



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**



**ESCUELA DE DERECHO.**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR.**

**TEMA:**

“Análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y  
compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año  
2022”

**AUTOR:**

Martin Antonio Andrade Vinueza

**TUTOR:**

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**GUARANDA-ECUADOR**

**2023**

## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla**. En mi calidad de tutor del proyecto de investigación como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, **CERTIFICO:** que el Señor **Martin Antonio Andrade Vinuesa** , egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho, ha cumplido los requerimientos del caso, en lo que respecta al Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema **“ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN Y COMPENSACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2022.”** Habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo del mismo con el investigador constatando que el trabajo realizado es de autoría de la tutoriada por lo que se aprueba la misma.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente:



---

Dr. Luis Alfonso Bonilla  
**TUTOR**

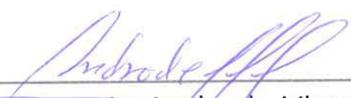
### DERECHOS DE AUTOR

Yo, Martín Antonio Andrade Vinueza portador de la Cédula de Identidad No 1713207908 en calidad de autor/res y titular de los derechos morales y patrimoniales

del Trabajo de Titulación: "ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN Y COMPENSACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2022", modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

  
\_\_\_\_\_  
Martín Antonio Andrade Vinueza  
C.I: 1713207908

## RESUMEN

El estado situacional a nivel normativo y práctico de los accidentes laborales y la compensación de estos en Ecuador presenta desafíos significativos, desde el punto de vista normativo, existen códigos y cánones que buscan resguardar a los trabajadores y garantizar una compensación justa en caso de accidentes laborales, sin embargo, a pesar de que existen políticas y prácticas de prevención y resarcimiento en caso de accidentes laborales, existe un problema en cuanto a su eficacia y aplicación efectiva en la protección de los derechos laborales, la seguridad ocupacional y salud de los trabajadores.

Tal es así que la presente investigación proporciona una visión general del estudio de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda. El objetivo principal consiste en desarrollar un análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022.

El enfoque metodológico utilizado en este estudio es de tipo mixto combina aspectos cualitativos y cuantitativos así mismo es de corte transversal no experimental, la población de estudio se centra en los trabajadores de la ciudad de Guaranda, para obtener información relevante, se llevó a cabo una encuesta a una muestra participante de 20 personas seleccionadas de manera representativa, cuyo propósito radica en examinar críticamente las políticas y prácticas vigentes en relación con la prevención y compensación de accidentes laborales a fin de identificar posibles deficiencias, desafíos y áreas de mejora en el marco legal y en la implementación práctica de las medidas de prevención y compensación de accidentes laborales.

El estudio se enfocó en aspectos jurídicos relacionados con la legislación laboral, los procedimientos de seguridad, así como además de salud ocupacional, particularizando en la efectividad y eficiencia de los mecanismos de compensación existentes. Además, se analizó el cumplimiento de las políticas y prácticas por parte de las empresas y las instituciones pertinentes.

De los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos se desprende que; las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022 revela una preocupante insuficiencia en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Los resultados de las encuestas corroboran la hipótesis

planteada, evidenciando la necesidad apremiante de revisar y fortalecer las políticas y normativas vigentes en aras de una protección laboral más efectiva y justa.

Por lo tanto, el presente estudio sigue una estructura compuesta por distintos capítulos que abordan de manera detallada el tema "Análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022".

En el Capítulo I, se introduce la investigación mediante la presentación del problema, la formulación de objetivos y la justificación del estudio.

El Capítulo II se enfoca en el marco teórico, destacando particularmente las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales.

Luego, en el Capítulo III se procede a detallar el enfoque y desarrollo de la investigación.

El Capítulo IV, a su vez, engloba la presentación de los resultados obtenidos, culminando con el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis crítico.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS.

**Accidente Laboral.** - “Evento repentino e inesperado que ocurre en el lugar de trabajo y causa lesiones o enfermedades al trabajador.” (Cabanellas, 2017).

**Comité de seguridad y salud laboral.** - “Organismo constituido por representantes de los intereses de empleadores y trabajadores, encargado de promover y controlar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.” (Cabanellas, 2017).

**Compensación laboral.** - “Beneficios económicos y/o médicos que se otorgan a un trabajador como resultado de un accidente laboral o enfermedad profesional.” (Machado, 2013)

**Contrato de trabajo.** - “Acuerdo legal de carácter bilateral entre un empleador y un trabajador, que instituye los términos y circunstancias de empleo.” (Alcaraz et al., 2019)

**Derecho Laboral.** - “Conjunto de reglas, políticas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores.” (Jimenez, 2016)

**Enfermedad profesional.** - “Enfermedad causada principalmente por la exposición a factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.” (Alcaraz et al., 2019).

**Haberes Laborales.** - “Contraprestación económica equivalente de dinero que el trabajador recibe por parte del empleador por la prestación de servicios” (Cabanellas, 2017).

**Indemnización.** - “Compensación económica que se otorga al trabajador en caso de despido injustificado o daños sufridos en el trabajo.” (Jimenez, 2016)

**Incapacidad Laboral.** - “Se entiende como tal a la condición en la que un trabajador no puede realizar su trabajo debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.” (Cabanellas, 2017)

**Inspección del trabajo.** - “Organismo encargado de supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y velar por los derechos de los trabajadores.” (Alcaraz et al., 2019)

**Jornada laboral.** - “Horario establecido para el trabajo remunerado de un empleado.” (Cabanellas, 2017)

**Prevención de riesgos laborales.** – “Conjunto de medidas y acciones destinadas a evitar o reducir los riesgos y peligros laborales.” (Machado, 2013)

**Reintegro laboral.** – “Restitución del trabajador a su puesto de trabajo después de una incapacidad temporal o recuperación de una enfermedad laboral.” (Alcaraz et al., 2019)

**Seguridad laboral.** – “Conjunto de medidas y normas destinadas a proteger la integridad física y la salud de los trabajadores en el entorno laboral.” (Cabanellas, 2017)



## INTRODUCCIÓN.

La investigación se centra en un análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en la provincia de Bolívar, Ecuador, durante el año 2022. Este estudio tiene como objetivo examinar en profundidad el marco normativo y doctrinario que direcciona las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en dicha jurisdicción.

El enfoque del derecho constitucional adquiere una relevancia destacada al contextualizar este análisis, el sistema legal de un país está anclado en su Constitución, que actúa como el fundamento sobre el cual se construyen las leyes y las regulaciones, a nivel regulatorio constitucional el art.- 33 de la CRE establece que “El trabajo representa un derecho y una responsabilidad social esencial, siendo una fuente de satisfacción personal y un pilar fundamental en la economía. Es deber del Estado asegurar el pleno respeto hacia la dignidad de los trabajadores, garantizando condiciones para una vida digna, así como compensaciones justas y apropiadas, además de asegurar un entorno laboral saludable y la libertad de elección o aceptación del trabajo” (Asamblea Nacional , 2008).

Este artículo, inscrito en el marco constitucional ecuatoriano, ejemplifica el compromiso del Estado con los trabajadores, además de circunscribirlo como una cuestión de dignidad y desarrollo personal, el artículo destaca la responsabilidad del Estado en garantizar condiciones laborales saludables y la elección libre de empleo, este precepto no solo enmarca los derechos laborales en el Ecuador, sino que también proporciona el marco ideal para abordar las variables investigativas.

La mencionada disposición constitucional establece una base sólida para evaluar cómo las políticas y prácticas en cuanto a accidentes laborales se alinean con los valores y las directrices fundamentales de la Constitución. El enfoque en el trabajo saludable y la dignidad de los trabajadores, delineado en el artículo 33, implica la necesidad de establecer medidas efectivas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y para proporcionar adecuadas compensaciones en caso de accidentes laborales.

Dentro de esta exploración, es esencial identificar los principios constitucionales relevantes que tienen un impacto directo en la prevención y compensación de accidentes laborales. Entre estos principios se encuentran el derecho a la salud, el trabajo digno, la igualdad y la vida. Estos cimientos legales forman la base desde la cual deben desarrollarse las políticas y prácticas destinadas a salvaguardar la seguridad laboral en la provincia.

No obstante, se requiere un análisis más profundo para comprender cómo estos principios se traducen en normativas específicas y cómo estas normativas se implementan en la práctica. En este sentido, la investigación también debe examinar la legislación laboral pertinente y su aplicación. ¿Existen disposiciones específicas que aborden la prevención de accidentes y sistemas de compensación laboral en la provincia de Bolívar? ¿Cómo se estructuran y operan los mecanismos de supervisión y cumplimiento? ¿Qué agencias o entidades gubernamentales están encargadas de velar por la seguridad laboral?

Es fundamental incorporar una perspectiva doctrinaria al análisis, esto implica revisar las teorías y enfoques legales que fundamentan las políticas laborales y de seguridad en el ámbito internacional y nacional. Además, es relevante considerar jurisprudencia y estudios académicos previos relacionados con accidentes laborales y derechos de los trabajadores.

En última instancia, este análisis jurídico crítico busca identificar posibles desajustes entre las normativas vigentes, los principios constitucionales y la realidad laboral en la provincia de Bolívar. Mediante este enfoque riguroso, se pretende contribuir a la reglamentación, así como además a una comprensión más profunda de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en la región, con el objetivo de promover mejoras concretas y salvaguardar los derechos y la seguridad de los trabajadores durante el año 2022.

## **CAPITULO I. PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En términos generales, los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales representan un problema significativo en el ámbito laboral, ya que tienen un impacto negativo tanto para las empresas como para los trabajadores involucrados. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Cada año, aproximadamente 317 millones de individuos sufren accidentes laborales a nivel global, y como consecuencia de estos incidentes o enfermedades profesionales, fallecen alrededor de 2,34 millones de personas ” (OIT, 2019).

A tenor de lo antes mencionado, la ocurrencia de un accidente laboral independientemente de su gravedad puede interrumpir las actividades laborales y afectar la productividad de la empresa. Incidiendo sustancialmente en retrasos en los proyectos y comprometer la eficiencia y eficacia de las operaciones. Además, los accidentes laborales pueden generar costos directos e indirectos, como los gastos médicos, las compensaciones a los trabajadores lesionados, la reparación de daños y la contratación y capacitación de nuevos empleados para reemplazar a los que se encuentran incapacitados.

Además de los costos económicos, los accidentes laborales también tienen un impacto en el bienestar y la moral de los trabajadores. Los empleados que sufren lesiones en el trabajo pueden experimentar dolor, sufrimiento y trauma psicológico, lo cual puede afectar su calidad de vida y su capacidad para desempeñar sus tareas laborales. Además, los accidentes laborales pueden generar temor y preocupación entre los demás empleados, lo que puede disminuir la motivación y el compromiso en el trabajo.

Por otro lado, las enfermedades ocupacionales son afecciones de salud que se desarrollan como resultado de la exposición a riesgos laborales específicos en el entorno de trabajo, estas enfermedades pueden manifestarse a largo plazo y tener consecuencias graves para la salud de los trabajadores. Algunos casos habituales de enfermedades laborales abarcan trastornos musculoesqueléticos, afecciones respiratorias, dificultades auditivas y enfermedades vinculadas con la exposición a sustancias químicas perjudiciales.

Aunque la prevención y control de riesgos laborales y enfermedades ocupacionales son esenciales para asegurar un ambiente laboral seguro y saludable, esto requiere la identificación y evaluación de posibles peligros en el lugar de trabajo, la implementación de medidas de

control y protección, así como la formación y sensibilización del personal, además de programas para monitorear y seguir la salud de los trabajadores.

En el contexto ecuatoriano durante el período de 2018-2021, se llevó a cabo un estudio realizado por (Obando et al., 2019) que analizaron los accidentes de trabajo calificados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo en Ecuador. En total, se calificaron 61,984 accidentes de trabajo, con un promedio anual de 20,661, siendo el año 2019 el que registró la mayor cantidad de accidentes (21,925).

El estudio también evidencio que las regiones de la región litoral y la andina presentan altos índices de siniestralidad laboral, esto puede atribuirse a varios factores; en primer lugar, las provincias de Guayas y Pichincha, que se encuentran en estas regiones, concentran una gran cantidad de empresas y, por lo tanto, una mayor población afiliada al seguro, en segundo lugar, las empresas ubicadas en estas regiones suelen informar los accidentes de trabajo al Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS para cumplir con las normativas legales, estos hallazgos coinciden con estudios previos realizados en Ecuador.

Según un informe presentado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se documentaron 3.521 informes de accidentes laborales y enfermedades profesionales en los últimos dos meses del año 2020. Esto supuso una reducción del 6,7% con respecto al mismo lapso del año previo y una disminución del 15,2% en comparación con el recuento total de septiembre y octubre de 2018. En cuanto a las notificaciones, el 96,1% fueron atribuibles a accidentes de trabajo, mientras que el 3,9% se relacionó con enfermedades profesionales.

En lo que respecta a la actividad económica, el sector de Servicio Comunal, Social y Personal reportó el mayor número de accidentes laborales, alcanzando un 25,6%. Le siguen Industrias Manufactureras con un 18,1%, y Comercio, Restaurantes y Hoteles con un 17,2%, entre otras áreas sectoriales. (IESS, 2021).

En el Cantón Guaranda durante el año 2022, se observa la existencia de políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales que buscan garantizar la seguridad y protección de los trabajadores en el ámbito laboral. No obstante, es necesario realizar un análisis jurídico crítico de estas políticas y prácticas para evaluar su eficacia y determinar si cumplen con los esquemas regulatorios nacionales e internacionales en esta materia.

El problema radica en identificar posibles deficiencias, inconsistencias o incongruencias en el marco normativo y su aplicación práctica en el Cantón Guaranda durante el año 2022. Es

necesario examinar de manera detallada y reflexiva las medidas adoptadas por las autoridades y empleadores para prevenir y compensar los accidentes laborales, con el objetivo de proponer mejoras y soluciones que garanticen una mayor protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores.

Asimismo, es importante considerar el impacto social, económico y jurídico de los accidentes laborales en el Cantón Guaranda. ¿Qué políticas y prácticas se implementaron para prevenir los accidentes laborales? ¿Se brinda una adecuada compensación a los trabajadores afectados por dichos accidentes? ¿Existen mecanismos eficientes de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral?

El examen crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022 tiene como objetivo identificar las deficiencias presentes en el sistema actual. Este análisis pretende generar recomendaciones para fortalecer la salvaguarda de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral más seguro en esa área local.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son las políticas, normativas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022, y cómo se han implementado en la realidad?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- ✓ Desarrollar un análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Explicar los antecedentes normativos, doctrinarios y jurisprudenciales del derecho de los trabajadores a la prevención y compensación frente a accidentes laborales
- ✓ Examinar las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales existentes en el Cantón Guaranda durante el año 2022, y evaluar su efectividad en la prevención y compensación de los accidentes laborales.
- ✓ Detallar un análisis crítico de la jurisprudencia y estándares nacionales e internacionales sobre la prevención y compensación de accidentes laborales.

#### **1.4. Justificación**

Este trabajo de exploración titulado "Análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022" se justifica debido a la importancia de abordar un tema de vital importancia como lo son los accidentes laborales y su impacto en el ámbito local. Existen políticas y prácticas establecidas para prevenir y compensar estos accidentes, sin embargo, es necesario realizar un análisis jurídico crítico para evaluar su eficacia y efectividad. Mas concretamente, la importancia de este trabajo reside en el amparo de los derechos y la seguridad de la clase obrera en el Cantón Guaranda. Los accidentes laborales representan una amenaza para la integridad física y mental de estos, así como para la estabilidad laboral y económica de sus familias. Analizar las políticas y prácticas existentes permitirá identificar posibles deficiencias y proponer mejoras que contribuyan a la prevención de accidentes y a una adecuada compensación para los trabajadores afectados.

Este tema es de gran actualidad y relevancia al dirigirse hacia la situación particular del Cantón Guaranda durante el año 2022. Esto ofrece una perspectiva detallada y contextualizada sobre las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en esa área específica. Además, la investigación se centra en un contexto geográfico particular, lo que permite examinar con detalle las particularidades y retos específicos que enfrenta el Cantón Guaranda en este ámbito. La novedad científica de este trabajo radica en su enfoque crítico y analítico sobre las políticas y prácticas existentes en el Cantón Guaranda. Aunque existen investigaciones sobre prevención y compensación de accidentes laborales, ninguna se ha centrado específicamente en este contexto. Por lo tanto, este estudio proporcionará nuevos conocimientos y perspectivas en relación con las políticas y prácticas de prevención y compensación en el Cantón Guaranda.

En cuanto a la trascendencia investigativa, este trabajo tiene el potencial de generar impacto en múltiples niveles, proporcionará información valiosa para las autoridades y entidades encargadas de la seguridad laboral en el Cantón Guaranda, permitiendo identificar áreas de mejora y fortalecimiento de las políticas y prácticas existentes, además, contribuirá a la sensibilización y concienciación de la sociedad sobre la importancia de la prevención y compensación de accidentes laborales.

## **CAPITULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

La historia de la regulación normativa de los accidentes laborales tiene sus raíces en la Revolución Industrial del siglo XIX, cuando las condiciones laborales eran peligrosas y la protección de los trabajadores era escasa. A medida que las industrias se expandieron y la urbanización aumentó, los accidentes en el lugar de trabajo se volvieron más comunes y evidentes, lo que llevó a la necesidad de establecer nuevas regulaciones (Reyes, 2019, pág. 124).

A finales del siglo diecinueve y principios del siglo veinte, varios países comenzaron a introducir leyes y regulaciones para abordar este problema, uno de los hitos más importantes fue la Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo de Alemania en 1884, que estableció un sistema de compensación para los trabajadores lesionados en el trabajo, independientemente de la culpa, este enfoque marcó el comienzo de la responsabilidad del empleador por proporcionar un entorno de trabajo seguro.

En Estados Unidos, el movimiento laboral y las protestas de los trabajadores desencadenaron la introducción de las primeras leyes de compensación por accidentes laborales en los estados. La Ley de Compensación de Trabajadores de 1908 en Estados Unidos fue un hito importante, al establecer una serie de mecanismos contra prestaciones que instituyeron un método de resarcimiento para los trabajadores que sufrieran lesiones o enfermedades relacionadas con el propio trabajo, evitando la necesidad de litigios prolongados (Obando et al., 2019).

A medida que avanzaba el siglo veinte, cada vez más países adoptaron regulaciones para abordar los accidentes laborales y la protección de los trabajadores. Estas regulaciones se centraron en aspectos como la prevención de accidentes, pero centrando su enfoque en la necesidad de la provisión de equipos de seguridad, la capacitación de los trabajadores y la compensación en caso de lesiones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, desempeñó un papel crucial en la promoción de normas laborales internacionales, incluidas aquellas relacionadas con la seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes desarrollando y promoviendo convenios y recomendaciones que establecen estándares para la seguridad y la salud en el trabajo.

Hoy en día, la regulación en esta materia varía según el país y su marco legal, muchos países tienen leyes específicas que establecen la responsabilidad del empleador de facilitar un ambiente de trabajo positivo, así como, regímenes de compensación en caso de accidentes laborales. La importancia de la seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes continúa siendo un tema fundamental en la agenda laboral global, con un enfoque en la promoción de entornos laborales seguros y la protección de los derechos de los trabajadores.

En otro orden de ideas los accidentes laborales son el resultado de múltiples factores interrelacionados, las causas pueden dividirse en categorías principales: factores humanos, condiciones de trabajo y factores organizacionales. Los factores humanos incluyen errores, falta de capacitación y fatiga, las condiciones de trabajo involucran elementos físicos y ergonómicos, como maquinaria defectuosa o diseño inadecuado de espacios. Los factores organizacionales, como la falta de políticas de seguridad y de supervisión efectiva, también desempeñan un papel importante.

Entre estas causas que generan los accidentes laborales el autor (Gamonal, 2020) sostiene una teoría que complementa la idea anterior y se relaciona con la ergonomía y el incumplimiento de los estándares de seguridad, parafraseando al autor los factores ergonómicos desempeñan un papel fundamental en la prevención de accidentes laborales, la ergonomía se centra en el diseño de lugares de trabajo y herramientas para que se adapten de manera óptima a las capacidades y limitaciones físicas y cognitivas de los trabajadores. La falta de ergonomía puede dar lugar a posturas incómodas, movimientos repetitivos y estrés físico, lo que aumenta el riesgo de lesiones y accidentes.

Por ejemplo, una mala disposición de las estaciones de trabajo o el uso de herramientas inadecuadas pueden resultar en tensiones musculares, fatiga y lesiones por esfuerzo repetitivo. Un enfoque ergonómico en el diseño de los espacios de trabajo, la disposición de equipos y la capacitación adecuada puede minimizar estos riesgos. El incumplimiento de estas prácticas ergonómicas puede contribuir significativamente a la ocurrencia de accidentes laborales.

En el mismo orden de ideas las normas ISO (Organización Internacional de Normalización) establecen estándares globales para diversas industrias, incluida la seguridad en el lugar de trabajo. El incumplimiento de estas normas puede tener consecuencias graves en términos de seguridad laboral. El no cumplimiento de normas específicas, como ISO 45001 sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, puede aumentar la probabilidad de accidentes.

La adhesión a estas normas ISO antes mencionadas implica una evaluación sistemática de los riesgos laborales y la implementación de medidas preventivas y correctivas. La falta de cumplimiento puede ser indicativa de un enfoque negligente hacia la seguridad en el lugar de trabajo, lo que aumenta la exposición a riesgos innecesarios. La adopción y el cumplimiento efectivo de normas ISO son esenciales para garantizar un ambiente laboral equilibrado.

Más allá de este breve análisis de causalidad el problema de fondo tienen efectos devastadores en la vida personal de los trabajadores, las lesiones físicas, las discapacidades permanentes y, en los casos más trágicos, la pérdida de vidas, alteran drásticamente la calidad de vida, además del sufrimiento humano, los accidentes laborales ejercen una presión financiera en los sistemas de salud y seguridad social, las empresas también enfrentan costos económicos, como indemnizaciones y pérdida de productividad.

Los accidentes laborales no solo tienen implicaciones a nivel individual, sino que también afectan a la sociedad en su conjunto, las estadísticas de accidentes laborales reflejan la calidad de las condiciones de trabajo en una nación y su nivel de desarrollo, por ejemplo, los costos concernientes con la atención médica y la indemnización recaen tanto en los individuos como en el sistema de salud pública, además, los accidentes laborales pueden generar pérdida de mano de obra calificada y desequilibrios en la fuerza laboral.

La prevención de accidentes laborales es esencial para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, las estrategias incluyen la implementación de políticas y reglamentos de seguridad laboral, la formación y capacitación adecuadas, la inspección regular de lugares de trabajo y el fomento de una cultura de seguridad. La tecnología también desempeña un papel fundamental, ya que las innovaciones en maquinaria y equipos pueden reducir los riesgos laborales.

El análisis de los accidentes laborales revela la necesidad inminente de enfoques integrales para abordar este inconveniente. La colaboración entre gobiernos, empleadores, trabajadores y expertos en seguridad es decisiva para responder a la ingente necesidad de un ambiente de trabajo seguro. La sensibilización sobre los riesgos y la importancia de la prevención es un paso fundamental para reducir la incidencia de accidentes laborales y promover una cultura de seguridad en todas las industrias.

Los accidentes laborales son un desafío persistente que afecta a individuos y sociedades en todo el mundo. Su complejidad radica en múltiples factores interrelacionados que van desde condiciones de trabajo hasta factores organizacionales y humanos. La prevención y mitigación

de estos incidentes exigen una acción colectiva y un enfoque integral que promueva la seguridad laboral en todas las etapas. En última instancia, la meta es no solo reducir la frecuencia de los accidentes laborales, sino también establecer un ambiente de trabajo en el que los mismos puedan prosperar de manera segura y saludable.

## **2.2. Fundamentación teórica**

En el entramado del ámbito laboral, se encuentra arraigado el concepto del trabajo como un derecho fundamental, inscrito en la esencia misma de las sociedades modernas. Esta sección de la tesis se adentra en los pilares teóricos que sustentan esta noción, explorando el derecho al trabajo como un pilar de realización personal y la base de la economía. Asimismo, se abordan los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad laboral, que se entrelazan con el tejido mismo del derecho laboral. El análisis también se orienta hacia la Constitución y el marco legal del Ecuador, que forjan los cimientos jurídicos en los cuales se construye la protección de los derechos laborales.

### **2.2.1. El trabajo como derecho fundamental**

Al hablar de derechos fundamentales del trabajador pensamos en aquellos que las personas desean para tener una vida digna por lo que estos derechos no pueden verse afectados por disposiciones de ninguna naturaleza, manteniendo el sentido de unidad y uniformidad, siendo aquellos que nacen con el ser humano, se recalca que existen derechos fundamentales que se hacen efectivos a través del derecho laboral, ya que a través de este derecho los seres humanos obtienen un medio subsistencia, progreso económico y social, por lo que las organizaciones internacionales promueven la existencia de un trabajo en busca de lograr una vida digna y la seguridad social (OIT, 2009, pág. 212).

A tenor de lo antes mencionado se concibe al derecho laboral como uno de los más importantes para el desarrollo orgánico tanto a nivel económico y social del estado en general, los últimos años el tema laboral ha tenido consignas a favor de un empleo digno y competitivo por lo que en nuestra legislación se han dado cambios importantes tal es así que para optimizar las circunstancias de los trabajadores sin embargo de manera lamentable ha existido otros escenarios por parte de las empresas que obligan al trabajador a renunciar de manera obligatoria, estabilidad laboral continuidad y sobre todo la remuneración.

El derecho laboral se ha conquistado a través de los siglos sin embargo aún respecto a las normas se conciben cambios en los que la protección laboral se limita, el análisis histórico del derecho laboral es la economía por lo que como tal el derecho individual al trabajo pretende proteger no solo a quien trabaja sino a su familia evitando la pobreza y a través del trabajo asegurar otros derechos tales como la educación, la salud, por lo tanto este derecho no tiene un carácter de igualdad, puesto que en las relaciones laborales el empleador siempre estará en relación de jerarquía.

De los antecedentes históricos del derecho laboral se conoce que las normas fueron expedidas por varios países a nivel mundial de forma desigual, sociales y políticos que dieron lugar al surgimiento de la normativa fueron las protestas obreras en los países de Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, existió una influencia en cuanto al derecho a los trabajadores por parte de la iglesia, La revolución industrial negociación como huelga tribunales en el año de 1760 constituyendo una manera definitiva de talleres artesanales y trabajo a domicilio por la manufactura y luego por las grandes fábricas surgiendo de este proceso histórico dos centrales definidas como el capital y el trabajo (Ospina, 2019).

Entre 1825 y 1834 se dio en Inglaterra un periodo de Revueltas entre la actividad textil construcción y las primeras organizaciones locales organizando así la gran confederación de trabajadores ingleses mismos que comunicaban a huelgas generales sin embargo estos fueron derrotados Y decidieron adoptar una política más realista instaurando así en el año de 1871 El derecho de sindicalización, la revolución francesa en 1789 da lugar a las libertades democráticas dando importancia a la evolución de los Derechos laborales (Loor, 2017).

Lo que se conoce hoy en día de manera universal al respecto al derecho al trabajo es que el mismo es una evolución histórica de la sociedad capitalista a través de la cual se ha tomado conciencia de la miseria y la explotación inconformidad a la cual estaba sometida la clase obrera siendo a través de los años reconocidos en instrumentos y tratados internacionales (Ramírez, 2002).

En el tejido social y jurídico de las sociedades modernas, el concepto del trabajo trasciende su naturaleza transaccional para convertirse en un derecho fundamental, intrínseco a la dignidad humana y a la realización personal. Este análisis se sumerge en la esencia del trabajo como un derecho que trasciende las fronteras laborales y económicas, explorando su significado, implicaciones y su rol en la disposición de sociedades ecuánimes y florecientes.

El derecho al trabajo se arraiga en la creencia de que cada individuo tiene derecho a participar y contribuir en la sociedad a través de su labor. Más allá de ser un medio de subsistencia, el trabajo se convierte en una fuente de dignidad y realización personal. Proporciona un canal para la expresión del potencial humano, fomentando la autoestima, la autodeterminación y el sentido de pertenencia. La posibilidad de trabajar y contribuir no solo satisface necesidades materiales, sino que también alimenta el sentido de propósito y la conexión con la comunidad.

El trabajo no solo empodera al individuo, sino que también es el eje de la economía y el desarrollo de una nación, lo mencionado en la medida en que, a través de la creación de bienes y servicios, el trabajo propicia el incremento económico y la generación de riqueza. La mano de obra productiva impulsa las industrias y los mercados, estimulando la inversión y la innovación. En este sentido, el trabajo no solo es un derecho individual, sino un motor fundamental que impulsa la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

A pesar de su importancia, el pleno ejercicio del derecho al trabajo enfrenta desafíos significativos, puesto que la falta de oportunidades laborales, acompañada a la discriminación en el empleo, la desigualdad salarial y las condiciones de trabajo precarias pueden socavar la realización plena de este derecho. La automatización y la transformación tecnológica también plantean interrogantes sobre cómo se garantizará el derecho al trabajo en un mundo en constante evolución.

Para salvaguardar el derecho al trabajo, es esencial la implementación de políticas y la protección jurídica efectiva, en virtud de lo cual los gobiernos desempeñan un rol clave en la creación de un hábitat propicio para el empleo, a través de la promoción de oportunidades laborales y la eliminación de barreras discriminatorias. Asimismo, a nivel de normas y regulaciones protegen a los trabajadores, estableciendo condiciones laborales justas, salarios dignos y seguridad en el lugar de trabajo.

El derecho al trabajo trasciende las fronteras nacionales organizaciones como la (OIT) promueven estándares laborales justos y condiciones de trabajo decentes en todo el mundo, donde el respeto por el derecho al trabajo es un componente esencial de la justicia social global y un paso hacia la construcción de una comunidad global más equitativa.

Es decir que el derecho al trabajo se erige como un derecho fundamental en constante evolución, que trasciende las limitaciones de lo meramente laboral. En su esencia, es un derecho nuevo que evoluciona y se expande, adaptándose a los cambiantes desafíos y realidades del mundo laboral contemporáneo. Esta cualidad dinámica del derecho al trabajo

refuerza su naturaleza fundamental, pues su actualización constante garantiza que siga siendo relevante y efectivo.

Este derecho, caracterizado como tuitivo, refleja su compromiso con proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral. Al considerar a los trabajadores como la parte más débil, se establece un equilibrio esencial en las interacciones laborales, asegurando que sus derechos y dignidad sean resguardados. Esta faceta protectora refuerza la fundamentación del derecho al trabajo como un derecho fundamental, ya que su función esencial es salvaguardar el bienestar laboral.

La naturaleza especial del derecho al trabajo se manifiesta en su autonomía con respecto a otras áreas del derecho, incluso al Código Civil. Su aplicación distinta y específica demuestra su importancia y su relevancia independiente. Esta especificidad no solo subraya su carácter fundamental, sino que también demuestra su estatus único como un derecho que merece atención y consideración especializada.

El derecho al trabajo opera en una intersección intrigante entre lo público y lo privado. Aunque su propósito principal es salvaguardar el interés general, regula relaciones laborales de naturaleza privada. Esto resalta su carácter fundamental, ya que cumple un papel crucial en el equilibrio con la protección de los derechos individuales.

Su carácter autónomo resalta la importancia intrínseca del derecho al trabajo. Al tener sustantividad propia y ser capaz de guiar el entorno laboral, el derecho al trabajo se presenta como un pilar fundamental. Su autonomía refuerza su estatus como un derecho central que moldea y guía las interacciones laborales en pos de un ambiente justo y equitativo.

El análisis exhaustivo presentado por el destacado jurista (Luis Bonilla, 2019) respecto a los principios fundamentales del derecho laboral destaca la importancia esencial de estos pilares en la construcción y protección de un entorno laboral equitativo y justo. Cada uno de estos principios refleja una preocupación central por los derechos y el bienestar de los trabajadores, asegurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de respeto y equidad.

El principio de Protección, abordado por autor señala que surge como respuesta a la desigualdad inherente en la relación laboral. Su objetivo es nivelar el terreno de juego entre empleadores y trabajadores a través de la aplicación de reglas que favorezcan al último. La regla más favorable busca garantizar que, ante la concurrencia de normas, prevalezcan aquellas que beneficien al trabajador. La regla de condición más beneficiosa protege las condiciones ya

adquiridas por el trabajador, evitando su empeoramiento por nuevas normativas. La regla in dubio pro-operario, al sugerir que en la duda de interpretación se favorezca al trabajador, refuerza la protección del trabajador en la relación laboral.

El principio de Irrenunciabilidad, también explorado por el Dr. Bonilla, subraya que los derechos laborales no pueden ser renunciados, resguardando así los intereses de los trabajadores frente a situaciones de vulnerabilidad. A diferencia del derecho civil, donde se pueden renunciar ciertos derechos, en el derecho laboral se prohíbe esta práctica para asegurar la integridad de los trabajadores y sus familias. Aunque se permite la figura de la transacción, esta no debe menoscabar los derechos fundamentales de los trabajadores ni contravenir los principios laborales.

El principio de Estabilidad o Continuidad, tal como lo analiza el autor, emerge como una respuesta a la inseguridad laboral prevalente. Este principio reconoce el valor del trabajo como fuente de sustento y estabilidad para los trabajadores y sus familias. Si bien no implica una obligación de trabajar, aboga por la posibilidad de obtener contratos laborales de mayor duración y continuidad. La precariedad laboral y la temporalidad representan desafíos significativos para la aplicación efectiva de este principio.

El principio de Intangibilidad, por su parte, asegura la protección de los derechos laborales ya establecidos. Este principio prohíbe que los derechos del trabajador sean afectados negativamente por cambios legislativos, convenios o contratos colectivos posteriores. Esta disposición contribuye a mantener la estabilidad y seguridad de las condiciones laborales, evitando cambios perjudiciales para los trabajadores.

El principio de Primacía de la Realidad, por otro lado, resalta la importancia de la práctica y los hechos concretos sobre los acuerdos formales. Este principio prevé que, en caso de discordancia entre lo estipulado en documentos y lo que ocurre en la realidad, los hechos deben prevalecer. Esto es especialmente relevante en el ámbito laboral, donde las condiciones laborales reales pueden diferir de lo pactado en acuerdos escritos.

### **2.2.2. Los accidentes de trabajo**

Son considerados como incidentes que involucran contusiones o daños a la salud de un trabajador mientras realiza sus labores laborales o como resultado directo de estas. Estos incidentes pueden ocurrir en el lugar de trabajo, en tránsito hacia o desde el trabajo, o incluso durante actividades relacionadas con el trabajo, como misiones o comisiones de servicio. La

noción de accidente de trabajo se fundamenta en la necesidad de proteger y garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, así como durante el desplazamiento hacia y desde él.

Desde una perspectiva conceptual, los accidentes de trabajo son más que incidentes aislados. Representan una intersección compleja entre la labor del trabajador, las condiciones laborales, el entorno y las interacciones entre personas y máquinas. Los accidentes de trabajo no solo afectan al trabajador individualmente, sino que también pueden tener repercusiones en la productividad, la moral de los trabajadores y la imagen de la empresa. Por lo tanto, abordar los accidentes de trabajo es esencial tanto desde una perspectiva humanitaria como económica.

En el contexto del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, y específicamente en el Artículo 12, se establece una definición más detallada de lo que se considera un accidente de trabajo. El artículo señala que un accidente de trabajo se refiere a aquel que ocurre en el lugar de trabajo o fuera de él, pero que está relacionado con las actividades laborales del afiliado. Además, se incluyen situaciones en las que el trabajador está realizando tareas bajo las órdenes del empleador, como misiones o comisiones de servicio, incluso si estas se llevan a cabo fuera del lugar de trabajo.

El artículo también aborda accidentes causados por terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas laborales. Esta disposición destaca la importancia de considerar la relación entre el accidente y el trabajo en sí, más allá de la culpabilidad civil o penal de las partes involucradas.

Un aspecto relevante es la inclusión del concepto de "accidente in itinere" o en tránsito. Este principio reconoce que los accidentes que ocurren durante el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo también pueden ser considerados accidentes de trabajo si cumplen con ciertas condiciones. La relación cronológica de inmediación entre las horas de entrada y salida del trabajador, así como la restricción de interrumpir o modificar el trayecto por motivos personales, son factores determinantes en la calificación de estos incidentes como accidentes laborales.

En este contexto, el artículo 12 del Reglamento lo cual se convierte en un marco legal crucial para definir y calificar los accidentes de trabajo. Su enfoque en la relación entre la labor del trabajador y el incidente en cuestión refleja la importancia de proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más complejo y diverso.

### **2.2.3. Las contingencias de salud y seguridad laboral**

#### **La contingencia social de salud**

Las contingencias de salud en el ámbito del derecho laboral representan un área crítica que involucra la relación entre la salubridad de los trabajadores y sus derechos estas contingencias abarcan situaciones en las que la salud de un empleado se ve afectada, ya sea temporal o permanentemente, y cómo esto impacta sus condiciones laborales, beneficios y protecciones legales. En este análisis, exploraremos en profundidad cómo las contingencias de salud se entrelazan con el derecho laboral, los derechos y responsabilidades.

Las contingencias de salud pueden surgir por diversas razones, como enfermedades, accidentes laborales, discapacidades temporales o permanentes, entre otras. En el marco del derecho laboral, el concepto de contingencias de salud cobra importancia debido a su capacidad para influir en el ejercicio de los derechos laborales.

Una contingencia de salud puede tener repercusiones en el empleo del trabajador, como ausencias laborales, bajas médicas y en algunos casos, la imposibilidad de continuar con sus tareas habituales. En este sentido, es esencial que tanto empleadores como trabajadores entiendan sus derechos y obligaciones en estas circunstancias.

Desde la perspectiva del empleador, surge el compromiso de brindar un ambiente de trabajo seguro que prevenga accidentes y enfermedades profesionales. Esto involucra cumplir con las regulaciones y normativas de salud en el trabajo, proporcionar equipos de protección adecuados y fomentar una cultura de prevención. Además, en caso de que un trabajador sufra una contingencia de salud en el ámbito laboral, el empleador debe tomar medidas para garantizar la atención médica inmediata y facilitar las condiciones necesarias para su recuperación.

Por otro lado, desde la perspectiva del trabajador, existen derechos legales en relación a las contingencias de salud. En muchos países, los empleados tienen derecho a licencias médicas remuneradas en caso de enfermedad o accidente. Estas licencias permiten que los trabajadores se ausenten temporalmente para recibir tratamiento y recuperarse sin perder su salario.

Además, en situaciones donde la contingencia de salud resulta en una discapacidad temporal o permanente, los trabajadores pueden tener derecho a beneficios como compensación por

accidentes laborales o seguros de discapacidad. Estos beneficios buscan brindar apoyo económico mientras el trabajador se recupera o adapta a su nueva situación.

En el ámbito legal, es crucial que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones con relación a las contingencias de salud. Esto incluye comprender los procedimientos para solicitar licencias médicas, el acceso a servicios médicos, la notificación adecuada de contingencias de salud y la documentación requerida para la solicitud de beneficios.

### **La contingencia de riesgos de trabajo**

La Ley Francesa del 9 de abril de 1898, conocida como la "Loi du 9 avril 1898", es un hito importante en la historia laboral de Francia. Esta ley marcó el inicio de una serie de reformas en el ámbito laboral que buscaban mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores en el país. Aunque la ley ha sido modificada y complementada a lo largo de los años, su promulgación representó un cambio significativo en el reconocimiento de los derechos laborales en Francia.

La Ley del 9 de abril de 1898 se centró principalmente en la regulación de las condiciones de trabajo en las minas. Antes de su promulgación, las condiciones laborales en las minas eran notoriamente peligrosas y explotadoras, lo que llevó a una serie de movimientos y protestas de los trabajadores para exigir mejoras. La ley respondió a estas demandas al establecer una serie de normas y regulaciones destinadas a garantizar la seguridad.

Entre las principales disposiciones de la ley se incluían:

1. Limitación de la jornada laboral: La ley estableció una jornada laboral máxima de 12 horas para los trabajadores en las minas. Esta limitación buscaba evitar la explotación excesiva y permitir que los trabajadores tuvieran tiempo para descansar y recuperarse.
2. Descansos obligatorios: La ley también introdujo la obligación de otorgar descansos a los trabajadores durante su jornada laboral. Esto incluía pausas para comer y descansos periódicos para reducir la fatiga y el estrés.
3. Prohibición del trabajo nocturno para menores: La ley estableció que los menores de 13 años no podían trabajar en las minas durante la noche, y los menores de 16 años solo podían hacerlo con el consentimiento de sus padres.

4. Condiciones de seguridad: La ley estableció estándares mínimos de seguridad en las minas, incluyendo la ventilación adecuada y la protección contra riesgos como explosiones y derrumbes.
5. Inspecciones y sanciones: La ley estableció un sistema de inspecciones para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones. Se establecieron sanciones para los empleadores que no cumplieran con las regulaciones.

La Ley del 9 de abril de 1898 sentó las bases para futuras reformas laborales en Francia y marcó el inicio de un mayor reconocimiento y protección en el país. A lo largo de los años, se promulgaron nuevas leyes y regulaciones para abordar diversas áreas de las relaciones laborales, incluyendo la negociación colectiva, las condiciones de trabajo en otras industrias y la seguridad social.

En el contexto de la ley, en caso de que un trabajador muriera debido a un accidente o enfermedad relacionada con su trabajo en las minas, se establecía la obligación por parte del empleador de proporcionar una indemnización a los familiares del fallecido. Esta indemnización se destinaba a ayudar a los familiares a sobrellevar las dificultades económicas que podrían surgir tras la pérdida del sustento principal de la familia.

Las disposiciones específicas de la indemnización y cómo se calculaba variaban según la situación y las circunstancias de la muerte del trabajador. Sin embargo, el enfoque principal era asegurar que los familiares del trabajador fallecido recibieran una compensación justa por su pérdida.

En el Ecuador, la contingencia de riesgos de trabajo es un tema central en el ámbito laboral que se describe a las situaciones en las cuales los trabajadores están expuestos a condiciones que pueden derivar en accidentes o enfermedades laborales. Esta contingencia tiene un impacto significativo tanto en la salud como en sus derechos y protecciones legales. En este análisis, exploraremos en detalle qué implica la contingencia de riesgos de trabajo, cómo se aborda desde la perspectiva legal y cuáles son las implicaciones para los empleadores y trabajadores.

La contingencia de riesgos de trabajo abarca una amplia gama de situaciones en las que los trabajadores enfrentan peligros inherentes a sus tareas laborales. Estos riesgos pueden incluir desde accidentes causados por maquinaria no segura hasta exposición a sustancias químicas nocivas, pasando por factores ergonómicos inadecuados. La contingencia de riesgos de trabajo

es especialmente relevante en industrias donde la seguridad laboral es un desafío constante, como la construcción, la minería y la manufactura.

Desde la perspectiva legal, muchos países han establecido regulaciones y normativas específicas para abordar la contingencia de riesgos de trabajo y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Estas regulaciones suelen requerir que los empleadores implementen medidas de prevención y control de riesgos, proporcionen capacitación adecuada a los trabajadores y establezcan protocolos para la atención de accidentes y enfermedades laborales.

En el contexto nacional esta contingencia se encuentra cubierta tanto a nivel normativo como por las políticas de prevención del (IESS) que a este respecto señala que “El Seguro General de Riesgos del Trabajo respalda tanto a los asegurados como a los empleadores frente a situaciones imprevistas relacionadas con accidentes laborales y enfermedades profesionales. Este sistema se enfoca en implementar programas de prevención en Salud y Seguridad Ocupacional, así como en tomar medidas correctivas ante accidentes laborales y enfermedades propias del trabajo. Esto incluye acciones de rehabilitación física y mental, así como facilitar la reintegración al ámbito laboral.” (IESS, 2019).

Uno de los fundamentos del manejo de situaciones riesgosas en el trabajo es el sistema de seguro para accidentes laborales y enfermedades profesionales. Este sistema tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores en caso de que sufran un percance o desarrollen una enfermedad relacionada con sus labores. Los empleadores aportan a un fondo que cubre los gastos médicos y otorga beneficios económicos a los empleados que puedan necesitarlos debido a una situación de riesgo laboral. Estos beneficios comprenden atención médica, programas de rehabilitación y compensación financiera por la pérdida de ingresos y la eventual incapacidad generada.

La contingencia de riesgos laborales involucra responsabilidades tanto para los empleadores como para los trabajadores. Los empleadores tienen la responsabilidad de crear un ambiente laboral seguro y saludable, identificar y disminuir riesgos, así como proporcionar la formación adecuada. Por su parte, los trabajadores deben cumplir con las medidas de seguridad establecidas y colaborar en la prevención de riesgos.

La prevención juega un papel crucial en el manejo de la contingencia de riesgos laborales. Los programas de seguridad en el trabajo, la formación continua y la promoción de una cultura de seguridad en el entorno laboral son estrategias fundamentales para disminuir la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales.

## **Contingencias cubiertas en la legislación ecuatoriana**

El Artículo 19 de la Ley de Riesgos del Trabajo instituye los disímiles efectos que los siniestros, puedan ocasionar. Estos efectos representan las diversas consecuencias físicas y laborales que pueden surgir como resultado de los incidentes ocurridos en el contexto laboral. El artículo enumera cinco categorías de efectos:

**1. Incapacidad Temporal:** Se refiere a la situación en la que un trabajador no puede desempeñar sus labores habituales debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. En estos casos, el trabajador puede necesitar un período de recuperación y tratamiento médico antes de poder volver a trabajar. La ley reconoce esta situación y establece mecanismos para proporcionar beneficios económicos durante este período de inactividad laboral.

**2. Incapacidad Permanente Parcial:** Cuando existe una pérdida parcial y permanente de sus capacidades laborales, se considera una incapacidad permanente parcial. Esto significa que el trabajador todavía puede desempeñar algunas labores, pero con limitaciones debido a la lesión o enfermedad. La ley establece criterios para evaluar el grado de incapacidad y proporciona beneficios económicos en función de esta evaluación.

**3. Incapacidad Permanente Total:** Se presenta cuando un trabajador no puede realizar ninguna labor debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. En esta situación, el trabajador no puede continuar con su ocupación habitual ni con ninguna otra. La ley reconoce esta circunstancia y brinda beneficios económicos para sustentar al trabajador afectado.

**4. Incapacidad Permanente Absoluta:** Se produce cuando un trabajador sufre una lesión o enfermedad que lo deja completamente incapacitado para realizar cualquier tipo de trabajo. Esta situación implica una pérdida total y permanente de las capacidades laborales y a menudo requiere asistencia constante. La ley considera esta situación y ofrece beneficios económicos y apoyo para la vida del trabajador afectado.

**5. Muerte:** En casos trágicos en los que un trabajador pierde la vida debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la ley establece que los beneficiarios legales del fallecido tienen derecho a recibir beneficios económicos. Estos beneficios están diseñados para ayudar a la familia del fallecido a sobrellevar la pérdida económica y garantizar su bienestar.

Este artículo, al enumerar y describir los diferentes efectos de los siniestros en los asegurados, refleja la importancia de proporcionar una cobertura integral para los trabajadores en

situaciones de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Reconoce la diversidad de circunstancias que pueden surgir como resultado de los siniestros y establece disposiciones para garantizar la protección y el apoyo de los trabajadores y sus familias en estas situaciones difíciles.

### **2.3. Derecho de los Trabajadores a la Prevención y Compensación de Accidentes Laborales**

A modo de introducción resulta pertinente destacar que entre los derechos que los trabajadores poseen al existir un siniestro de índole laboral se encuentra el derecho a indemnización este derecho se ejecuta en función de lo establecido en la norma fundamental donde categóricamente en el artículo 326 numeral 5 se detallan los principios en los que se rige el derecho del trabajadores, análogamente el artículo 45 del Reglamento del decreto Ejecutivo 2393 en su artículo 13 determina la obligatoriedad que los trabajadores deben cumplir para evitar siniestros laborales, asimismo la norma antes señalada en su artículo 11 hace alusión a las condiciones que el empleador debe asegurar para establecer un ambiente seguro de trabajo.

Tal como lo infiere (Zavala Egas, 2015) “Un accidente causa y consecuencia de una acción súbita que se manifiesta a través de lesiones físicas, incapacidad o fallecimiento de la víctima en el ejercicio de sus actividades diarias como trabajador” (P.124). Por su parte el Estatuto Codificado del IESS en su Artículo 174 determina qué a efecto del seguro de accidente de trabajo se considera como tal a todo suceso imprevisto que ocasione al afiliado una lesión física, perturbación funcional o la muerte como consecuencia de la actividad laboral que ejecuta por cuenta ajena bajo relación de dependencia de igual manera se considera de este modo la acción súbita que sufriera el asegurado al trasladarse a su lugar de trabajo desde su domicilio o viceversa. (IESS, 1996)

En el contexto laboral, donde se aplican y protegen los derechos de los trabajadores, es crucial abordar la responsabilidad de los empleadores en la mitigación de riesgos y la compensación en casos de accidentes laborales. La indemnización, como un concepto arraigado en la reparación de daños causados, cobra especial relevancia en situaciones de accidentes laborales. Aunque no todos los accidentes pueden atribuirse directamente a la responsabilidad del empleador, sí es su deber garantizar la atención médica adecuada y la recuperación óptima del trabajador.

En Ecuador, la Constitución en su Artículo 326, numeral 6, enmarca que toda persona rehabilitada tras un accidente de trabajo tiene el derecho de ser restituida al trabajo y conservar la relación laboral según lo dispuesto por la ley. Sin embargo, es esencial aclarar que, en caso de un despido injustificado durante el proceso de recuperación por un accidente de trabajo, el empleador se encuentra obligado a indemnizar bajo el concepto de Enfermedad no Profesional, según lo estipulado en el Código de Trabajo. Aquí, es fundamental comprender que el término "no profesional" no exime de responsabilidad al empleador, ni implica que la enfermedad o accidente no haya surgido en el contexto laboral. Más adelante, exploraremos la distinción entre enfermedades profesionales y no profesionales.

El artículo 175 del Código de Trabajo, por su parte, instituye que el empleador no puede despedir imprevistamente al trabajador mientras este se encuentra incapacitado por enfermedad no profesional, siempre y cuando la incapacidad exceda un año. En caso de despido durante el proceso de recuperación, el empleador debe cancelar la indemnización correspondiente. De no hacerlo, el trabajador puede legalmente exigir dicho pago, junto con los intereses generados hasta la fecha de la sentencia en su favor.

En este análisis, es relevante citar a autores expertos en la materia. (Betancourt y Cuevas, 2021) sostiene que un accidente de trabajo es el resultado de una causa súbita y violenta que se manifiesta en lesiones corporales, pudiendo llevar al fallecimiento o a una incapacidad laboral. Esta definición se alinea con la noción de Sache, quien describe un accidente laboral como un suceso anormal, repentino y de corta duración que amenaza la salud del cuerpo humano.

### **2.3.1. Sentencias y Jurisprudencia relevante en materia de accidentes laborales**

La Resolución No. 0272-2013-SL del Juicio No. 1689-2012 emitida por la Corte Nacional de Justicia en adelante CNJ aborda un caso específico en el contexto de los accidentes de trabajo y la seguridad laboral. En esta resolución, se examina el adeudo patronal y la consecuente indemnización en casos de accidentes de trabajo, así como la importancia de asegurar la protección y compensación adecuada para los trabajadores afectados por estos incidentes (Corte Nacional de Justicia , 2015).

De los elementos constitutivos de la sentencia se resalta la importancia de determinar si un suceso es considerado un accidente de trabajo según lo definido en el Código del Trabajo y en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, se establece que

un accidente de trabajo es un suceso imprevisto y repentino que cause una lesión corporal o perturbación funcional en el trabajador, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Además, se incluyen situaciones donde el accidente ocurre durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la realización de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y las horas de trabajo.

En relación con la indemnización por accidentes de trabajo, la resolución enfatiza las obligaciones del empleador, según lo establecido en el CT. El artículo 42 del CT establece que el empleador debe indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufran en el trabajo y por las enfermedades profesionales, a menos que dicha indemnización ya sea concedida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto implica que los riesgos provenientes del trabajo son responsabilidad del empleador y que, en caso de daño personal sufrido por el trabajador debido a un accidente de trabajo, el empleador debe indemnizar al trabajador.

En el caso específico de la resolución, se menciona que el trabajador no estaba afiliado al IESS, a pesar de ser obligación del empleador inscribir a los trabajadores en el Instituto desde el primer día de labores. La resolución subraya la importancia de que el empleador reconozca y pague las indemnizaciones determinadas por accidentes de trabajo, especialmente cuando el trabajador no está afiliado al IESS. Además, se hace referencia a la ratificación por parte del Ecuador del Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la OIT, lo que establece parámetros para indemnizar a los trabajadores afectados por accidentes laborales.

La sentencia emitida por la CNJ del Ecuador, en el Juicio No. 428-2010, aborda un caso relacionado con indemnizaciones por accidentes de trabajo y la responsabilidad del empleador en el contexto de la seguridad social y laboral. Aquí hay un resumen de los puntos clave de la sentencia:

- La sentencia se pronuncia en relación con un recurso de casación presentado por el Municipio del Cantón Zapotillo contra una sentencia previa dictada por la Sala de lo Laboral de la Niñez y Adolescencia de la CPJ de Loja. El Municipio demandado impugna la sentencia anterior que rechazaba los recursos de apelación presentados por la institución demandada y la Procuraduría General del Estado, y confirmaba en lo principal la sentencia subida en grado.
- El recurso de casación se fundamenta en la causal primera del Artículo 3 de la Ley de Casación, que se refiere a la violación directa de la norma sustantiva. El Municipio

demandado argumenta que la sentencia del Tribunal de alzada ha infringido el Artículo 353 del Código del Trabajo.

- El Artículo 353 del CT establece que el empleador debe cubrir las indemnizaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional siempre que el trabajador no esté afiliado al (IESS).
- La sentencia analiza los argumentos presentados en el recurso de casación y aborda los conceptos de violación directa de la ley sustantiva y la correcta subsunción de la situación fáctica a las normas de derecho. Se destaca que la violación directa de la ley sustantiva ocurre cuando se infringen normas sin considerar la prueba de los hechos.
- El Tribunal de Casación considera que los recurrentes no acusan propiamente a la sentencia de los errores en la subsunción de la situación fáctica a las normas de derecho que citan, sino que impugnan más bien la apreciación del Tribunal de alzada sobre los elementos de prueba presentados en el juicio. Se establece que esto está fuera del ámbito de la causal primera del Artículo 3 de la Ley de Casación, ya que esta causal se centra en la correcta estimación de los hechos y las normas de derecho.
- En relación con la cuestión de la indemnización por accidente de trabajo, la sentencia analiza las normas constitucionales y legales que regulan la seguridad social en el Ecuador. Se establece que, de acuerdo con el Artículo 353 del Código del Trabajo, el empleador está exento de cubrir indemnización o prestación cuando el trabajador esté afiliado al IESS.
- El Tribunal concluye que, dado que el causante del accidente de trabajo estaba afiliado al IESS en el momento del accidente, el empleador no está obligado a cubrir la indemnización por accidente de trabajo. En consecuencia, se casa parcialmente la sentencia y se establece que el empleador debe cancelar el valor de USD. 436.00, de acuerdo con lo previsto en el contrato colectivo.

### 2.3.2. Estándares Internacionales en la Prevención y Compensación de Accidentes Laborales

La seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales pueden tener consecuencias devastadoras, por lo que los estándares internacionales en la prevención y compensación de estos incidentes juegan un papel crucial en la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

La (OIT) es un actor central en la promoción de estos estándares globales. Sus convenios y recomendaciones proporcionan directrices esenciales para los Estados miembros en la prevención de accidentes laborales y la provisión de compensación adecuada en caso de que ocurran. Además, la (CIDH) también juega un papel significativo en la protección de los derechos laborales y la responsabilidad de los Estados ante estas situaciones.

La prevención de accidentes laborales es vital para crear ambientes de trabajo seguros y saludables. El Convenio No. 155 de la OIT sobre la seguridad y salud de los trabajadores establece principios fundamentales para la promoción de la seguridad en el trabajo y la participación activa de los trabajadores en medidas preventivas. Identificar riesgos, capacitar a los trabajadores y supervisar adecuadamente son elementos clave en la prevención de accidentes laborales.

La promoción de una cultura de seguridad en el trabajo es esencial. Los Estados miembros deben crear conciencia entre los trabajadores y empleadores sobre la importancia de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. La capacitación y educación en seguridad laboral son esenciales para que los trabajadores comprendan los riesgos y sepan cómo actuar en situaciones peligrosas.

Si a pesar de las medidas preventivas ocurre un accidente laboral, es vital que los trabajadores reciban una compensación justa. El Convenio No. 121 de la OIT sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece principios para garantizar la protección y compensación de los trabajadores afectados. Esto incluye atención médica adecuada, rehabilitación, indemnización económica y protección contra represalias.

En el ámbito de la CIDH, el caso de "Cantos" contra Argentina en 2002 destaca la importancia de la compensación en accidentes laborales. En este caso, la CIDH concluyó que el Estado argentino violó los derechos humanos al no proporcionar una indemnización adecuada a la víctima de un accidente laboral, incumpliendo así sus obligaciones internacionales.

La implementación efectiva de estándares internacionales enfrenta desafíos. La falta de recursos y capacidad para implementar y supervisar medidas de seguridad en el trabajo es común. Las inspecciones laborales regulares son esenciales para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad.

Además, la falta de conciencia y educación sobre los derechos laborales y las medidas de seguridad puede obstaculizar la implementación adecuada. Es crucial que los trabajadores conozcan sus derechos y sepan cómo protegerse y actuar en situaciones peligrosas.

Para finalizar, los estándares internacionales en la prevención y compensación de accidentes laborales son esenciales para proteger los derechos laborales y garantizar ambientes de trabajo seguros. La OIT y la CIDH desempeñan papeles clave en la promoción y protección de estos derechos, y su implementación efectiva es un compromiso compartido de los Estados, empleadores y trabajadores. La seguridad y salud en el trabajo no solo son cuestiones éticas, sino también inversiones en el bienestar de la fuerza laboral y en la productividad económica.

## **2.4. Hipótesis**

La prevención de riesgos laborales motiva el rendimiento productivo del trabajador

## **2.5. Variables**

### **Variable independiente**

Prevención de riesgos laborales

### **Variable dependiente**

Rendimiento productivo del trabajador

## **CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.**

### **3.1 Ámbito de estudio**

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

### **3.2 Tipo de investigación**

En el marco de mi investigación, me enfoqué en llevar a cabo un análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022. Mi enfoque se inclina hacia una investigación básica que busca comprender en profundidad cómo se están implementando estas políticas en la vida real y cómo se alinean con el marco jurídico y normativo existente.

En el contexto de la investigación básica, mi objetivo fue describir y analizar detalladamente la situación de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda. Esto implicó recopilar información empírica sobre la aplicación de las políticas y prácticas en el terreno y evaluar si se estaban cumpliendo los objetivos planteados. Mi enfoque se centró en observar y documentar, sin intervenir directamente en el proceso.

A través de esta aproximación, pude obtener una visión más completa y realista de cómo las políticas y prácticas estaban afectando a los trabajadores y las empresas en el Cantón Guaranda. Sin embargo, es importante destacar que mi investigación básica no se limitó a una simple descripción de los hechos. También incorporé elementos críticos y reflexivos al analizar los datos recopilados desde una perspectiva legal y ética.

### **3.3 Nivel de investigación**

Esta investigación es bibliográfica y de campo, en la medida en que en virtud de los objetivos planteados a fin de determinar las políticas y prácticas de prevención y compensación de

accidentes laborales en el Cantón Guaranda se obtuvo información de los trabajadores y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

**Descriptiva:** La investigación que llevé a cabo se enmarca en el enfoque descriptivo, que se orienta hacia la comprensión y representación detallada de un fenómeno o situación específica. En este caso, mi objetivo fue realizar un análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022, desde una perspectiva descriptiva.

En una investigación descriptiva, el propósito principal es recopilar y analizar información detallada sobre una situación o fenómeno, sin necesariamente intervenir en él. En mi estudio, utilicé esta aproximación para obtener una visión precisa y comprensiva de cómo se estaban aplicando las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante ese período.

Para llevar a cabo mi investigación descriptiva, utilicé métodos como la revisión documental de leyes, reglamentos y políticas relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales. También recopilé datos estadísticos y reportes de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022. Además, realicé entrevistas con trabajadores, empleadores, representantes de sindicatos y autoridades locales para obtener información cualitativa sobre las prácticas reales en el terreno.

A través de esta recopilación de datos y análisis, pude obtener una descripción precisa de cómo se estaban implementando las políticas y prácticas en el Cantón Guaranda. Esto me permitió identificar posibles brechas entre la normativa legal y la realidad en el terreno, así como evaluar si las políticas estaban logrando sus objetivos de prevención y compensación de accidentes laborales.

### **Tipo de investigación**

En mi investigación titulada "Análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022", decidí utilizar un enfoque metodológico que combinara tanto la investigación cualitativa como la cuantitativa para obtener una visión completa y precisa de la situación estudiada.

**Investigación Cualitativa:** Dentro de la investigación cualitativa, opté por realizar un análisis de discursos, documentos y otras fuentes cualitativas. Esto me permitió obtener una comprensión más profunda de las actitudes, percepciones y narrativas que rodean a las políticas

y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda. A través de este análisis cualitativo, pude captar matices y perspectivas que pueden no haber sido evidentes en una investigación cuantitativa.

**Investigación Cuantitativa:** En mi enfoque cuantitativo, diseñé y administré encuestas dirigidas a los trabajadores y obreros del GAD Guaranda. Estas encuestas estuvieron diseñadas para recopilar datos cuantitativos que pudieran ser analizados numéricamente. Mediante el uso de preguntas estructuradas y cerradas, pude recopilar información concreta sobre el conocimiento de los trabajadores sobre las políticas de prevención y compensación de accidentes laborales, así como sus experiencias y percepciones en relación con estas políticas.

El diseño de las encuestas cuantitativas me permitió cuantificar tendencias y patrones en las respuestas de los trabajadores. Pude obtener datos estadísticos que respaldaron los hallazgos cualitativos y proporcionaron una comprensión más objetiva de cómo las políticas y prácticas de prevención y compensación estaban siendo percibidas y experimentadas en la realidad.

**Complementando Ambos Enfoques:** La combinación de la investigación cualitativa y cuantitativa fue fundamental para mi estudio, el análisis cualitativo de discursos y documentos me permitió explorar en profundidad las narrativas y los significados subyacentes en torno a las políticas y prácticas en cuestión. Además, las encuestas cuantitativas proporcionaron datos numéricos sólidos que respaldaron y ampliaron los hallazgos cualitativos, al mismo tiempo que me permitieron identificar patrones cuantificables en las respuestas de los trabajadores.

Esta combinación de enfoques enriqueció mi investigación, ya que pude abordar tanto la dimensión subjetiva y cualitativa de las experiencias y percepciones de los trabajadores, como la dimensión objetiva y cuantificable de los datos estadísticos. Juntos, estos enfoques me brindaron una comprensión holística y completa de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022.

## **Aspectos Éticos y Sociales**

Como aspectos éticos y sociales relevantes en este proyecto tenemos los siguientes:

**Aspectos Éticos:** En el contexto de los aspectos éticos, mi proyecto se guía por los principios fundamentales de la buena fe y la moral. Esto implica que el desarrollo de la investigación se lleva a cabo de manera honesta y respetuosa, considerando la dignidad y los derechos de las personas involucradas en las actividades del proyecto. Se prioriza la confidencialidad en las opiniones y criterios de los participantes, asegurando que cualquier información sensible o personal compartida durante el proceso de investigación se maneje de manera confidencial y respetuosa.

Además, el reconocimiento de las ideas y contribuciones de tratadistas y estudiosos del Derecho es un pilar ético en mi proyecto. Se garantiza que todas las fuentes de conocimiento y sabiduría que enriquezcan la investigación sean debidamente citadas y referenciadas, promoviendo la honestidad académica y el respeto por la propiedad intelectual.

**Aspectos Sociales:** Desde una perspectiva social, mi proyecto tiene como objetivo central el desarrollar un análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022. Esto refleja un compromiso con la equidad y la justicia social, ya que se busca garantizar los mecanismos de prevención y compensación.

En este sentido, el proyecto se alinea con la responsabilidad social de promover el bienestar y la seguridad de los trabajadores, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. La investigación busca influir en la formulación de políticas y prácticas que refuercen la seguridad laboral.

### **3.4 Método de investigación Método Inductivo.**

Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

**Método Deductivo:** El Método Deductivo es uno de los enfoques clave en mi investigación. Este método parte de lo general para llegar a lo particular. En este caso, comenzamos con principios legales, políticas laborales y marcos normativos generales relacionados con la prevención y compensación de accidentes laborales. Estos datos generales nos brindan la orientación necesaria para realizar un razonamiento lógico y estructurar nuestro análisis jurídico crítico sobre las políticas y prácticas específicas en el Cantón Guaranda. A través de la deducción, establecemos conexiones entre las normativas generales y su implementación en un contexto local específico.

**Método Estadístico:** El Método Estadístico es otra herramienta fundamental en mi investigación. Este enfoque nos permite recopilar información cuantitativa sobre el problema propuesto: la prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022. A través de encuestas dirigidas a trabajadores y obreros del GAD Guaranda, se recopilarán datos que nos permitirán determinar la eficacia de las políticas y prácticas actuales.

**Método Sintético:** El Método Sintético desempeña un papel crucial en mi investigación al permitirnos distinguir y analizar los diversos elementos del problema en cuestión. Al abordar las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales, necesitamos descomponer el objeto de estudio en sus componentes esenciales. Esto implica analizar las implicaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores. A través de la síntesis de estas consideraciones, podremos entender las consecuencias generales de la aplicación del régimen especial del Seguro de los Trabajadores de la Construcción en el Cantón Guaranda. Este enfoque nos permite apreciar la complejidad del problema desde diferentes perspectivas.

**Método Histórico Lógico:** El Método Histórico Lógico se relaciona con el análisis de la evolución de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda a lo largo del tiempo. Examinar cómo estas políticas han evolucionado históricamente nos permite comprender mejor su contexto, motivaciones y resultados a lo largo de los años. A través de un enfoque lógico, identificamos patrones y cambios que pueden ayudarnos a entender el panorama actual y a proyectar posibles direcciones futuras.

### **3.5 Diseño de investigación**

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

### **3.6.-Población y muestra**

Población. -Está dirigida a 20 trabajadores y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

Muestra. -Es aleatoria y estratificada En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una formula estadística debido al reducido número de la población

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Encuesta. - Con esta técnica se recabará datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación.

Recopilación de Información. – El procedimiento de recolección de datos consistió en que una vez aplicada la encuesta se elaboró una plantilla con los resultados de cada una de las mismas, posteriormente se insertó los resultados en una tabla de Excel para insertar las gráficas correspondientes y analizarlas.

Cuestionario. - Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio constante en la encuesta llevada a cabo.

Internet. - A través de la red se pudo acceder a la información relacionada con el tema de investigación

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados

**Encuesta: Análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022.**

1. ¿Está usted familiarizado con las normativas legales relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales?

**Tabla 1**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	35%
No	13	65%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

## **Análisis e interpretación de resultados. –**

En relación con la pregunta analítica que aborda la familiaridad de los encuestados con las normativas legales en torno al tema de estudio, los resultados reflejan una distribución diversa en las respuestas. Concretamente, el 35% de los participantes manifestó estar familiarizado con dichas normativas, mientras que el 65% restante indicó no tener conocimiento de estas.

Desde la perspectiva teórica y contextual, estos hallazgos pueden interpretarse de varias maneras. Por un lado, la proporción más alta de individuos que no están familiarizados con las normativas podría señalar una carencia en la conciencia sobre los derechos y responsabilidades asociados con el problema. Esta situación potencialmente podría resultar en desafíos tanto para los trabajadores como para los empleadores, ya que la falta de conocimiento podría traducirse en la inadecuada implementación de medidas preventivas o en la insuficiente compensación en caso de incidentes laborales.

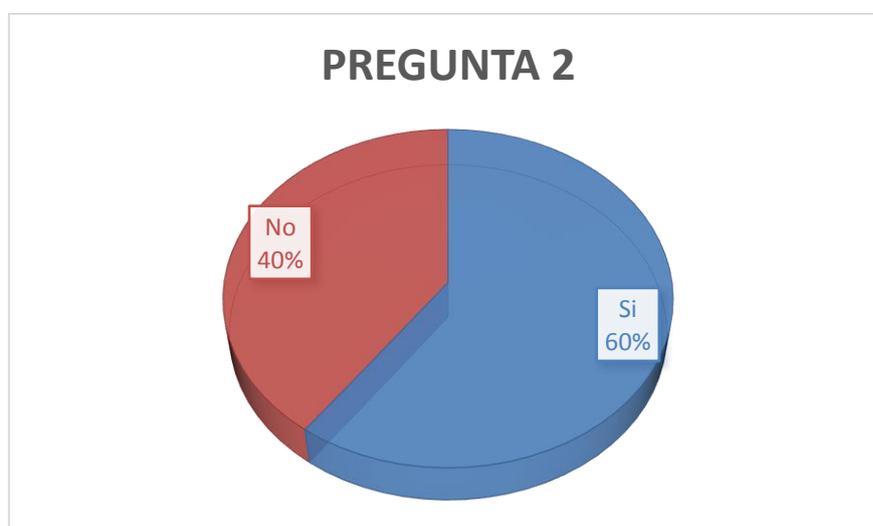
Por otro lado, el grupo significativo de personas (un 35% del total) que sí está familiarizado con las normativas, podría considerarse como un indicador positivo en términos de educación y conocimiento en la materia. Sin embargo, sería valioso profundizar en este segmento para determinar si dicho conocimiento se traduce en una comprensión efectiva y en la aplicación práctica de estas normativas en el entorno laboral.

**2. ¿Ha recibido capacitación sobre medidas de prevención de accidentes laborales en su lugar de trabajo?**

**Tabla 2**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>12</b>	<b>60%</b>
No	<b>8</b>	<b>40%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. -**

En relación con la pregunta que aborda la capacitación recibida sobre el tema en cuestión en el lugar de trabajo, se observan resultados que arrojan un panorama diverso. Concretamente, el 60% de los encuestados afirma haber participado en programas de capacitación en esta área, mientras que el 40% restante declara no haber sido parte de tales iniciativas formativas.

Este hallazgo es significativo en el análisis en contraposición con la teoría y la temática en estudio. Los resultados muestran que un porcentaje considerable de los trabajadores encuestados ha recibido capacitación en medidas preventivas de accidentes laborales. Esto puede interpretarse como un indicativo de la conciencia y prioridad que estas personas otorgan

a la seguridad en su entorno laboral. Además, sugiere que existe una disposición a adquirir conocimientos adicionales para evitar riesgos en el ámbito ocupacional.

Por otro lado, el grupo minoritario (40%) que no ha participado en programas de capacitación plantea inquietudes respecto a la efectividad y alcance de estas iniciativas en el Cantón Guaranda durante el año 2022. Esto puede traducirse en una posible necesidad de fortalecer y ampliar los esfuerzos de educación y formación en seguridad laboral en esta localidad.

Desde una perspectiva de políticas y prácticas, estos resultados señalan la relevancia de fomentar y mejorar la capacitación en prevención de accidentes laborales en el Cantón Guaranda. Asimismo, invitan a examinar las razones subyacentes que explican la falta de participación en dichos programas. Estas pueden incluir desafíos logísticos, falta de conocimiento sobre la disponibilidad de oportunidades formativas o limitaciones de recursos.

### 3. ¿Se ha visto involucrado/a en algún accidente laboral durante el año 2022?

Tabla 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	10%
No	18	90%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

#### Análisis e interpretación de resultados. –

En referencia a la pregunta que indaga sobre la experiencia de los encuestados en relación a accidentes laborales ocurridos durante el año 2022, se pueden extraer observaciones que proporcionan una visión clara de la situación. Específicamente, el 10% de los participantes informa haber estado involucrado/a en un accidente laboral en dicho período, mientras que el 90% restante señala no haber experimentado ninguna situación de este tipo.

Esta información resulta intrigante al contrastarla con el contexto teórico y la temática de estudio. El bajo porcentaje de trabajadores que declaran haber experimentado un accidente laboral podría indicar que las políticas y prácticas de prevención implementadas en el Cantón

Guaranda durante el año 2022 están teniendo un impacto positivo. Además, podría reflejar un aumento en la conciencia y la adopción de medidas preventivas, lo que a su vez podría contribuir a reducir la incidencia.

Por otro lado, el grupo minoritario (10%) que afirma haber estado involucrado/a en accidentes laborales podría suscitar cuestionamientos acerca de las circunstancias y condiciones en las que ocurrieron dichos accidentes. Estos casos pueden proporcionar información valiosa sobre posibles áreas de mejora en términos de políticas y prácticas de seguridad en el trabajo.

**4. ¿Cree que existen suficientes mecanismos de denuncia y seguimiento para accidentes laborales en el Cantón Guaranda?**

**Tabla 4**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>16</b>	<b>80%</b>
No	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

La indagación acerca de la percepción de la disponibilidad de canales apropiados para denunciar y monitorear accidentes laborales en el Cantón Guaranda arroja resultados que merecen ser detalladamente explorados y puestos en contexto. En específico, el 80% de los encuestados se muestra propenso a afirmar que, en su opinión, se encuentran disponibles mecanismos suficientes para informar y dar seguimiento a incidentes laborales en la localidad. En contraposición, el 20% restante manifiesta tener la impresión contraria.

Al someter estos resultados a una evaluación a la luz de la teoría y el contexto del estudio, se abren a debate perspectivas interesantes. La consideración mayoritaria acerca de la disponibilidad de canales efectivos podría sugerir un grado de confianza en las medidas implementadas por las autoridades locales en materia de prevención y gestión de accidentes

laborales. Esto puede interpretarse como un reflejo de una comunicación exitosa por parte de las instituciones pertinentes acerca de la existencia y accesibilidad de los canales para denunciar y dar seguimiento.

No obstante, vale la pena prestar atención al segmento minoritario (20%) que sostiene que no se dispone de canales suficientes para tales fines. Esta opinión puede derivar de percepciones personales, experiencias anteriores o la identificación de posibles desafíos y carencias en los procesos actuales. Es imperativo profundizar en las razones detrás de esta perspectiva para discernir si las inquietudes planteadas se relacionan con problemas de accesibilidad, transparencia o eficacia en la administración de los incidentes laborales.

Desde un punto de vista ético y social, estos resultados subrayan la importancia de asegurar la efectividad y la accesibilidad de los canales destinados a denunciar y dar seguimiento a los accidentes laborales. Asimismo, invitan a una reflexión crítica sobre la forma en que estos canales están siendo promovidos y comunicados tanto a los trabajadores como a la comunidad en general.

5. ¿Se siente seguro/a y protegido/a en su lugar de trabajo en cuanto a medidas de prevención de accidentes laborales?

Tabla 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	55%
No	9	45%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

En la pregunta que explora si los trabajadores se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo con respecto a las medidas de prevención de accidentes laborales, los resultados muestran una división de opiniones. El 55% de los encuestados manifestó sentirse seguro y protegido en su ambiente laboral en relación con estas medidas. Sin embargo, el restante 45% reportó no experimentar esa misma sensación de seguridad.

Cuando se observan estos resultados en el contexto teórico y práctico de la investigación, surgen varias implicaciones importantes. La proporción mayoritaria que se siente segura puede

interpretarse como un indicio positivo de que las medidas de prevención implementadas están teniendo un impacto positivo en la percepción general de seguridad en el entorno laboral. Esta respuesta sugiere que las políticas y prácticas actuales podrían estar contribuyendo a reducir los riesgos laborales percibidos y, en consecuencia, fomentando una mayor sensación de seguridad entre los trabajadores.

Por otro lado, el porcentaje significativo del 45% que no se siente seguro y protegido resalta la necesidad de profundizar en el análisis. Esta percepción puede derivarse de diversas circunstancias, como la insuficiente implementación de medidas de prevención, la falta de una comunicación efectiva sobre las políticas de seguridad o incluso las preocupaciones personales frente a los riesgos inherentes al trabajo. La identificación de las razones detrás de esta percepción negativa es crucial para abordar cualquier brecha potencial en las prácticas de prevención de accidentes laborales.

**6. ¿Cree que la legislación actual sobre prevención y compensación de accidentes laborales es suficiente y efectiva?**

**Tabla 6**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>8</b>	<b>40%</b>
No	<b>12</b>	<b>60%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

En relación con la pregunta número seis, que se centra en la percepción sobre la suficiencia y eficacia de la legislación actual en lo referente a la prevención y compensación de accidentes laborales, los resultados obtenidos presentan un panorama interesante la misma aborda si la legislación vigente es adecuada y efectiva en términos de prevención y compensación de accidentes laborales revela una división de opiniones entre los encuestados. Un 40% de los participantes considera que la legislación existente es suficiente y cumple su función en cuanto

a prevenir y compensar accidentes laborales. Por otro lado, el 60% restante opina que la legislación actual no cumple con dicho cometido de manera efectiva.

Desde un punto de vista teórico, estos resultados pueden analizarse a la luz de la complejidad que a menudo rodea a la legislación relacionada con la prevención y compensación de accidentes laborales. La diversidad de sectores económicos y la variabilidad de riesgos laborales pueden dificultar la creación de una legislación única y completamente efectiva para todas las circunstancias. Esta percepción puede estar influida por la comparación de la legislación existente con los ideales teóricos y los estándares internacionales en la materia.

La interpretación de estos resultados también puede vincularse con las diferencias en la percepción de los trabajadores en función de sus propias experiencias. Aquellos que consideran que la legislación es suficiente podrían haber tenido experiencias positivas en la aplicación de las políticas y medidas de prevención, lo que los lleva a creer que la legislación es efectiva en su caso particular. Por otro lado, aquellos que la perciben como insuficiente pueden haber enfrentado obstáculos o deficiencias en la prevención y compensación de accidentes laborales, lo que podría haber generado una percepción negativa sobre la efectividad de la legislación.

En última instancia, estos resultados resaltan la importancia de evaluar constantemente la legislación y las políticas relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales. Si bien una parte significativa de los encuestados ve espacio para mejoras en la legislación existente, es fundamental llevar a cabo un análisis más profundo para identificar los desafíos específicos y los aspectos que podrían necesitar ajustes.

**7. ¿Siente que hay una cultura de seguridad y prevención de accidentes laborales en su lugar de trabajo?**

**Tabla 7**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>6</b>	<b>30%</b>
No	<b>14</b>	<b>70%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Martín Andrade



**Fuente:** Trabajadores GAD Guaranda

**Elaborado por:** Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

El análisis de estos resultados desde una perspectiva teórica y práctica sugiere una división significativa en las percepciones de los encuestados. Aproximadamente un tercio (30%) de los participantes siente que en su lugar de trabajo existe una cultura sólida de seguridad y prevención de accidentes laborales. Esto podría indicar que en algunos entornos laborales se están implementando medidas efectivas y se está fomentando una mentalidad de seguridad entre los trabajadores.

Por otro lado, la abrumadora mayoría (70%) de los encuestados no siente que haya una cultura de seguridad y prevención de accidentes laborales en su lugar de trabajo. Este resultado podría interpretarse de varias formas. Desde una perspectiva teórica, podría reflejar la dificultad de establecer y mantener una cultura de seguridad en entornos laborales, ya que esto requiere un compromiso constante por parte de la gerencia y los empleados. Además, esta percepción podría estar relacionada con la falta de recursos, formación y sensibilización en materia de prevención de accidentes laborales en algunos lugares de trabajo.

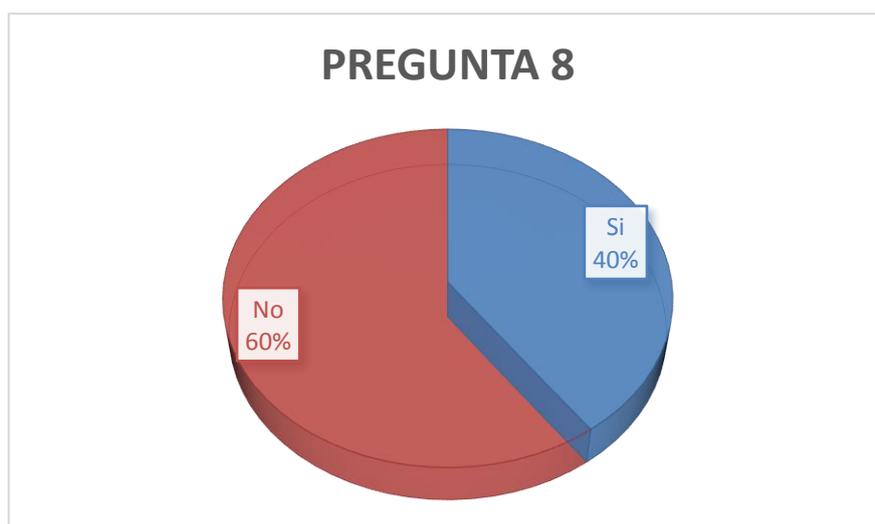
Comparando estos resultados con la teoría existente sobre la importancia de una cultura de seguridad en la prevención de accidentes laborales, es evidente que aún hay un camino por recorrer para mejorar las prácticas y políticas de seguridad en el Cantón Guaranda durante el año 2022. La falta de una cultura sólida de seguridad puede aumentar el riesgo de accidentes laborales y sus consecuencias, lo que resalta la necesidad de medidas más efectivas y una mayor concienciación en el ámbito laboral.

**8. ¿Ha participado en comités o programas de seguridad laboral en su lugar de trabajo?**

**Tabla 8**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>8</b>	<b>40%</b>
No	<b>12</b>	<b>60%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Martín Andrade



**Fuente:** Trabajadores GAD Guaranda

**Elaborado por:** Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

Al examinar estos resultados desde una perspectiva analítica y teórica, es evidente que existe una división en las experiencias de los encuestados con respecto a la participación en comités o programas de seguridad laboral. Aproximadamente un 40% de los participantes han tenido la oportunidad de formar parte de estas iniciativas, lo que podría indicar que en algunos lugares de trabajo se valora la participación activa de los empleados en la mejora de la seguridad laboral.

Sin embargo, la mayoría (60%) de los encuestados no ha tenido la oportunidad de participar en comités o programas de seguridad laboral. Esta situación puede interpretarse de varias maneras. Desde una perspectiva teórica, podría reflejar la falta de énfasis o recursos asignados a estas iniciativas en algunos lugares de trabajo. También podría indicar la necesidad de una mayor sensibilización y participación activa por parte de los empleados en la promoción de la seguridad laboral.

Comparando estos resultados con la teoría existente sobre la importancia de la participación de los empleados en la seguridad laboral, se puede argumentar que la falta de participación en comités y programas podría limitar la efectividad de las medidas de prevención y protección. La participación activa de los empleados puede aportar perspectivas valiosas y contribuir a la implementación de soluciones más eficaces.

**9. ¿Cree que las sanciones y medidas disciplinarias por violaciones a las normas de seguridad laboral son efectivas?**

**Tabla 9**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>3</b>	<b>15%</b>
No	<b>17</b>	<b>85%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

En relación con la novena pregunta, que aborda la percepción de los encuestados sobre la efectividad de las sanciones y medidas disciplinarias en caso de violaciones a las normas de seguridad laboral, desde una perspectiva analítica e interpretativa, estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa respecto a la efectividad de las sanciones y medidas disciplinarias por violaciones a las normas de seguridad laboral. El 85% de los encuestados

sostiene que estas medidas no son efectivas, lo que plantea preocupaciones importantes sobre la aplicación y el impacto de las sanciones en el cumplimiento de las normas de seguridad.

Esta percepción podría estar relacionada con diversos factores, como la posible falta de claridad en la comunicación de las consecuencias de las violaciones a las normas de seguridad laboral o la ausencia de un sistema de sanciones proporcional y justo. Estos resultados se contraponen a la teoría y las expectativas sobre la función disuasoria de las sanciones en la promoción de un entorno laboral seguro.

La discrepancia entre la teoría y la percepción de los encuestados podría indicar la necesidad de revisar y fortalecer las políticas y procedimientos relacionados con las sanciones y medidas disciplinarias en el ámbito laboral. Además, podría ser valioso llevar a cabo un análisis más profundo para comprender las razones detrás de la percepción negativa de los trabajadores y considerar formas de mejorar la efectividad de estas medidas.

**10. ¿Cree que se deberían implementar nuevas políticas o medidas para mejorar la prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda?**

**Tabla 10**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	<b>15</b>	<b>75%</b>
No	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Martín Andrade



Fuente: Trabajadores GAD Guaranda

Elaborado por: Martín Andrade

**Análisis e interpretación de resultados. –**

En relación con la última pregunta, que indaga sobre la percepción de los encuestados en cuanto a la necesidad de implementar nuevas políticas o medidas para mejorar la prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda, al analizar e interpretar estos resultados, se puede concluir que existe un amplio consenso entre los encuestados en cuanto a la necesidad de implementar nuevas políticas o medidas para mejorar la prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda. El 75% de los trabajadores está a favor de la implementación de cambios y mejoras en este ámbito, mientras que el 25% manifiesta una postura contraria.

Este alto porcentaje a favor de la implementación de nuevas políticas refleja una preocupación generalizada por la seguridad y el bienestar laboral. La discrepancia entre los que están a favor y en contra podría atribuirse a diversas razones, como la percepción de que las políticas actuales son insuficientes o ineficaces, o la creencia de que es necesario abordar de manera más efectiva las cuestiones relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales.

Esta tendencia se relaciona directamente con la teoría que aboga por la mejora continua de las políticas y prácticas de seguridad laboral para prevenir y mitigar accidentes. La concordancia entre los resultados y la teoría sugiere que existe una comprensión común de que la seguridad en el lugar de trabajo es un asunto que requiere atención constante y adaptación a las circunstancias cambiantes.

## **4.2. Beneficiarios**

Beneficiarios directos. – Los beneficiarios directos de esta investigación son aquellos individuos que participaron en el proceso de recolección de datos a través de las encuestas realizadas. Estos trabajadores y obreros del GAD Guaranda proporcionaron información valiosa que contribuyó a la comprensión de la percepción y las experiencias en relación con las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales. Como resultado, su participación ha permitido identificar posibles áreas de mejora y la necesidad de implementar nuevas políticas para garantizar un entorno laboral más seguro.

Beneficiarios indirectos. – Los beneficiarios indirectos de esta investigación son aquellos que, aunque no participaron directamente en el proceso de recolección de datos, se verán afectados por los posibles cambios y mejoras que puedan surgir como resultado de esta investigación. Estos incluyen a los trabajadores en general en el Cantón Guaranda, así como a sus familias y la comunidad en su conjunto. Si las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales mejoran como resultado de esta investigación, estos beneficiarios indirectos podrían experimentar un entorno laboral más seguro y un mayor bienestar general.

## **4.3. Impacto de la Investigación**

El impacto de esta investigación es significativo tanto a nivel local como en el ámbito más amplio de la seguridad laboral. Los resultados y conclusiones obtenidos tienen el potencial de generar cambios positivos en las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda y posiblemente en otras áreas similares. Al identificar áreas de mejora y posibles deficiencias en las políticas existentes, esta investigación puede servir como punto de partida para la implementación de medidas más efectivas que protejan la salud y seguridad de los trabajadores.

## **4.4. Transferencia de resultados**

La investigación ha arrojado resultados valiosos que tienen el potencial de influir positivamente en la seguridad y bienestar de los trabajadores en el Cantón Guaranda y posiblemente en otros lugares con desafíos similares en materia de seguridad laboral, los hallazgos de esta investigación destacan la importancia de mejorar las políticas y prácticas relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales. Los datos recopilados a través de encuestas dirigidas a trabajadores y obreros del GAD Guaranda han revelado una serie de

percepciones y experiencias en torno a la seguridad laboral. Específicamente, se ha identificado que una proporción significativa de los encuestados no se siente completamente seguro y protegido en su lugar de trabajo en lo que respecta a medidas de prevención de accidentes laborales. Asimismo, existe una percepción de que las sanciones y medidas disciplinarias por violaciones a las normas de seguridad laboral no son lo suficientemente efectivas.

En contraposición con la teoría existente, estos hallazgos sugieren que, a pesar de la existencia de normativas legales y políticas en materia de prevención, aún existen desafíos en la implementación efectiva y en la creación de una cultura de seguridad laboral. La falta de familiaridad con las normativas legales y la percepción de insuficiencia en mecanismos de denuncia y seguimiento son indicativos de una brecha entre las políticas existentes y la percepción y experiencia de los trabajadores.

Estos resultados tienen un impacto revelador en la transferencia de conocimiento y acciones futuras. Por un lado, las autoridades locales y las organizaciones laborales en el Cantón Guaranda podrían utilizar estos hallazgos para impulsar cambios en las políticas y prácticas existentes. La implementación de capacitaciones más efectivas, la promoción de una cultura de seguridad laboral y la revisión de las sanciones y medidas disciplinarias podrían ser áreas prioritarias para mejorar la prevención y compensación de accidentes laborales.

Además, estos resultados podrían ser compartidos con instancias gubernamentales y organizaciones internacionales interesadas en la seguridad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. La transferencia de resultados podría tener un impacto en la formulación y revisión de políticas a nivel regional y nacional. Los datos recopilados en este estudio podrían enriquecer la toma de decisiones y la creación de políticas más sólidas y efectivas que aborden los desafíos identificados en el Cantón Guaranda.

## CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos, los objetivos planteados y la hipótesis formulada, se derivan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- ✓ Los resultados de la encuesta reflejan una falta de familiaridad por parte de la mayoría de los trabajadores encuestados con las normativas legales relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales. Esto sugiere una posible necesidad de fortalecer la difusión y educación sobre los derechos y obligaciones en materia de seguridad laboral.
- ✓ Aunque un porcentaje significativo de los trabajadores encuestados ha recibido capacitación sobre medidas de prevención de accidentes laborales en su lugar de trabajo, la percepción de seguridad no es uniforme. Un número considerable de trabajadores aún no se siente completamente seguro y protegido, lo que puede ser indicativo de la necesidad de mejorar la efectividad de las prácticas y políticas actuales.
- ✓ Aunque existe un grado de conciencia sobre la importancia de sanciones y medidas disciplinarias por violaciones a las normas de seguridad laboral, la mayoría de los encuestados no considera que estas medidas sean efectivas. Esto plantea interrogantes sobre la eficacia de la aplicación y el seguimiento de las sanciones, así como la necesidad de abordar posibles deficiencias.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Es crucial que las autoridades competentes implementen campañas informativas y programas de capacitación que informen a los trabajadores sobre sus derechos y las leyes que garantizan su seguridad y compensación en caso de accidentes laborales.
- ✓ Las empresas y entidades del Cantón Guaranda deberían revisar y actualizar sus programas de seguridad laboral, asegurando que estén adaptados a las necesidades específicas de los trabajadores y que promuevan una cultura de seguridad integral.
- ✓ Las autoridades responsables de la aplicación de sanciones y medidas disciplinarias deben revisar y mejorar los procedimientos para asegurarse de que sean justos, transparentes y efectivos en la promoción de la seguridad laboral.

## Bibliografía

- Abel, X. (2015). *Prueba Documental*. Lluich.
- Acción Extraordinaria de Protección, 2004-13-EP/19 (Corte Constitucional del Ecuador 2 de 11 de 2019).  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=2004-13-EP/19>
- Alcaraz, E., Hugues, B., y Campos, M. (2019). *Diccionario de terminos jurídicos*. Washington : Planeta de libros .
- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Lexis.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución*. Montecristi: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Lexis.
- Betancourt, O., y Cuevas, Y. (2021). La protección de los derechos laborales en Cuba ante la pandemia de la COVID-19. Respaldo normativo. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 2(3), 37-42.  
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/article/view/3185>
- Cabanellas, G. (2017). *Diccionario Jurídico*.  
[https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/lecturas\\_basicas/diccionario.PDF](https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/lecturas_basicas/diccionario.PDF)
- Cifuentes, R. (2016). *Criterios de Verdad*. Venezuela : FLACSO .
- Código Orgánico General de Procesos*. (2015). Lexis.
- Constitucion de la Republica del Ecuador . (2008). *Art 11 numeral 2*.
- Convención Americana Sobre los Derechos Humanos. (1969). *Delegados de los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos*. San Jose: Planeta.
- Corte Constitucional. (9 de 8 de 2021). *Corte Constitucional*.  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=33-20-IN/21>
- CORTE CONSTITUCIONAL. (Sentencia No. U93-14-SEP-CC). *Caso N° 1752-11-EP*.
- Corte Nacional de Justicia . (2015). *Cuadernos de Justicia Laboral* . Edinum .
- Echandía, D. (2013). *Teoría General del Proceso. Universalidad*.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56995924/TEORIA\\_GENERAL\\_DEL\\_PROCESO.pdf?1531583647=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA\\_GENERAL\\_DEL\\_PROCESO\\_Devis\\_Echandi.pdf&Expires=1672724298&Signature=BAg5e7uKHA-0ZKAo-cz9ct2ZlqYAbWSZsz8E7hNfu](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56995924/TEORIA_GENERAL_DEL_PROCESO.pdf?1531583647=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_GENERAL_DEL_PROCESO_Devis_Echandi.pdf&Expires=1672724298&Signature=BAg5e7uKHA-0ZKAo-cz9ct2ZlqYAbWSZsz8E7hNfu)
- Fernández, V. (2014). *El Procedimiento Civil Ecuatoriano* . Lex.
- Franco, R. (2019). El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral. *Scielo*.

- Gamonal, S. (2020). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR. *Scielo*.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002013000100011#:~:text=El%20principio%20de%20protecci%C3%B3n%20ambi%C3%A9n,inicial%20y%20consecuente%20del%20trabajador.](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011#:~:text=El%20principio%20de%20protecci%C3%B3n%20ambi%C3%A9n,inicial%20y%20consecuente%20del%20trabajador.)
- García, S. (2019). El debido proceso. Concepto general y regulación en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. *Scielo*.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332006000300002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332006000300002)
- IESS. (11 de 12 de 2019). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* .  
<https://www.iess.gob.ec/es/20>
- IESS. (11 de 12 de 2021). *INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL* . chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/[https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin\\_estadistico\\_2018\\_nov\\_dic.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf)
- Jimenez, P. (2016). *Diccionario Jurídico* . Lima : Pearson .
- Luis Bonilla. (2019). *Trabajo y Seguridad Social*. Editorial UEB.  
<https://doi.org/https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>
- Machado, S. (2013). *Diccionario del Español Jurídico* . Madrid : Editorial DEJ.
- Obando, J., Sotolongo, M., y Villa, E. (2019). El desempeño de la seguridad y salud en el trabajo: modelo de intervención basado en las estadísticas de accidentalidad. *Revista Científica Espacios*, 40(43), 58-71.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/19404309.html>
- OIT. (2009). *Los derechos fundamentales en el trabajo* . Editorial ILO.
- OIT. (3 de 8 de 2017). *Organización Internacional del Trabajo* .  
<https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/gender-and-development/lang--es/index.htm>
- OIT. (12 de 11 de 2019). *Organización Internacional del Trabajo* .  
<https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm#:~:text=De%20acuerdo%20con%20estimaciones%20de,a%20accidentes%20o%20a%20enfermedades%20profesionales.>
- Organización de Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Costa Rica : Planeta .
- Pago de Haberes Laborales, 02305-2021-00081. (2021). Unidad Judicial Multicompetente con sede en el Canton San Jose de Chimbo .
- Paredes, F., Ruiz, L., y González, N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista Chilena de Nutrición*, 8(12), 42-51.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-75182018000300119](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182018000300119)

- Reyes, L. (2019). *El derecho laboral*. red tercer milenio. [https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf)
- Ronconi, L. (2016). *Igualdad real de oportunidades y autonomía universitaria. ¿Tensiones?*
- Santamaria, R. ä. (2017). *Neoconstitucionalismo Conservador*. Quito: FLACSO\_ UNIVERSIDAD ANDINA DEL ECUADOR.
- Tencesaca, E., y Trelles, D. (2019). El Derecho Constitucional a la Motivación: Línea Jurisprudencial de la Corte Constitucional, a partir del año 2019. *FIPCAEC*. /Downloads/339-Texto%20del%20artículo-646-1-10-20210108.pdf
- Zambrano, S. (2019). *El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en Ecuador*. Quito: Scielo. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-69162016000100058](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000100058)
- Zavala Egas. (2015). *Parte general del derecho laboral en el Ecuador*. Quito: Edilex.

## Anexos

### Anexo 1.- Formato de encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO.**



**Encuesta: Análisis jurídico crítico de las políticas y prácticas de prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda durante el año 2022.**

**1. ¿Está usted familiarizado con las normativas legales relacionadas con la prevención y compensación de accidentes laborales?**

SI

NO

**2. ¿Ha recibido capacitación sobre medidas de prevención de accidentes laborales en su lugar de trabajo?**

SI

NO

**3. ¿Se ha visto involucrado/a en algún accidente laboral durante el año 2022?**

SI

NO

**4. ¿Cree que existen suficientes mecanismos de denuncia y seguimiento para accidentes laborales en el Cantón Guaranda?**

SI

NO

**5. ¿Se siente seguro/a y protegido/a en su lugar de trabajo en cuanto a medidas de prevención de accidentes laborales?**

SI

NO

6. ¿Cree que la legislación actual sobre prevención y compensación de accidentes laborales es suficiente y efectiva?

SI

NO

7. ¿Siente que hay una cultura de seguridad y prevención de accidentes laborales en su lugar de trabajo?

SI

NO

8. ¿Ha participado en comités o programas de seguridad laboral en su lugar de trabajo?

SI

NO

9. ¿Cree que las sanciones y medidas disciplinarias por violaciones a las normas de seguridad laboral son efectivas?

SI

NO

10. ¿Cree que se deberían implementar nuevas políticas o medidas para mejorar la prevención y compensación de accidentes laborales en el Cantón Guaranda?

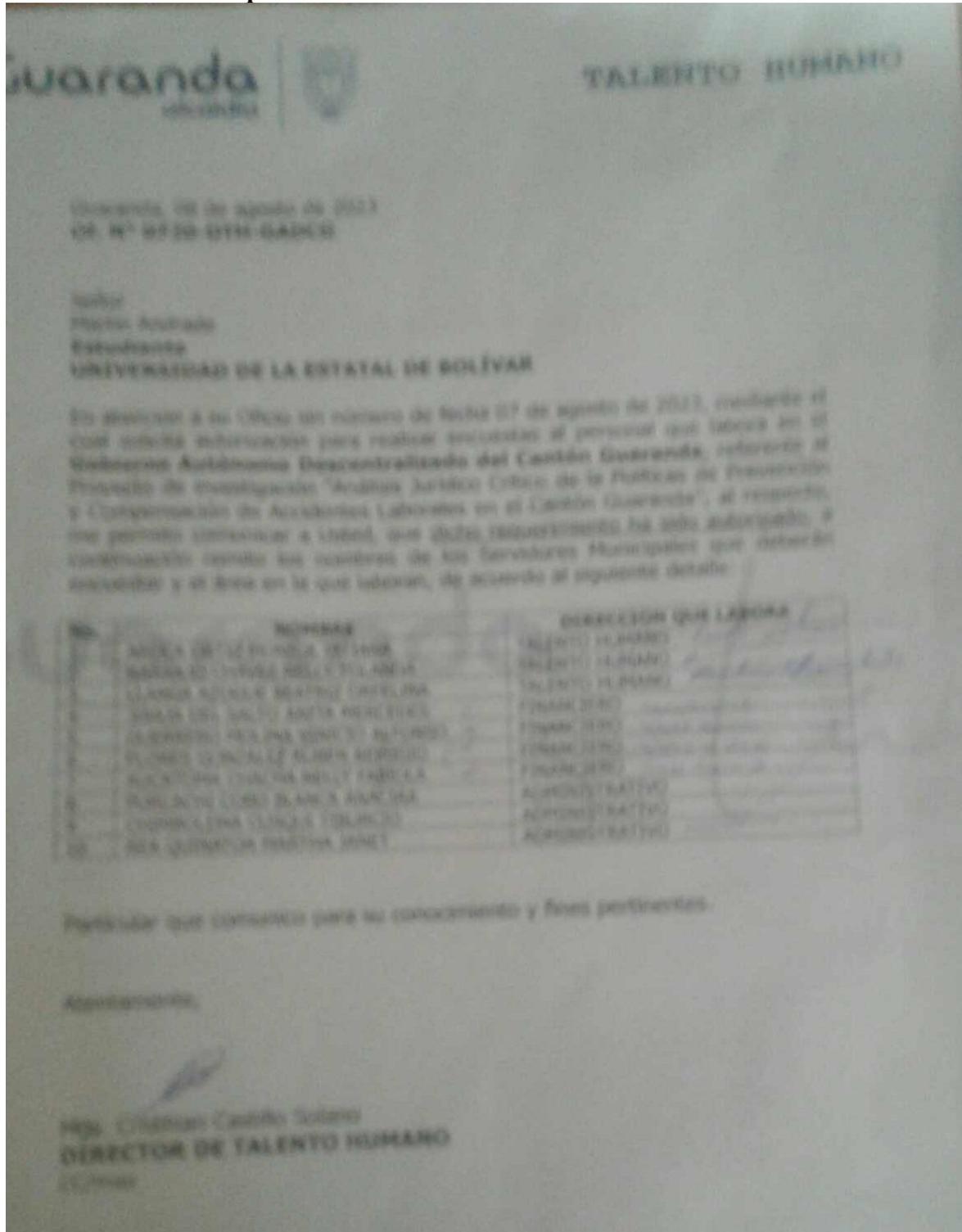
SI

NO

***MUCHAS GRACIAS.***

*Nota: La presente encuesta tiene fines exclusivamente académicos*

**Anexo 2.- Oficio de Aprobación Encuesta Gad**



### Anexo 3.- Soporte fotográfico



