor la seguridad laboral radica en la aplicación de un conjunto de medidas, en el ámbito técnico, educativo, médico, psicológico, que son aplicadas con el propósito de prevenir los accidentes en la ejecución del trabajo, y eliminar las condiciones inseguras que afecten la normal realización de la actividad laboral, también involucra las acciones destinadas a instruir a todos los participantes en el desarrollo de dicha actividad, respecto a la necesidad de implementar prácticas de prevención.

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

Todo esto debe ser aplicado de acuerdo a la naturaleza de cada una de las fases que involucre el proceso productivo desarrollado a cargo del empleador, ya que

la implementación de los mecanismos de seguridad obedece a la existencia de riesgos laborales que ponen en peligro la salud de las personas.

La Seguridad y la Salud laboral en el Ecuador

Se recurre para el desarrollo de este subtema a la información que consta en un bien detallado análisis acerca de la relación salud y trabajo, en el Ecuador, el mismo que ha sido ejecutado por el autor ecuatoriano Oscar Betancourt, y que por su importancia es abordado de forma amplia en este estudio. (Betancourt, 2005)

El tratadista Betancourth se refiere a lo siguiente.

“Aunque sea de manera reducida, en los últimos años, la formación de recursos humanos, la investigación y la prestación de servicios de salud, tanto en instituciones públicas como privadas han incorporado al trabajo como un elemento de referencia en el abordaje de la salud. Se analizan las condiciones del trabajo y los procesos peligrosos para la salud. Se realizan exámenes especiales a los trabajadores y se plantean medidas relativas a la protección contra las alteraciones a la salud que devienen de una actividad laboral específica. En la generalidad de los casos, esta práctica se inscribe en los postulados, técnicas y objetivos de la salud ocupacional convencional”. (Betancourt, 2005, pág. 322)

Los estudios están orientados de forma general, a determinar las condiciones laborales y los procesos peligrosos para la salud que las mismas involucran.

La preocupación por la salud laboral, se evidencia en acciones como la realización de exámenes a los trabajadores, y existe el planteamiento respecto a la aplicación de medidas relacionadas contra la protección frente a alteraciones ocasionadas por la realización de una determinada actividad laboral, todo esto dentro de un marco convencional.

Las apreciaciones de Betancourth (2005), evidencian en la actualidad, en donde se aplican práctica como los exámenes a los que él hace referencia, los cuales se hacen incluso de forma discriminatoria sólo a una parte de la población, descartando a los demás trabajadores que enfrentan las mismas circunstancias de riesgo de ser afectados en su salud.

En escasos sectores del Ecuador se intenta ver la problemática de la salud laboral con una visión más amplia, reconociendo que la población trabajadora, susceptible de enfermar o morir no es solamente el obrero industrial, pensando que cualquier persona que realiza una actividad laboral y bajo ciertas condiciones puede sufrir diferentes alteraciones en su salud.

Tradicionalmente se ha considerado que los problemas de salud relacionados con el trabajo se presentan exclusivamente en los trabajadores del sector fabril, de las pequeñas o grandes industrias. A eso se debe que a las disciplinas relacionadas con la salud de los trabajadores se les nomina como higiene y seguridad industrial, psicología industrial, toxicología industrial, etc.

En la actualidad se está superando esta limitación, sin embargo, las instituciones públicas han centrado sus actividades en las fábricas. Unos pocos organismos no gubernamentales y la universidad han incursionado en espacios laborales de otro tipo (trabajadoras del campo, trabajadoras de oficina, artesanos, maestros, trabajadores de la salud, etc.)”.

Las condiciones de trabajo, en cada uno de estos grupos son particulares y los problemas de salud son también específicos. Por ejemplo, las zoonosis e intoxicaciones por plaguicidas en los trabajadores del sector agropecuario; las múltiples alteraciones del aparato respiratorio, trauma acústico crónico, intoxicaciones mercuriales y otros problemas en los mineros del sur del país; las alteraciones osteomusculares, mentales y visuales en las trabajadoras de oficina son algunos de los problemas que reciben muy poca atención”. (Betancourt, 2005)

Preocupa la afirmación realizada en la parte inicial, en el sentido de que el Ecuador, es uno de los estados más atrasados a nivel latinoamericano, en cuanto se refiere a la salud de los trabajadores; sin embargo, esta conclusión nace de la evidente realidad que vive nuestra sociedad en este ámbito, donde pese a existir normativa legislativa amplia en cuanto a seguridad social y a protección de seguridad laboral y salud, no se ha avanzado hacia el cumplimiento efectivo de esta norma siendo muchas las falencias existentes en este ámbito. (Betancourt, 2005)

Claramente, se manifiesta una falta de proporcionalidad entre los problemas que evidencia la población laboral ecuatoriana, respecto a la protección de la seguridad laboral y de su salud, y la respuesta ofrecida por el Estado, son muchos los sectores productivos, en los cuales sus trabajadores se encuentran al margen y desamparados respecto de las acciones desarrolladas con la finalidad de establecer las condiciones en que deben desenvolverse en sus lugares o centros de trabajo, tampoco se hace una detección temprana de los problemas de salud, ni se procura cambiar las condiciones propiciatorias de enfermedades, pues no existe una prevención integral frente a los diferentes problemas de salud que pueden, ocasionar enfermedades y accidentes de trabajo, a los que están expuestos los trabajadores. (Betancourt, 2005)

Betancourth concluye dejando por sentado que la información existente y las acciones que se han desarrollado en el ámbito de la seguridad laboral y salud de los trabajadores ecuatorianos, es demasiado escasa, como escasas y limitadísimas son las acciones que en el ámbito público y privado se han tomado para garantizar la vigencia de estos derechos, como se puede corroborar en los indicadores que se exponen en la parte correspondiente al estudio de casos que se presenta más adelante en este trabajo investigativo. (Betancourt, 2005)

Los Riesgos de Trabajo ante el Covid 19

La sociedad, a nivel mundial, enfrenta una grave situación de salubridad que ha cambiado el rumbo de las diferentes esferas en el ámbito político, económico y

social, y para reactivar el desarrollo de estos sectores se ha tenido que dictar nuevas normas que contribuyan de forma armónica, equitativa y legítima intentando proteger los derechos inherentes al ser humano, uno de los cuales es el derecho al trabajo lo que conlleva además al derecho a la seguridad social, a laborar en un ambiente sano, protegido y libre de cualquier infección; sin embargo, la realidad es otra por la nueva coexistencia que es diferente al estar expuestos a este virus desconocido para los profesionales de la comunidad científica, que ha venido azotando a la colectividad en general desde el inicio de este año 2020 en todo el planeta.

Este reciente cambio necesario de cohabitación, que fue obligado por la presencia del extraño y letal virus llamado “COVID – 19”, ha arrasado con todo cuanto ha tenido a su paso sin dar tregua. En nuestro país, los representantes legales de empresas y negocios han despedido a un sinnúmero de trabajadores, recurriendo a los preceptos de las nuevas normas, mismos que, si se analizan detenidamente, van en contra de lo que manifiesta la Ley laboral vigente, vulnerando los derechos de los trabajadores.

Desde el inicio del confinamiento en marzo del 2020, en nuestro país, se comenzó la vulneración de los derechos de los trabajadores tales como la reducción de los salarios, despidos intempestivos, sobrecargas de tareas, que, conforme a las normas dictadas, la clase capitalista realiza acciones atentando subjetivamente los derechos del recurso humano.

Uno de los mecanismos con el que presuntamente se intenta prevalecer la seguridad del trabajador es la modalidad de teletrabajo, que si bien es cierto es una opción válida para el trabajador, también es cierto que se facilita la vulneración de los derechos de los trabajadores, por cuanto, como está mencionado anteriormente, ésta se coadyuva a la sobrecarga laboral debido a que no todos cuentan con puestos similares para realizar esta actividad de manera remota de las instalaciones de una empresa, por lo que se requiere la presencia de un conductor, de un operador de maquinaria pesada, etc.

Otro de los derechos vulnerados a los trabajadores es la declaratoria de que el síndrome respiratorio causado por el Covid-19 no constituye una enfermedad profesional del trabajo salvo el caso para los médicos, enfermeras y mozos de anfiteatro, esto bajo la mal intencionada postura de manifestar que el contagio en nuestro país se volvió comunitario, dejando a un lado a los demás trabajadores que también están expuestos al virus.

En los inicios de la pandemia la Asamblea Nacional se mantuvo inerte en su accionar; sin embargo, con el transcurso del tiempo y en virtud de los Decretos de excepción y de los Acuerdos Ministeriales de Trabajo, la población mostró su inconformidad a las nuevas reglas expuestas en dichos documentos, obligando a la Asamblea a pronunciarse en torno a todos estos hechos y nuevos lineamientos, es así, que nace la idea de una Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para salvaguardar a la ciudadanía.

Las repercusiones van desde lo social hasta lo económicos, entre las cuales a continuación detallo:

- Salud

Este es uno de los derechos más afectados, pues es en razón de una enfermedad que las tasas de mortalidad se dispararon y los contagios se incrementaban alterando el sistema estructural de salud. Los mayores afectados fueron los adultos mayores, edades intermedias y con el transcurso del tiempo surgieron afecciones dirigidas a los infantes.

- Trabajo

La restricción de libre movilidad, redujo casi en su totalidad el empleo, generando hambruna sobre aquellas familias que viven del diario. El trabajo informal fue el más impactado y aun hasta el momento sigue sin lograr recuperarse. En el sector empresarial público y privado, se efectuaron muchos despidos intempestivos bajo la figura de caso fortuito, bajo la regulación del código de trabajo en su artículo 169.

Crisis Generalizada por la Declaratoria de Emergencia Sanitaria Covid-19

Desde que se declaró el estado de emergencia sanitaria en el Ecuador por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus Covid-19, se desató una crisis generalizada en todos los órdenes de la vida social. El sector más afectado, sin duda ha sido el de la salud, con la pérdida de miles de personas. No obstante, el ámbito de las relaciones laborales también ha sido fuertemente impactado. Muchas personas trabajadoras han visto alterados sus derechos, tan caramente conquistados. Se han modificado condiciones del trabajo, y lo peor de todo, se han perdido infinitas fuentes de trabajo, privando así a un considerable porcentaje de la población del derecho fundamental al trabajo, con el cual llevar el alimento a sus hogares.

Mediante Acuerdo 126-2020, del Ministerio de Salud Pública del Ecuador declaró el estado de emergencia sanitaria por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19 (en adelante simplemente COVID-19) y prevenir así un posible contagio masivo en la población. El 16 de marzo el presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo 1017 declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud.

En el mismo Decreto, se declaró toque de queda, es decir, la restricción general de circulación de personas y vehículos en vías y espacios públicos. Se exceptuó del toque de queda a ciertas personas, tales como las que prestan servicios básicos, miembros de la Policía y Fuerzas Armadas, comunicadores sociales acreditados, Así como sector justicia y profesioanles del derecho debidamente acreditados, personas que por razones de salud deban trasladarse a un centro médico y a personas que requieran circular para abastecerse de productos de primera necesidad, entre otras. Adicionalmente, se suspendió la jornada presencial de trabajo para todos los trabajadores y empleados del sector público y privado. Se exceptuaron de esta regla general a quienes prestan servicios

públicos básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios que ayudan a combatir la propagación del COVID-19; estableciéndose que dichas personas podían mantener la jornada laboral presencial. La suspensión de la jornada presencial de trabajo en un primer momento fue solo para los días comprendidos entre el 17 y 24 de marzo de 2020. Sin embargo, esto se fue prolongando y luego flexibilizando, en función de las disposiciones del Comité de Operaciones de Emergencia (COE). Se dispuso también que las industrias, cadenas y actividades comerciales en las áreas de alimentación, salud, cadena de exportaciones, industria agrícola, ganadera y de cuidado de animales siguieran funcionando. Expresamente se ordenó que los supermercados, tiendas, bodegas y centros de expendio de víveres y medicinas no cierren sus puertas, y que las plataformas digitales de entregas a domicilios continúen con sus servicios, para así garantizar los servicios básicos de alimentación y salud.

Es así como desde entonces se desató una grave crisis en los diferentes órdenes de la vida social. El ámbito de la salud ha sido el más afectado, y se lamentan hasta el momento alrededor de 600.000 muertes a nivel mundial, cifras que lamentable e inevitablemente seguirán aumentando. Si bien nada puede compararse con la pérdida del más preciado de los derechos humanos, la vida, no se puede desconocer que la pandemia también ha impactado grandemente a la economía de los 218 países en los que se ha dado el brote del virus mortal. Y, como siempre, quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad son los que reciben la peor parte.

El ámbito de las relaciones laborales también ha sido fuertemente afectado. Muchas personas trabajadoras han visto alterados sus derechos, tan caramente conquistados. Se han modificado condiciones del trabajo, y lo peor de todo, se han perdido infinitas fuentes de trabajo, privando así a un considerable porcentaje de la población del derecho fundamental al trabajo, con el cual llevar el alimento a sus hogares. La falta de un trabajo o la reducción de las horas laborables, con la consecuente privación o reducción de los ingresos,

respectivamente, repercute a su vez en otros derechos fundamentales como la alimentación, la vestimenta, la educación, la salud, el ocio.

Por todo lo dicho, dedicaremos este artículo a analizar las regulaciones emergentes que se expidieron para enfrentar la crisis provocada por el COVID-19 en el Ecuador, y de cómo ellas, en muchos casos, inobservaron principios fundamentales del Derecho del Trabajo. También nos referiremos a los retos que se presentan para la reactivación económica en los nuevos escenarios y condiciones laborales en lo que se ha denominado “la nueva normalidad”. Dicho análisis se limitará a las relaciones laborales en los empleados privados y los obreros, es decir, los trabajadores sujetos al Código del Trabajo. También el gran desafío que tiene el Derecho del Trabajo para redefinirse, sin perder su razón de ser, y así adaptarse a las exigencias del trabajo del futuro y del futuro del trabajo, como resultado de la globalización, de los avances de la ciencia y de la tecnología, y la consecuente automatización. En definitiva, nos referiremos a la necesidad de que el nuevo Derecho del Trabajo se proyecte al futuro del mundo del trabajo con una mirada diferente, innovadora y progresista para ser más justo, equitativo e inclusivo. (Monesterolo, 2020, págs. 79-118)

Repercusiones de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria en los Sectores Productivos y Laborales

En el Ecuador, el tejido empresarial está compuesto por aproximadamente un millón de unidades productivas que generan más de tres millones de plazas de empleo. Dentro de este tejido, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 99%, generando el 68% del empleo. En virtud de la emergencia sanitaria, las unidades productivas tuvieron que paralizar sus actividades, constituyéndose en unos de los segmentos más afectados debido a la falta de ingresos, falta de liquidez, reducción de la demanda (nacional e internacional), dificultad para acceder a insumos, reducción o falta de mano de obra, difícil acceso a financiamiento y procesos productivos que no están ajustados para ser operados de manera remota o automatizada, lo que podría aumentar el cierre de muchas unidades productivas y a su vez, la desvinculación de muchos

trabajadores y la disminución de la calidad de vida de muchas familias ecuatorianas, si no se buscan herramientas para el fortalecimiento del tejido productivo y el fomento de la empleabilidad y el dinamismo productivo del país (Considerando del Decreto Ejecutivo 1074, 2020). Los sectores productivos y laborales más afectados han sido los del comercio al por mayor y al por menor (centros y locales comerciales) excepto los dedicados a la producción y expendio de alimentos y servicios de primera necesidad; el de la hotelería y turismo; los espectáculos públicos (entretenimientos y recreación); el inmobiliario; la industria manufacturera, entre otros.

Lo expresado se corrobora por el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo en la quinta edición referida al Covid-19 y el mundo del trabajo de 30 de junio 2020. Sostiene que el trabajo se ha visto muy afectado por la aplicación de medidas de confinamiento, en particular varias formas de cierre de lugares de trabajo, excepto los esenciales, siendo, en este sentido, la región las Américas la más afectada por restricciones a trabajadores y lugares de trabajo. Así, “la pandemia ha puesto de manifiesto amplias deficiencias y desigualdades en el mundo del trabajo, y las ha acentuado” (OIT, 2020), como en el caso de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores del sector informal, lo que “pone de relieve tendencias inquietantes, susceptibles de exacerbar la disparidad y condicionar los modestos avances logrados en los últimos años en materia de igualdad de género en el mercado laboral” (OIT, 2020). Por lo que concluye que la pérdida de horas de trabajo en la primera mitad de 2020 ha sido mayor que la prevista, lo que pone de manifiesto el empeoramiento de la situación en las últimas semanas, en particular en los países en desarrollo” (OIT, 2020).

El Ministerio de Trabajo ha proporcionado cifras respecto a las novedades referidas a las relaciones laborales, durante el estado de excepción. Así, se informa que a tres meses desde que se suspendió la jornada de trabajo presencial, 425.328 personas se encuentran laborando mediante la modalidad de teletrabajo (138.927 en el sector privado y 286.401 en el sector público). Que durante la pandemia se dio por terminado un total de 180.852 contratos (15.724 por despido intempestivo; otros 16.874 alegando fuerza mayor y 100.797 por acuerdo entre las partes; 47.457 terminaron por otras causales como desahucio,

conclusión de obra, etc.). De lo dicho, se concluye que el 20% de las desvinculaciones se produjeron de modo imprevisto, orillando al desempleo a más de 30.000 personas en el país (Oficio Nro. MDT-MDT-2020-0335, citado en Decreto Ejecutivo 1074, 2020).

De esta manera las actividades repentinamente suspendidas, al menos las que no podían desarrollarse mediante la modalidad del teletrabajo, llevaron a empleadores, a pequeñas y medianas empresas a una situación económica extrema, en razón de que debían continuar pagando las remuneraciones y los demás beneficios de ley, así como los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pese a mantener las actividades paralizadas y consecuentemente no tener ingresos. Situación que en pocos meses se concretó en la terminación de las relaciones laborales, en algunos casos, motivada en el cierre y liquidación de algunas pequeñas y medianas empresas, como consecuencia de la imposibilidad de los trabajadores de cumplir con el objeto del contrato individual de trabajo y el descalabro económico de la parte empleadora.

Calificación del Covid-19 como enfermedad profesional

El Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social protegen a la persona trabajadora por riesgos del trabajo desde el primer día de sus labores. Se entiende riesgos laborales a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales. Ambos son eventualidades a las que están sujetos los trabajadores con motivo o con ocasión de trabajo que realizan. En caso de producirse tales eventualidades, los trabajadores tienen derecho a recibir por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, a los servicios de prótesis y ortopedia y a subsidios en dinero, a recibir pensiones por incapacidad parcial o total, según corresponda. En caso de no estar afiliado es el empleador quien debe cubrir todos los gastos. Si se produjera la muerte de la persona trabajadora como consecuencia de la enfermedad profesional, sus deudos tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al sueldo o salario de cuatro años.

A propósito de los numerosos contagios por parte de trabajadores en general, y de personal del área de la salud en particular, se dio paso a la discusión y análisis si debía o no considerarse en todos los casos al Covid-19 como una enfermedad profesional. Inicialmente, fue el Ministerio del Trabajo el que se pronunció mediante Resolución 022 de 28 de abril de 2020. Sin embargo, de manera inmediata se rectificó dicha resolución, y así, al día siguiente, se expidió la Resolución 022 en que se estableció: la enfermedad del coronavirus (Covid-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer, de forma científica y 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 realizadas por el trabajador. Posteriormente, se aprovechó la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario para incorporar una reforma adicional al Código del Trabajo. Así, por medio de la Disposición Reformatoria Segunda de la mencionada Ley, se añade al final del artículo 363 del Código del Trabajo, que se refiere a la clasificación de las enfermedades profesionales, un nuevo numeral referido a la categoría: de síndromes respiratorios agudos causados por virus, para el caso de médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2020) Con ello se ha delimitado claramente que solo los profesionales y personal del área de la salud que fueren contagiados, con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones y en sus actividades laborales, se puede considerar enfermedad profesional.

Disposición interpretativa sobre el caso fortuito o fuerza mayor

La causal de caso fortuito y fuerza mayor fue reiteradamente invocada por decenas de empleadores para poner fin a las relaciones laborales durante el estado de excepción por calamidad pública declarado en el Ecuador en el mes de marzo de 2020. La decisión la justificaban en la afectación sufrida por la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, y los consecuentes impactos en el ámbito laboral, especialmente con la suspensión de la jornada de trabajo,

que obligaba en todo caso a seguir pagando las remuneraciones y aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pese a la paralización absoluta de las actividades. Sin duda que muchos casos resultaban evidentes y justificados, pero se dieron muchos despidos masivos que obligó a delimitar, vía una disposición interpretativa, el alcance de la causal 6 del Art. 169 C.T. determina las causas por las que puede un contrato individual de trabajo terminar. El numeral 6 del referido artículo dispone: por caso fortuito o fuerza que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

Por medio de la disposición interpretativa, al referido numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo (2005), se le dio el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda realizar tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

No obstante, que esta ley interpretativa no resulta suficiente. Sostenemos que, primero por lo tardía, y segundo, porque no considera otras opciones intermedias, como podría ser la posibilidad de dar paso a una suspensión total. Por suspensión total nos referimos a la paralización de las actividades laborales sin pago de remuneración, al igual que lo que sucede en el caso de un paro. Es decir, dicha paralización podría ser por el tiempo, previamente acordado entre las partes, siempre que no supere un año (al igual que otras situaciones reguladas en el Código del Trabajo como suspensiones del contrato individual de trabajo). Con ello se hubieran evitado muchas liquidaciones de empresas y negocios, que se han visto asfixiados económicamente al tener que seguir pagando todas sus obligaciones, pese a encontrarse paralizada la actividad productiva o laboral.

Cuando un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo (2005) multiplicada por uno punto cinco (1.5), (2do inc. Art. 17), si el trabajador hubiere laborado hasta tres años, percibirá por concepto de indemnización un monto equivalente a tres meses de remuneración; si hubiere trabajado más de tres años percibirá una remuneración por cada año de servicios. Consideramos acertado el condenar al empleador inescrupuloso con un recargo del 50% del monto de las indemnizaciones cuando alegando injustificadamente la causal 6 del Art.169 pone fin a la relación laboral. No es de ninguna manera admisible que se valgan de la emergencia sanitaria y la crisis económica provocada por el Covid-19, para reducir personal o despedir a trabajadores que tenían muchos años de servicios, con el claro propósito de evitar indemnizaciones, y aun, eventuales jubilaciones a cargo del empleador. El juez, como única autoridad competente, será el responsable de calificar si efectivamente la causa de la liquidación del negocio, y por ende de la terminación de las relaciones laborales, se debieron a la situación derivada del Covid-19.

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Principio In Dubio Pro-Operario

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

“La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir

omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Para el autor Salazar (2010), el Principio "INDUBIO PRO- OPERARIO", establece que en caso de duda se aplicará en la forma más aplicable al trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley." (SALAZAR, 2010, pág. 55)

La legislación laboral, en torno a este aspecto, dispone que: "en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales o administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores", no obstante esta norma legal es restrictiva, no únicamente el principio pro-operario debe ser considerado para su aplicación por los funcionarios judiciales o administrativos, pues en estricto cumplimiento de la jerarquía constitucional, deberá entenderse que aún en el ámbito mismo de la relación laboral (empleador-trabajador) se debe aplicar tal principio.

Este principio se encuentra enunciado y comprendido en términos generales para la protección a los trabajadores, diversas son las formas en que se expresa:

- a) La regla "indubio pro-operario".
- b) La regla de la norma más favorable.
- c) La regla de la condición más beneficiosa.

Hemos comentado las regulaciones, muchas veces erráticas, que por motivo de la crisis sanitaria fueron necesarias. Hemos también anticipado que muchas de ellas han sido claramente violatorias principios laborales; concretamente, a los principios de intangibilidad, no regresividad, progresividad, irrenunciabilidad; además de los de oportunidad e integridad referidos a los derechos económicos de los trabajadores. Fundamentemos nuestra aseveración, pasando breve revista a cómo cada uno de los referidos principios han sido flagrantemente inobservados de manera sistemática.

El principio de intangibilidad

Implica que los derechos de la persona trabajadora no pueden ser desconocidos ni desmejorados por ninguna ley, convenio o contrato colectivo.

Los derechos laborales ya reconocidos y adquiridos por los trabajadores no pueden ni deben tocarse, razón por la que sirven como un mínimo a partir de las normas posteriores deberán mejorar las condiciones, pero nunca desmejorarlas. Al decir de Andrés Páez (2019), se entiende por intangibilidad de los derechos laborales “que los mismos no pueden ser conculcados, cuando de forma definitiva e irrevocable se han incorporado al patrimonio del trabajador y, una vez conformado el derecho subjetivo, este no puede ser modificado por nuevas legislaciones o por cualquier cambio posterior” (p. 60). No obstante, la reducción emergente de la jornada de trabajo, prácticamente igual a la que consta en el Art. 47.1 del CT –reducción excepcional de la jornada de trabajo-, con la consecuente reducción de la remuneración y demás beneficios económicos, es claramente contraria a este principio.

Los principios de progresividad y no regresividad

Según el autor Corsini indica lo siguiente:

La garantía de la conquista de un estadio asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores, es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permite que se pueda retroceder en los niveles de conquista protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión. (Páez Benalcázar, 2019)

Por ello el mismo (Páez Benalcázar, 2019) concluye que “la noción de progresividad impide que se retroceda sobre lo que, hasta el momento se ha alcanzado, en materia de derechos laborales, entendiendo por retroceso un empeoramiento de los mismos” (p. 62). Aunque resulte obvio que en épocas de

crisis económicas no se puede pretender incrementos o mejoras de los beneficios económicos, es precisamente en esas épocas en las que se debe garantizar estabilidad laboral y económica a las personas que viven de sus ingresos fruto de un contrato de trabajo. En épocas de crisis, los trabajadores, ya parte débil de una relación laboral, se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad a quienes es necesario garantizarles protección y el no desmedro de sus derechos. No obstante, se han inobservado principios fundamentales del Derecho del Trabajo que han disminuido la protección a la parte trabajadora. Se ha dado una regresión de derechos el permitir por ejemplo que el empleador, unilateralmente, resuelva la disminución de la jornada laboral, el cronograma de vacaciones, la contratación a plazo fijo a través de la figura del contrato especial emergente (aunque en este caso ha de entenderse que aplica solo para los nuevos contratos). Todo ello, sin desconocer que es necesario asegurar las fuentes de empleo, y por ende flexibilizar las regulaciones a fin de que los empleadores, si acaso no aumenten, al menos mantengan los puestos de trabajo, en lugar de optar por el cierre o la liquidación de la empresa o negocio. La contracción de la economía ha impactado fuertemente a todos los sectores, pero, como siempre, los más afectados son quienes menos tienen y aquellos que dependen absolutamente de sus remuneraciones.

El principio de la irrenunciabilidad

El principio de la irrenunciabilidad impide que los trabajadores renuncien a sus derechos, en virtud de que se trata de la parte débil de una relación laboral, y por ende muy vulnerable frente a eventuales presiones o abusos por parte de los empleadores. (Bosio R. , 2019) sostiene que cuando un trabajador renuncia a sus derechos es por “falta de capacidad de negociación o ignorancia, conminado por la desigualdad jurídica-económica existente con el empleador, con el objeto de preservar su fuente laboral”, por lo que la renuncia en tales casos carecería de validez” (p. 25). Por ello, los acuerdos para la preservación de las fuentes de

trabajo previsto en la Ley de Apoyo Humanitario, en los casos que se los haya suscrito, claramente adolecen de un vicio de consentimiento que es la fuerza. No cabe la menor duda de que los trabajadores se han visto constreñidos a aceptar condiciones en franca reducción de las condiciones económicas, con el único afán de mantener un ingreso, aunque escuálido. Los trabajadores se han visto forzados a renunciar, expresa o implícitamente a varios de sus derechos y resignarse para conservar su puesto de trabajo. Nos referimos a los derechos a mantener su remuneración íntegra e inalterable; a mantener su jornada de trabajo completa (ya sea de ocho horas diarias o la parcial que hubieren acordado al inicio de la relación laboral), aun cuando de todos modos implique seguir trabajando tanto a más que antes; a su derecho a la intimidad familiar y el derecho al ocio, cuando se ha visto obligado a trabajar desde su casa, aún sin contar con los equipos ni medios necesarios, a toda hora, inclusive los días de descanso. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2020)

Principios de integridad y oportunidad

Estos principios se refieren a la necesidad de que la remuneración llegue a cada trabajador de manera completa y a tiempo, es decir, conforme al monto y tiempo de pago acordados y conforme a la ley. Por lo tanto, el monto no puede ser de ninguna manera inferior al básico y los plazos para los pagos no pueden ser mayor a una semana o un mes, según se refiera a salario o sueldo, respectivamente. Sin embargo, reiteramos, el permitir, por una parte, la calendarización de pagos de las remuneraciones y por otra la reducción de la remuneración, se han inobservado flagrantemente tales principios, aun cuando tales medidas pudieron estar justificadas en una situación absolutamente excepcional, y con el propósito de evitar un mal mayor, como sería la terminación de las relaciones laborales, o incluso la liquidación de los negocios.

Al respecto se hace eco de las declaraciones del Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo en su quinta edición dedicada al Covid-19 y el mundo de trabajo, en el sentido de que: “la pandemia de la COVID-19 no justifica ninguna restricción de los derechos fundamentales en el trabajo consagrados en

las normas internacionales del trabajo, y el pleno respeto de esos derechos constituye una condición previa para entablar un diálogo social eficaz” (OIT, 2020). Por su parte, y en este mismo sentido, aunque de manera atenuada, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA, 2020), sostienen que:

Cualquier medida de naturaleza restrictiva o regresiva con respecto a los DESCAs, sea adoptada y aplicada de forma transparente, tras un cuidadoso análisis de las alternativas existentes. De adoptarse, dichas medidas deben estar justificadas desde un enfoque de derechos humanos con el debido análisis de impacto en los mismos, así como de la más eficiente utilización de los máximos recursos disponibles. (OEA, 2020)

Relaciones Laborales en la Declaratoria de Emergencia Sanitaria

La crisis provocada por el Covid-19 ha marcado un antes y un después en las relaciones laborales. Hasta antes de la declaratoria de la emergencia sanitaria, los trabajadores luchaban arduamente para no solo defender sus derechos, conquistados la gran mayoría de ellos a costa de sangre, sino para mejorarlos. Reclamaban cuando se cometían injusticias y sobre todo cuando se inobservaban las disposiciones del Código del Trabajo, los contratos, ya fueran individuales o colectivos, y fundamentalmente los principios del Derecho del Trabajo, cuya razón de ser es la protección de la parte débil de la relación laboral. Ahora los esfuerzos se limitan a los desesperados intentos por conservar la fuente de ingresos, resignando para ello, en muchos de los casos, sus derechos fundamentales.

La crisis también aceleró algunos cambios que se esperaban se fueran implementando de manera paulatina, en los diferentes órdenes de la vida social. Mencionaremos exclusivamente a los que corresponden a nuestro ámbito de análisis. Así, dichos cambios se presentaban desde hace algunos años como retos inaplazables del Derecho del Trabajo, producto de los avances de la ciencia

y la tecnología y la cuarta revolución industrial para poner al mundo del trabajo acorde a las demandas de una acelerada e incontenible globalización y automatización. Nos referimos, por ejemplo, al impulso y aceptación de los medios telemáticos para la realización de las actividades laborales. Esto ha dado lugar inclusive al surgimiento de un nuevo derecho, el de la desconexión. Este nuevo derecho:

Se perfila como un aspecto clave para el trabajo propio de la era digital, donde las garantías de seguridad y salud sólo quedarán fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica. [...] lo que obliga a rediseñar la jornada laboral, a evaluar el desempeño en función de objetivos, y a aceptar la tendencia hacia una mayor autonomía del trabajador, puesto que los tradicionales parámetros de tiempo y lugar de trabajo y de descanso se difuminan. (Pérez, 2019, págs. 101-124)

Así, “la inmersión en el mundo digital ha cambiado por completo la forma en la que se desarrolla la vida laboral (Pérez, 2019, págs. 101-124). No solo ello, sino que también obliga a asumir la realidad de que el trabajo va perdiendo cada vez más terreno debido a múltiples factores, que, al decir de Súpito (Palomeque López, 2011): “han contribuido a la erosión del poder de las conquistas obtenidas basadas en un trueque entre subordinación y estabilidad, también en el ámbito social”. (p. 39) En esa tendencia es que las regulaciones emergentes que se expidieron para hacer frente a la crisis provocada por el Covid-19, inobservaron algunos principios esenciales del Derecho Laboral, concretamente, los principios de intangibilidad, progresividad, no regresividad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; del principio de la integridad y oportunidad de las remuneraciones; aunque dadas las circunstancias, muchas de tales medidas se consideraron legítimas.

La Organización Internacional del Trabajo, por su parte, sugiere algunos otros retos que serán necesarios asumir por parte de los gobiernos, para propiciar la creación de empleo, perdidos con motivo de la pandemia. Entre tales retos se encuentran: apoyar a los grupos vulnerables y los más afectados con el fin de lograr un mercado laboral más justo; y, fortalecer el diálogo social y el respeto de

los derechos en el trabajo. Para ello será necesario remitirse a la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo adoptada en 2019, en virtud a que se establece un enfoque centrado en el ser humano para aumentar la inversión en la capacidad de las personas, las instituciones laborales y el empleo sostenible y decente en el futuro. Así también, ha fijado cuatro pilares fundamentales para abordar la crisis de la COVID-19 de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Estos son: el estímulo de la economía y el empleo; el apoyo a las empresas, los empleos y los ingresos; la protección a los trabajadores en el lugar de trabajo; y, la búsqueda de soluciones mediante el diálogo social (OIT, 2020)

Por todo lo dicho, se hace inminente repensar el Derecho del Trabajo. Es necesario que ese nuevo derecho se encuentre a tono no solo con los efectos de la pandemia mundial y el consecuente requerimiento de una pronta reactivación económica, sino, sobre todo, acorde con un futuro que presenta muchos más desafíos, como son, la globalización, la tecnificación, y por ende las nuevas modalidades y condiciones de trabajo, fruto de la cuarta revolución industrial y el incremento del trabajo informal y autónomo. Millones de empleos en todo el mundo se perderán si no se da paso a la profunda transformación que exige la automatización de los diferentes procesos productivos y laborales.

Es necesario, por lo tanto, que el Derecho Laboral de prioridad a dichos cambios y se adapte a esas nuevas formas de organización del trabajo, sin perder su razón de ser, que es la protección de la parte trabajadora, pero no solo entendida de una relación laboral (dependiente y remunerada), sino de toda persona que se gane la vida trabajando. Esta redefinición o modernización del Derecho del Trabajo, “refundación institucional”, al decir de (Palomeque López, 2011), se viene debatiendo desde hace algunas décadas, como uno de los desafíos para entrar en el S XXI. (p. 40)

Ello supone una revisión total del sistema normativo laboral y la flexibilización de los contenidos regulatorios, lo que “encierra en realidad transformaciones de envergadura y alcance desiguales, por lo que su aceptación [...] no debe ser necesariamente homogénea y funcional” (Palomeque López, 2011)

En todo caso, concluye el mismo autor, que “la existencia de transformaciones institucionales [...] originadas por causas políticas y económicas es absolutamente consustancial al Derecho del Trabajo, de las que ha dado muestra permanente en sus diferentes expresiones históricas, y que derivan de modo esencial de la propia función social de respuesta de la norma laboral frente a la realidad social objeto de regulación”. (Palomeque López, 2011)

Lastimosamente, pese a todo lo dicho, lejos de dar paso a una transformación profunda de este Derecho, de sus instituciones y regulaciones, lo que se ha realizado, particularmente en el Ecuador, han sido reformas desarticuladas y anacrónicas, y las últimas simplemente emergentes, a propósito del Covid-19 como era de esperar, manteniendo en el fondo un statu quo. Situación que no ha permitido esa urgente y constante adecuación del ordenamiento laboral a la realidad económica permanentemente cambiante. En definitiva, el Derecho del Trabajo está obligado a refundarse para adaptarse a las exigencias del trabajo del futuro y del futuro del trabajo, pero sin perder su razón de ser, como parte del Derecho Social, que es, “proteger y dignificar a las individuos social y económicamente débiles” (Bosio, 2019)

CAPÍTULO III

3.- MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Diseño Metodológico

El diseño metodológico se desarrolló a través de la descripción de la metodología, con el fin de llevar a cabo el cumplimiento de la propuesta.

En cuanto a la metodología, es la senda por la que la investigadora debe seguir para llegar a la conclusión, desarrollando la organización por la que se conduce

la investigación, por ende, el método concerniente a las normas y leyes que nos conduce para la construcción del discernimiento.

En cuanto al diseño metodológico, se optó por una metodología cualitativa, debido a la naturaleza social del tema, seleccionando un nivel de investigación descriptivo- exploratorio, donde se desarrolló el marco contextual en relación con la aplicación de la resolución 513 del IESS y su incidencia en el ejercicio de los derechos del trabajador durante el Covid 19.

3.2.- Tipo de investigación

El presente trabajo se desarrolló a través de la investigación mixta, bibliográfica y de campo, remarcando una propuesta viable para el tema, direccionándolos a los objetivos diseñados.

En cuanto a la investigación bibliográfica, se realizó las respectivas consultas y análisis sobre la aplicación de la resolución 513 del IESS y su incidencia en el ejercicio de los derechos del trabajador durante el Covid 19.

La investigación de campo se aplicó a una población de 300 abogados inscritos al Colegio de Abogados de Santa Elena.

La investigación fue realizada bajo el diseño del método cualitativo, por su carácter netamente social, por lo que se lo reviso para entender la propuesta.

Según el autor (Rojas de Escalona, 2010), la investigación cualitativa es fundamentalmente interpretativa; su foco de interés está en la descripción, análisis e interpretación que conducen a la comprensión de la realidad en estudio." Su uso permite una concepción más amplia y menos restrictiva que la visión tradicional de la investigación como lo son los modelos cuantitativos.

Según el autor (Esteban, 2003), señala que el diseño de una investigación cualitativa exige que el investigador se posicione y adopte una serie de decisiones no solo durante la elaboración del proyecto de investigación y al inicio del proceso investigador, sino también durante y al finalizar el estudio. Para el autor (MAXWELL, 2003) denomina a ese tipo de diseño modelo interactivo, debido a la constante interrelación entre las fases del proceso y entre los componentes del diseño.

El método cualitativo, reconoce características sociales, y documentales, manteniendo datos comprensivos, cualificando los hechos para lograr generar el anteproyecto de ley reformatoria a la resolución CD 513 del IESS.

Se ejecutó la investigación descriptiva, por cuanto se ha realizado la pertinente descripción de los hechos observados, bajo la metodología cualitativa, en tal medida, se desarrolló el marco contextual en base a la aplicación de la resolución 513 del IESS y su incidencia en el ejercicio de los derechos del trabajador durante el Covid 19.

3.3.- Metodología empleada

Metodología La metodología investigativa podría ser cualitativa, cuantitativa o mixta, sin embargo, en este trabajo estaremos aplicando la investigación de tipo cualitativa.

Métodos Científicos Los métodos que se emplean en esta investigación son:

Inductivo - Deductivo. - Método con el que se podrá extraer, a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares, con respecto a la aplicación de la resolución 513 del IESS y su incidencia en el ejercicio de los derechos del trabajador durante el Covid 19.

Analítico - Sintético. - Para poder realizar una auténtica valoración del problema, separar sus partes hasta llegar a conocer la aplicación de la resolución 513 del IESS y su incidencia en el ejercicio de los derechos del trabajador durante el Covid 19.

Histórico - Lógico. - Porque previo al desarrollo de la propuesta este trabajo se fundamentara en el origen y antecedentes de los derechos de los trabajadores en la resolución CD 513 del IESS.

Hermenéutico: Relativo a la interpretación de los textos y del mensaje que transmiten, como un amplificador de la teoría que procura establecer, desde una óptica dialéctica, que el todo siempre es más que la suma de sus partes.

3.4.- Técnicas:

Observación

La observación como técnica de investigación nos permitió conocer de la aplicación de la resolución 513 del IESS y su incidencia en el ejercicio de los derechos del trabajador durante el Covid 19.

Encuesta

Se escogió una muestra de la población de abogados conformada por los abogados inscritos al Colegio de Abogados de Santa Elena, la muestra se determinó en base a la aplicación de la siguiente fórmula:

$$M = \frac{N - 1}{(E^2)(N - 1) + 1} = \frac{300 - 1}{(0.1)^2 (300 - 1) + 1}$$
$$M = \frac{259}{3.99} = 64.91 = 65$$

La muestra obtenida para la encuesta es de 65 abogados inscritos en el Colegio de Abogados de Santa Elena.

3.5.- Encuestas realizadas a abogados inscritos en el Colegio de Abogados de Santa Elena.

Pregunta No. 1

¿Conoce usted, los efectos de la emergencia sanitaria Covid-19 en los trabajadores?

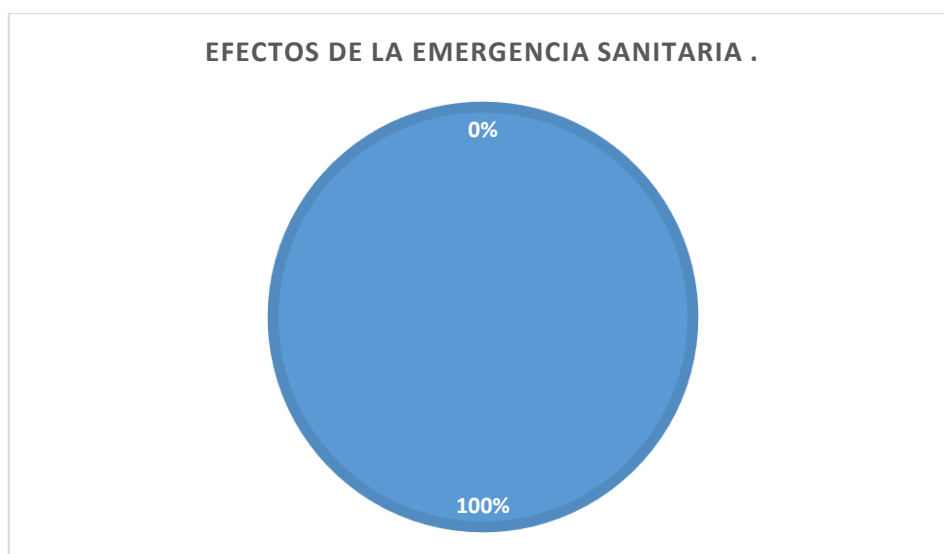
SI _____

NO _____

TABLA No.- 1

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	65	100%
NO	0	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 3



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho respondieron que SI, la emergencia sanitaria es devastadora con respecto a la salud de las personas y conlleva a la muerte; por lo tanto, deben establecerse políticas públicas urgentes para la protección de los trabajadores.

2.- ¿Considera usted que la emergencia sanitaria Covid-19, representa cambios en el ámbito laboral?

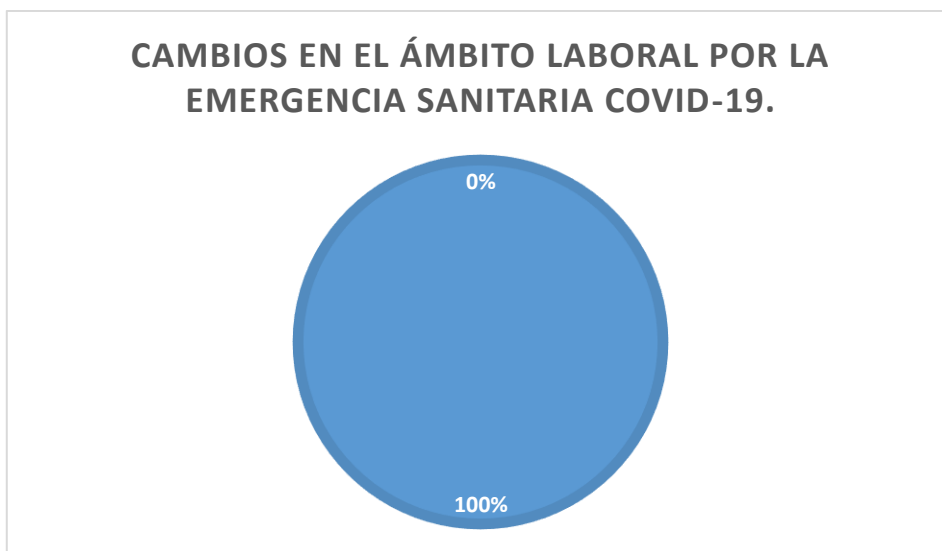
SI _____

NO _____

TABLA No.- 2

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	65	100%
NO	0	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 2



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho respondieron que SI, la emergencia sanitaria representó cambios en el ámbito laboral, al encontrarnos en una vulneración al desempeñar las prestaciones laborales, el virus se encontraba en el ambiente acabando con el bien jurídico protegido de la vida.

3.- Conoce usted, los efectos de la emergencia sanitaria en los trabajadores a la hora de desempeñar sus funciones laborales.

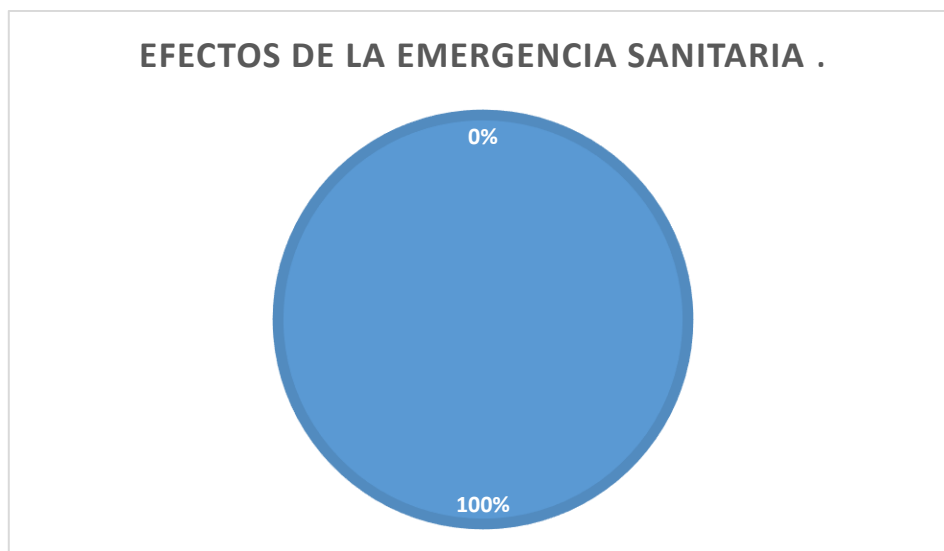
SI _____

NO _____

TABLA No.- 3

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	65	100%
NO	0	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 3



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho respondieron que SI, conocen que los efectos de la emergencia sanitaria en los trabajadores se ven desproporcionadamente afectadas por el COVID-19.

4.- Considera usted, que ante la amenaza latente de la emergencia sanitaria Covid-19, los trabajadores se convierten en sensiblemente vulnerables.

SI _____

NO _____

TABLA No.- 4

ALTERNATIVA	F(A)	F®
-------------	------	----

SI	65	100%
NO	0	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 4



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho indican que SI, la emergencia sanitaria Covid-19, convierte a muchos de los trabajadores en sensiblemente vulnerables.

5.- Considera usted, qué la Resolución CD 513 garantiza el derecho a los trabajadores a desarrollarse en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar ante la emergencia sanitaria.

SI _____

NO _____

TABLA No.- 5

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	0	0%
NO	65	100%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 5



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho indicaron que No, la Resolución CD 513 no garantiza el derecho a los trabajadores a desarrollarse en un ambiente adecuado y propicio, por cuanto, la emergencia sanitaria no es considerada accidente de trabajo, enfermedad profesional u ocupacional en dicho reglamento del IESS.

6.- Considera usted, qué el Estado garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores sensiblemente vulnerables ante el COVID 19 en la Resolución C.D. 513 del IESS.

SI _____

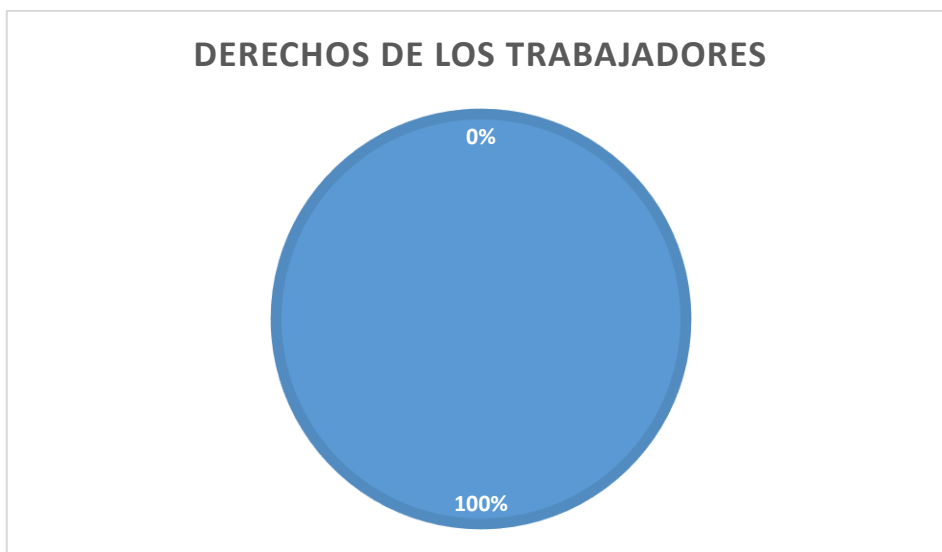
NO _____

TABLA No.- 6

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	0	100%

NO	65	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 6



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho indicaron que NO, el Estado no garantiza los derechos de los trabajadores que son sensiblemente vulnerables ante el COVID 19 y en la Resolución C.D. 513 del IESS, no consta como lesiones de accidentes o enfermedad profesional u ocupacional.

7.- Considera usted, que el Estado ecuatoriano debe otorgar una especial protección a los trabajadores a la hora de desempeñar la prestación laboral en una emergencia sanitaria.

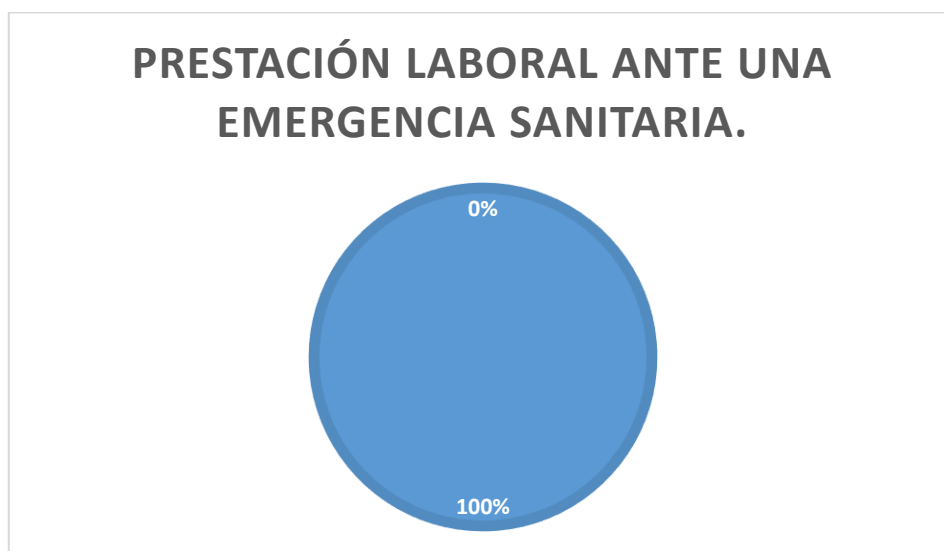
SI _____

NO _____

TABLA No.- 7

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	65	100%
NO	0	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 7



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de profesionales del derecho indican que SI, el Estado ecuatoriano debe otorgar una especial protección a los trabajadores en el momento que cumplen sus labores en medio de una emergencia sanitaria.

8.- Considera usted, que la Resolución C.D. 513 protege en materia ocupacional o de prevención de riesgos laborales, a los trabajadores ante la emergencia sanitaria Covid-19.

SI _____

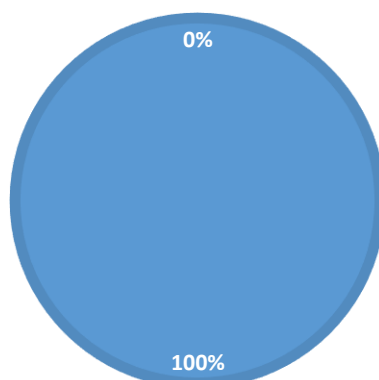
NO _____

TABLA No.- 8

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	0	0%
NO	65	100%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 8

**MATERIA OCUPACIONAL O DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES.**



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de profesionales del derecho indican que NO, la Resolución C.D. 513 no establece en materia ocupacional o de prevención de riesgos laborales, la emergencia sanitaria Covid-19, lo que incide en los derechos de los trabajadores.

9.- Conoce usted, que la Resolución C.D. 513, en la Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo, no incluye la emergencia sanitaria Covid-19.

SI _____

NO _____

TABLA No.- 9

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	65	100%
NO	0	0%
TOTAL	65	100%

GRÁFICO No.- 9



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de profesionales del derecho indican que SI, la Resolución C.D. 513, en la parte que corresponde a la Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo, no incluye la emergencia sanitaria Covid-19, lo que atenta la seguridad jurídica de los trabajadores.

10.- Considera usted, qué se debe diseñar una reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513, que establezcan derechos y atención prioritaria a los trabajadores que son sensiblemente vulnerables ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.

SI _____

NO _____

TABLA No.- 10

ALTERNATIVA	F(A)	F®
SI	65	100%
NO	0	0%

TOTAL	65	100%
-------	----	------

GRÁFICO No.- 10



AUTORA: AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN. -

Del 100 % de encuestados que equivale a la totalidad de 65 profesionales del derecho indican que SI, se debe diseñar reformas al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513, que establezcan derechos y atención prioritaria a los trabajadores que son sensiblemente vulnerables ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.

CAPÍTULO IV

4.- DISCUSIÓN

4.1.- Tema:

“APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020”.

4.2.- Objetivo General:

Diseñar una reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513, que establezcan derechos y atención prioritaria a los trabajadores que son sensiblemente vulnerables ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.

4.3.- Justificación

La presente investigación esta justificada por cuanto no obstante existe el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, no se han tomado en consideración a los trabajadores ante una emergencia sanitaria; estas personas que cumplen sus funciones son: personales médicos, agentes del orden, recolectores de desperdicios, abogados en el libre ejercicio de la profesión situación que los convierte en sensiblemente vulnerables en sus funciones y merecen atención prioritaria.

En base a las encuestas realizadas, la mayoría de profesionales coinciden en que se debe realizar una reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513; para que se les garantice sus derechos ante una emergencia sanitaria.

4.4.- Reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, Resolución CD. 513 IESS

La reforma al reglamento es una propuesta, que se sujetará al trámite constitucional de aprobación de una Ley, para que se haga efectiva la iniciativa, debe presentarse redactado un anteproyecto, que cumplirá, con los requisitos formales de la técnica legislativa.

Entre los requisitos formales, tenemos los considerandos que deben enfocar: principios y garantías constantes en los instrumentos internacionales y en la Constitución de la República del Ecuador, que son los pilares que sustentan el contenido.

A continuación, deben consignarse las normas que contienen los sustentos antes indicados con señalamiento preciso, seguidamente se hará constar, las normas que obligan o facultan al Estado, para llegar a lo que se propone el anteproyecto.

Cumplido con lo anterior, vendrá el articulado con las siguientes síntesis:

- a) Indicaciones con las normas que se deroga.
- b) Indicación de las normas que se reforma por cambio o añadidura.
- c) Indicación general o específica de las supremacías de la Ley reformativa ante toda norma que se contraponga.

No se hará exposición de motivos, porque consideramos que la exigencia constitucional es anacrónica; y porque en los considerandos se invoca principios y garantías que son únicos que inspiran el cambio que se proponen y que, de acuerdo con el Neo-constitucionalismo, son los únicos elementos que sirven para la interpretación y aplicación de la norma.

4.5.- Desarrollo de la Propuesta

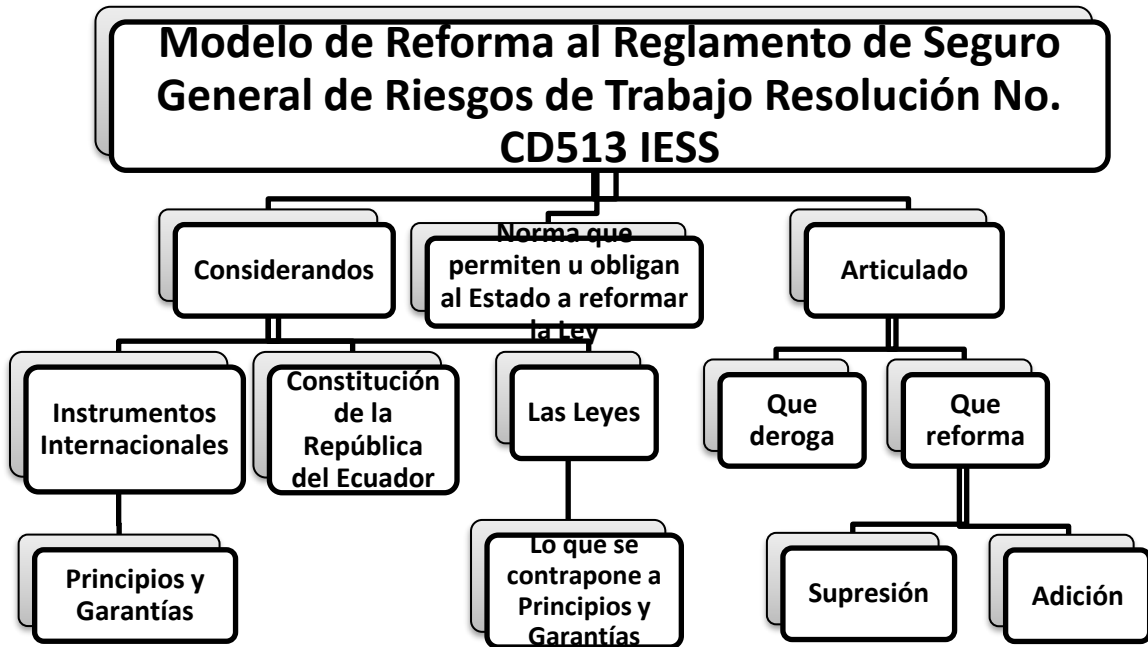


GRÁFICO No. 11

REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDOS:

Que, la Constitución de la República en el 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”; y, el numeral 6 establece que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”;

Que, la Ley de Seguridad Social en el artículo 155 señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger 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 de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral;

Que, la Ley de Seguridad Social en el artículo 156 dispone 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... No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo”;

Que, la Ley de Seguridad Social en el artículo 157 establece que la protección del Seguro General de riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas: Servicios de prevención, servicios médico asistenciales, incluye prótesis y ortopedia, subsidio por incapacidad, indemnizaciones incapacidad, pensiones invalidez y montepío, las mismas que requieren de regulación en sus procesos y procedimientos;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No 2393 del 17 de noviembre 1986, se expidió el “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, que en su artículo 5, numeral 2 señala que será función del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y siguiendo la directrices que imparta el Comité Interinstitucional;

Que, el Gobierno Ecuatoriano ratificó mediante Decreto Supremo No. 2213 del 31 de enero de 1978, el “Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra el 17 de junio de 1964;

Que, el Ecuador es miembro de la Comunidad Andina; y, la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; y, la Resolución 957 de la Secretaría General de la Comunidad Andina, señalan para los países que integran la Comunidad Andina normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que tienen como objeto promover y regular acciones a desarrollarse para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador mediante aplicación de medidas de control, y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo;

Que, el Código de Trabajo señala la normativa para verificar el cumplimiento técnico y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Capítulo V del Título IV, según lo señalado en los artículos 412, 434, 435, 436; y lo establecido en el artículo 42 en los numerales 2 y 3;

Que, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su artículo 52 establece que a continuación del primer inciso del artículo 539 se agregue el siguiente párrafo: “El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia”;

Que, la Ley de Seguridad Social en el artículo 26 establece la competencia del Consejo Directivo como órgano máximo de gobierno del IESS, y que tiene como misión, entre otras, la expedición de normativa de organización y funcionamiento de los seguros generales administrados por el IESS;

En uso de las atribuciones del artículo 27 de la Ley de Seguridad Social literal c), y del artículo 4 del Reglamento Orgánico Funcional del Instituto de Seguridad Social, en el numeral 1, el Consejo Directivo,

RESUELVE: Expedir la siguiente Reforma al REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, RESOLUCIÓN C.D. 513:

Artículo innumerado **Riesgos de Trabajo por Emergencia Sanitaria.** - El Seguro General de Riesgos del Trabajo al reconocer el SARS CoV-2 O COVID 19 como enfermedad Profesional u ocupacional protege al asegurado y al empleador mediante la aplicación de las siguientes medidas;

- a) El Seguro General de Riesgos del Trabajo por sí mismo dentro de sus protocolos, de forma directa o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrá constatar y hacer cumplir las medidas de bioseguridad acordes a la actividad que desempeña la empresa sea publica y privada.
- b) El Seguro General de Riesgos del Trabajo de Oficio a petición expresa de las partes, inspeccionará en las empresas publicas o privadas el desempeño y rendimiento de los trabajadores y sugerirá la reubicación acorde a las necesidades de los trabajadores sensiblemente vulnerables al COVID 19, garantizando su derecho a la estabilidad laboral siempre que el trabajador no incurra en alguna falta sancionada por el Código de Trabajo Vigente.
- c) En cumplimiento del deber de protección de los derechos de los trabajadores, el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los empleados a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo

Incorpórese al Art. 6.- el inciso 2

Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales a más de las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT, y las que determinare la Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo (SGRT) . el SARS CoV-2 o COVID 19, para lo cual se deberá comprobar la relación causa - efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad resultante en el asegurado.

Incorpórese al Art 52.-

La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo priorizará respectivos controles de constatación física en materia de bioseguridad, aforo, valoraciones medicas periódicas a los trabajadores en aquellos instituciones públicos y privados en los que por su naturaleza representen mayor riesgo para la salud e integridad física, de igual forma, difundirá información técnica y normativa relacionada con las prestaciones de este Seguro.

Incorpórese en el Artículo 53.- Literales

i) Seguimiento medico a los trabajadores que han pasado el covid 19 con chequeos periódicos y exámenes complementarios mientras dure la emergencia sanitaria.

j) Detección de contagios oportunos a través de pruebas rápidas, PCR o Hisopado, para SAR COV 2 o COVID19. Dentro de un periodo de intervalo máximo de 30 días mientras dure la emergencia sanitaria.

Art innumerado. ... Quedan derogadas todas las normas que se opongan a esta reforma, la que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

F) Ab. Esperanza Guadalupe Llori Abarca

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONCLUSIONES

1. El IESS pretende salvaguardar los derechos del asegurado y empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, sin embargo, el SARS CoV2 no es reconocido como accidente de trabajo, ni como enfermedades profesionales u ocupacionales
2. En el Ecuador no existe una ley de Salud y Seguridad Ocupacional, hace sus veces La Resolución C.D. 513 para precautelar a los trabajadores de los riesgos laborales, pese a eso en la actualidad no protege sus derechos ante la emergencia sanitaria por el covid 19, de forma amplia a todos los trabajadores

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado reconocer la emergencia sanitaria Covid 19, en la Resolución C.D. 513 como enfermedad profesional u ocupacional con el objetivo de proteger el derecho laboral y salud de los trabajadores.
2. Se recomienda a los asambleistas que tomen en consideración el presente trabajo de investigación; con el fin de que se realice una reforma al Reglamento de Seguro General de Riesgo de trabajo para que se incluyan los derechos de los trabajadores que son vulnerables ante la emergencia sanitaria.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, J., Trujillo, M., & López, M. (2015). *La problemática de los grupos vulnerables: visiones de la realidad*. México.
- Algarra, G. G. (2010). *Ciencia y política en el contexto de la nueva influenza A-H1N1*. México D.F.
- ANDRADE, U. S. (2012). *Manual de Riesgos Laborales*, . Bogotá-Colombia : Temis.
- Bastidas, L., & Espín, B. (2011). *Las políticas laborales orientadas al cumplimiento de las garantías constitucionales de los trabajadores*. Ibarra: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Betancourt, O. (2005). *La Salud y El Trabajo, Reflexiones Teórico Metodológicas, Monitoreo Epidemiológico, Atención Básica en Salud, Editorial Centro de Estudios y Asesoría en Salud, Organización Panamericana de la Salud, OPS/OMS*. Quito-Ecuador: Editorial Centro de Estudios y Asesoría en Salud.
- Cabanellas. (2019). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Porrúa.
- Cevallos, C. (2021). *Concepto de trabajador y empleador*. Santa Elena.
- Clínic. (2020). *Definición de Covid 19*. Hospital Universitario. Barcelona.
- Código de Trabajo. (2020). *Concepto de trabajador y empleador*. Quito: Biblioteca Jurídica.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia Nro. 328-19-EP/20, de 24 de junio de 2020*. Quito.
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Ediciones Legales.
- Fernández, A. J. (2003). *Manual de Derecho Laboral*. México: Porrúa S.A.
- Gudiño Villarruel , L. (2014). *Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del hospital de atención integral del adulto mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución N° C.D. 513*. Quito.
- Jiménez, G. J. (2009). *LA NORMATIVA MEXICANA ANTE LAS EMERGENCIAS*. México.
- Making Developmen Happen. (2020). *Impacto social del covid-19 en Ecuador: Desafíos respuestas*. Quito: OCDE.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Guía de actuación para la prevención y control del covid-19, durante la jornada preencial de trabajo*. Quito.
- Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2020). *Lineamiento Interistitucional para el resporte de aviso de accidente de trabajo por exposición laboral al SARS-COV2, para servidores trabajadores en el sistema nacional de salud*. Quito.
- Monesterolo, L. G. (2020). *Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador*. Quito: Revista de la Facultad de Jurisprudencia, vol 1, núm. ES.p. 8.
- Monroy, C. M. (2002). *La Constitución como fuente de derecho: Sistema de fuentes en el Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*. Konrad Adenauer.
- MORAN SARMIENTO, R. (2014). *El daño*. Quito.: Edilex. Pag. 280.
- Moreno, B. D. (2020). *Seguridad Laboral* . Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- MSSP. (2020). *¿Qué es una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional? Plataforma Gubernamental de Desarrollo Social*. . Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/que-es-una-emergencia-de-salud-publica-de-importancia-internacional/>.
- Mujeres en riesgo: Catalizadores de la violencia de género*. (2019). Colombia: Ediciones Uniersidad Cooperativa de Colombia.
- NOVOA, M. (2018). *Fundamentos de los Delitos de Omisión*. Pag. 153-154.
- OMS. (2018). *Organización Mundial para la Salud. Siniestros viales*.

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El covid-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*.
- PALACIOS, A. (2017). *Contribuciones de la victimología*. Madrid.: Pag. 23.
- PEREZ, A. (2020). *Delitos Culposos de transito*. Quito: Derecho Ecuador. Pag. 3.
- PEREZ, J. (2016). *Derecho a la vida, verdad y justicia*. Quito.
- PESANTEZ, J. (2017). *Prevención del delito y derecho penal*. Quito.: V&M Graficas. Pag. 22.
- QUINCHUELA, C. (2017). *La infraccion de transito en el COIP*. Quito.: Derecho Ecuador. .
- Registro Oficial. (2016). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.
- RLOTTTSV. (s.f.). *Reglamento a la Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial*.
- ROBALINO, B. I. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo, Segunda Edición*. Quito: FAQ.
- Rojas de Escalona, B. (2010). *Investigación cualitativa. Fundamentos y praxis*. Caraca. Caraca: FEDUPEL.
- SALAZAR, M. G. (2010). *"CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"*. 2ª Edición. . Bogotá: Temis.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta. edición*. México: Mc Graw Hill Education.

ANEXO



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

Carrera Derecho

INSTITUTO DE POSTGRADO

Proyecto de investigación para la obtención del Título de Magíster en Derecho

Indicaciones: La presente encuesta es anónima y personal, por lo que se solicita de la manera más comedida llenar las preguntas con la mayor transparencia y veracidad.

Instrucciones: Por favor lea las preguntas detenidamente y elija la respuesta que considere.

1.- ¿Conoce usted, los efectos de la emergencia sanitaria Covid-19 en los trabajadores?

SI _____

NO _____

2.- ¿Considera usted que la emergencia sanitaria Covid-19, representa cambios en el ámbito laboral?

SI _____

NO _____

3.- Conoce usted, los efectos de la emergencia sanitaria en los trabajadores a la hora de desempeñar sus funciones laborales.

SI _____

NO _____

4.- Considera usted, que ante la amenaza latente de la emergencia sanitaria Covid-19, los trabajadores se convierten en sensiblemente vulnerables.

SI _____

NO _____

5.- Considera usted, qué la Resolución CD 513 garantiza el derecho a los trabajadores a desarrollarse en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar ante la emergencia sanitaria.

SI _____

NO _____

6.- Considera usted, qué el Estado garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores sensiblemente vulnerables ante el COVID 19 en la Resolución C.D. 513 del IESS.

SI _____

NO _____

7.- Considera usted, que el Estado ecuatoriano debe otorgar una especial protección a los trabajadores a la hora de desempeñar la prestación laboral en una emergencia sanitaria.

SI _____

NO _____

8.- Considera usted, que la Resolución C.D. 513 protege en materia ocupacional o de prevención de riesgos laborales, a los trabajadores ante la emergencia sanitaria Covid-19.

SI _____

NO _____

9.- Conoce usted, que la Resolución C.D. 513, en la Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo, no incluye la emergencia sanitaria Covid-19.

SI _____

NO _____

10.- Considera usted, qué se debe diseñar un anteproyecto de Ley Reformatoria al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513, que establezcan derechos y atención prioritaria a los trabajadores que son sensiblemente vulnerables ante la emergencia sanitaria SAR COV 2 o COVID-19.

SI _____

NO _____

CALIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor **del Informe de Investigación**, “**APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020**”, elaborado por la maestrante Ab. Cindy Susana Cevallos Parrales, egresada de la **MAESTRÍA DE DERECHO PRIMERA COHORTE**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Magíster **EN DERECHO PRIMERA COHORTE**, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes. Obteniendo la calificación de: 10 / DIEZ.

Atentamente,



Ab. Viviana Esther Silvestre Ponce, MSc.

APROBACIÓN DEL DOCENTE ESPECIALISTA

En mi calidad de Tutor **del Informe de Investigación**, “APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020”, elaborado por el maestrante Ab. Cindy Susana Cevallos Parrales, egresada de la **MAESTRÍA DE DERECHO PRIMERA COHORTE**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Magíster **EN DERECHO**, me permito declarar que luego de haber revisado y analizado científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes. Obteniendo la calificación de: 10 / DIEZ.

Atentamente,

DRA. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ MGT.

CARTA DE COMPROMISO

YO, **Ab. Cindy Susana Cevallos PARRALES**,

DECLARO QUE:

DE ACUERDO A LA NORMATIVA TRANSITORIA PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y PARA PROCESOS DE TITULACIÓN DEL INSTITUTO DE POSTGRADO (IPG) DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA (UPSE) MIENTRAS DURE LA PANDEMIA DEL COVID-19. Capítulo VI art 45.- Documentos para la presentación del trabajo de Titulación. “Los maestrantes, al momento de enviar la documentación, deberán adjuntar una carta de compromiso donde citan la responsabilidad, una vez terminada la emergencia, de entregar la documentación física para luego ser adjuntada a la carpeta de registros. En el caso de que los trabajos de titulación hayan sido realizados por más de un maestrante, estos requisitos se presentarán de manera individual”.

Me comprometo a entregar de manera física y debidamente firmado todos los documentos correspondientes al proceso de Pre defensa y sustentación del Trabajo **del Informe de Investigación: “APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IEES Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020”**, previa a la obtención del Grado Académico de **MAGÍSTER EN DERECHO**, una vez terminada la emergencia sanitaria al Instituto de Postgrados de la UPSE.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance de este documento.

Santa Elena, 29 de octubre de 2021.

LA AUTORA



Ab. Cindy Susana Cevallos PARRALES,

SIMILITUD DE URKUND

En mi calidad de Tutor del Informe de Investigación, “**APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 513 DEL IESS Y SU INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DURANTE EL COVID 19. SANTA ELENA 2020.**”, elaborado por el maestrante **AB. CINDY SUSANA CEVALLOS PARRALES**, egresado de la **MAESTRÍA DE DERECHO PRIMERA COHORTE**, de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena**, previo a la obtención del Título de **Magíster en Derecho**, me permito declarar que luego de la revisión del trabajo cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, siendo remitido a Coordinación de Postgrados para la ejecución del programa antiplagio URKUND, quedando el 6% de coincidencia, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.



Document Information

Analyzed document	TESIS CINDY CEVALLOS PARRALES CORRECCION.docx (D124173284)
Submitted	2022-01-07T05:12:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	breyes@upse.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	breyes.upse@analysis.orkund.com

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, enclosed in a hand-drawn oval. The signature appears to read "Viviana Esther Silvestre Ponce".

Ab. Viviana Esther Silvestre Ponce, MSc.