



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en  
la Emergencia del COVID-19.**

**AUTOR:**

**Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA  
REPÚBLICA**

**TUTOR:**

**Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria, PhD.**

**Guayaquil, Ecuador  
26 de agosto del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria, PhD.**

**DECANO DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Ab. García Baquerizo, José Miguel, Mgs.**

**Guayaquil, 26 de agosto del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACION DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**

**DECLARO QUE:**

El trabajo de titulación Artículo Académico Teórico-Jurídico sobre: **Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en la Emergencia del COVID-19**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de tercero conforme a las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 26 de agosto del 2020**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en la Emergencia del COVID-19**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 26 de agosto del 2020.**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_

**Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**

# REPORTE URKUND

REPORTE URKUND

**URKUND**

Documento: TESIS GUANOTOA Tutor Dra. Pérez (data: 077952040)

Presentado: 2020-05-19 13:35 (-05:00)

Presentado por: maritza.reynoso.devirghe@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.urtz@analysis.urkund.com

Mensaje: Tesis Guanotoa Tutor Dra. Pérez [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 23 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
<input type="checkbox"/>	Categoría
<input type="checkbox"/>	Enlace/nombre de archivo
<input type="checkbox"/>	TPU GBINA SALAZAR.docx
<input type="checkbox"/>	Fuentes alternativas
<input type="checkbox"/>	Fuentes no usadas

+ Subvertical    ↺ Reiniciar

*Nuria Pérez Puig-Mir*

Ab. Nuria Pérez Puig

Docente Tutor

*Stephanny Christell*

Stephanny Christell Guanotoa Sosapanta

Estudiante

f. \_\_\_\_\_

f. \_\_\_\_\_

**Srta. Guanotoa Sosapanta,  
Stephanny Christell**

**Estudiante**

**Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria, PhD.**

**Docente – Tutor**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**GARCIA BAQUERIZO, JOSE MIGUEL**  
DECANO DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**REYNOSO GAUTE, MARITZA**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**NAVARRETE LUQUE, CORINA**  
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad: Jurisprudencia**

**Carrera: Derecho**

**Periodo: Semestre A – 2020**

**Fecha: 26 de agosto del 2020**

### **ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del trabajo de titulación denominado “**Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en la Emergencia del COVID-19**”, elaborado por la estudiante **Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**. Certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ SOBRE DIEZ (10/10) Lo cual lo califica como: APTO PARA LA SUSTENTACIÓN.**

**TUTOR**

---

**Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria, PhD.**

**Docente tutor**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
DESARROLLO .....	4
1. CAPÍTULO I .....	4
1.1. MARCO HISTÓRICO.....	4
1.1.1. ANTECEDENTES.....	4
1.2. MARCO TEÓRICO .....	9
1.2.1. DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	9
1.2.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	11
2. CAPITULO II .....	14
2.1. EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19, IMPLICACIONES MUNDIALES Y EN EL DERECHO ECUATORIANO .....	14
2.2. EL COVID-19 Y SU CATEGORIZACIÓN O NO COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL .....	17
CONCLUSIONES .....	22
RECOMENDACIONES.....	23
Bibliografía .....	24



## RESUMEN

El presente trabajo académico de investigación versa sobre un análisis realizado a las disposiciones normativas originadas a partir de la declaratoria de pandemia de la enfermedad viral denominada por la comunidad científica COVID-19. La enfermedad infecciosa antes mencionada ha tenido un impacto mundial, que ha supuesto el establecimiento de cuarentenas y consecuentemente la paralización de la gran mayoría de actividades regulares humanas, de entre las que se encuentra el trabajo.

En atención a ello, los capitales y el mercado, se han establecido una serie de normas y directrices a nivel mundial, regional y nacional que han establecido restricciones y/o vulneraciones a los derechos humanos. En la presente investigación son descritos y analizados los impactos en los derechos laborales causados por el COVID-19, concretamente los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo. Así como la discusión normativa y de doctrina en cuanto a la categorización de la pandemia como un tipo de enfermedad aplicable dentro de la institución que establece los riesgos en el trabajo y las enfermedades profesionales. Aquello en atención a las convenciones correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo, y las declaratorias realizada por la Organización Mundial de la Salud, bajo la óptica del derecho laboral y sus ramas afines.

**Palabras Claves:** *Derechos Laborales – Derecho a la Seguridad en el Trabajo – Derecho a la Salud en el Trabajo - COVID-19 - Enfermedades Profesionales - Relación Laboral.*

## ABSTRACT

The present academic research work is about an analysis made to the normative dispositions originated from the declaration of pandemic of the viral disease named by the scientific community COVID-19. The aforementioned infectious disease has had a worldwide impact, which has meant the establishment of quarantines and consequently the paralysis of the vast majority of regular human activities, among which is work.

In response to this, the capitals and the market have established a series of norms and guidelines at the global, regional and national levels that have established restrictions and / or violations of human rights. In the present investigation, the impacts on labor rights caused by COVID-19 are described and analyzed, specifically Safety and Health rights at work. As well as the normative and doctrinal discussion regarding the categorization of the pandemic as a type of applicable disease within the institution that establishes the risks at work and occupational diseases. That in attention to the corresponding conventions of the International Labor Organization, and the declarations made by the World Health Organization, from the perspective of labor law and its related branches.

**Keywords:** *Labor Rights - Right to Safety at Work - Right to Health at Work - COVID-19 - Professional Diseases - Labor Relationship.*

## **INTRODUCCIÓN**

La enfermedad por coronavirus, conocida también por su acrónimo COVID – 19, apareció en el radar público en el mes de diciembre de 2019, cuando la “Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (provincia de Hubei, China) informó sobre un grupo de 27 casos de neumonía de etiología desconocida, con una exposición común a un mercado mayorista de marisco, pescado y animales vivos en la ciudad de Wuhan, incluyendo siete casos graves.”. (Ministerio de Sanidad de España, 2020, pág. 4) Aquello no fue sino el primer peldaño de información. Para el día 7 de enero del 2020, las autoridades chinas ya habían considerado que mencionado virus conllevaría la toma de estrictas medidas de seguridad en salud, puesto que la exposición al virus y el contagio del mismo eran básicamente incontrolables.

Conocido el hecho que la República Popular de China es actualmente el centro de la economía mundial, cuyos movimientos migratorios de ciudadanos y extranjeros se mide en miles de personas por día, la enfermedad se propagó de manera vertiginosa, principalmente hacia países de la Europa Meridional; como, Italia y España. Mientras que por el continente americano, países como Los Estados Unidos de Norteamérica y Brasil sintieron los primeros impactos mundiales del Covid-19.

Aquello se vio manifestado con mayor claridad cuando el día 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró a la enfermedad por coronavirus pandemia mundial. El virus de origen zoonótico, afecta gravemente a la salud humana y en una variedad de animales, lo que en efecto ha causado, la paralización de la gran mayoría de actividades sociales, comerciales, industriales, entre otros subtipos, específicamente por las medidas de seguridad que han implementado los gobiernos nacionales. Siendo las cuarentenas, entendidas como el “(...) aislamiento preventivo a que se somete durante un periodo de tiempo, por razones sanitarias, a personas o animales.” (Real Academia de la Lengua Española, 2020)

Una vez establecido por la OMS al Coronavirus COVID-19 pandemia mundial, y los gobiernos nacionales establecieron medidas de aislamiento social. Empezaron los problemas sociales y económicos, que en conjunto con

la realidad sanitaria mundial prepararon una tormenta perfecta que tendría repercusiones en todos los niveles de estructuración social. Entre las que se encuentra el ámbito legal.

El ordenamiento jurídico, al igual que demás realidades sociales, han tenido que adaptarse y actuar sobre la marcha respecto de las regulaciones que sostienen el engranaje que permite a la sociedad ser funcional y productiva. En efecto la industria y el mercado mundial se han paralizado en su gran mayoría, sin embargo, ciertos sectores por lo fundamental de sus actividades han continuado con su industria, contribuyendo al sostenimiento de estilo de vida actual.

Dentro de este último sector industrial y/o comercial mencionado se encuentran una gran variedad de empresas que operan a través de la mano de obra brindada por sus empleados; solo a modo de ejemplificación se pueden enumerar actividades laborales como, guardianía, dispensas de alimentos, transporte, seguridad civil, policías, militares y bomberos. Además de las categorías obvias de exposición directa a la enfermedad, como lo son el personal médico y administrativo de hospitales, clínicas y laboratorios, entre demás que al igual que los mencionados en el presente párrafo, dan frente a la lucha contra las consecuencias del Covid-19.

En razón a tal situación, en la que los ciudadanos que ejercen las mencionadas labores del párrafo anterior, y de presentarse en la primera línea de batalla frente al Covid-19, los trabajadores se exponen a inminente contagio. La sociedad y el derecho deben estar presentes para auxiliar ante tal situación y procurar el ejercicio de derechos que acompañan a los trabajadores en el transcurso de tales problemáticas.

A partir de aquello, aparecen en escena los derechos de seguridad y salud del trabajador. Instituciones como la del estudio de contagio de enfermedades en los lugares de trabajo, y consecuentemente la obligación de protección ante ellas. Así como además aparece la categorización respecto de las enfermedades profesionales. Temáticas que serán desarrolladas en el presente trabajo investigativo.

## **DESARROLLO**

### **1. CAPÍTULO I**

El desarrollo del primer capítulo del presente trabajo investigativo, tiene por objeto realizar un desarrollo de los fundamentos históricos que motivan, a partir del desarrollo del derecho laboral, involucrarse en el estudio científico de las instituciones actualmente reconocidas en el ámbito jurídico del trabajo, tales como los fundamentos propios de las relaciones laborales el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y las enfermedades profesionales. Dichos antecedentes, conceptos y elementos servirán de base para la presentación del estudio del problema jurídico, centrado en el rol del derecho laboral y sus instituciones en la actualidad, respecto de la emergencia sanitaria, y la operatividad de los mismos, ante el establecimiento del Covid-19 como pandemia mundial.

#### **1.1. MARCO HISTÓRICO**

##### **1.1.1. ANTECEDENTES**

Formalmente los derechos de los hombres que lo otorgan como reconocimiento desde su nacimiento, como un ser libre y además proclama la igualdad, aparecen bajo el amparo de la Declaración Universal de Derechos del Hombre, ocurrida durante la Revolución Francesa en el año de 1789. Sin embargo existieron antecedentes de los mismos que datan de siglos pasados a la fecha mencionada. Comenta el jurista Alfredo Sánchez Castañeda:

(...) Antes, los nobles ingleses habían iniciado el proceso de límites a la Monarquía con la Carta Magna de 1215.

Los derechos de los ciudadanos y sus garantías se establecieron desde el Bill of Rights de la Revolución inglesa de 1689; la Constitución de Virginia de 1776; las enmiendas o adiciones a la Constitución de americana de 1787; y las Constituciones francesas de 1791, 1793 y 1795, así como en todas las Constituciones que se promulgaron a lo largo del siglo XIX. (Sánchez, 2017, pág. 12)

Esto es se construyó y estableció en el mundo Occidental una sociedad democrática cuyo máximo estatuto de regulación, incluso del mismo estado, se veía contenido en su Carta Magna, es así como nacen los estados constitucionales, lo que para los tiempos actuales, limitan el poder del estado y facultan al ciudadano a hacer respetar una serie de garantías que lo defiendan de los abusos de la administración.

Sin embargo el reconocimiento de los derechos civiles y/o políticos no constituyó por si, sino que dependió del desarrollo de los derechos civiles y políticos aplicados a la realidad social de cada ciudadano. Es cuando la doctrina identifica las diferentes tipos de categorizaciones en razón al avance social y cultural en cuanto a los derechos, encontrando de tal forma los pertenecientes a la primera, segunda y tercera generación del reconocimiento de los derechos. La clasificación, de segmentación generacional, tiene un carácter académico didáctico. Propuesto por los doctrinarios de mayor relevancia en la materia.

En concreto los derechos de primera generación responden a aquellos de origen civil y político originados a partir de la Revolución francesa, vinculados en específico al derecho a la vida y la libertad, determinados especialmente por la limitación de la injerencia del estado en las esferas privadas. La segunda generación, conforme a lo mencionado por la jurista Lourdes Fraguas Madurga:

“(…) Incluyen a los llamados derechos económicos, sociales y culturales, están vinculados con el principio de igualdad y a diferencia de los anteriores, exigen para su realización una efectiva intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos.” (Fraguas, 2015, pág. 124)

Mientras que finalmente los derechos de tercera generación responden a diversas naturalezas; donde destacan el derecho; al medio ambiente, a la paz, contra la manipulación genética, acceso a tecnologías, entre demás. Los mismos que se encuentran en pleno desarrollo.

Cabe destacar que las relaciones laborales realmente tienen un origen milenario, previo al reconocimiento de los derechos laborales como son

establecidos en la actualidad. Siendo el derecho romano, en los albores del siglo VI y V antes de Cristo, cuando aparecieron formas contractuales, basadas en el derecho civil, en la que las prestaciones de servicios disfrazaban lo que actualmente es entendido como relación laboral. Aquello a pesar de la existencia de la mano de obra prestada por los esclavos, que eventualmente con el desarrollo de las civilizaciones y las grandes urbes, fue siendo insuficiente. De tal forma, estableció el derecho civil una ruta para la contratación de hombres libres como fuerza de trabajo, comenta Guillermo Boza Pró:

Así surgió un tratamiento jurídico propio del trabajo prestado por los hombres libres, conceptualmente distinto del trabajo esclavo. Para aquellos casos en los que el contratante buscaba el aprovechamiento de la actividad misma del deudor –operae–, el Derecho romano diseñó el contrato denominado *locatio conductio operarum*, por el cual el locador estaba obligado a obedecer al conductor. Es importante notar que, bajo esta relación contractual, al acreedor de la actividad se le denominase “conductor”, y el deudor del trabajo se obligaba a poner su fuerza de trabajo bajo la disposición y obediencia del conductor. (Boza, 2014, pág. 15)

Los derechos labores aparecen como tal a partir de la segunda generación, cuando a mediados del siglo XIX, en los procesos de industrialización, las condiciones de los trabajadores eran observadas de manera paupérrima. Condiciones de trabajo elementales, donde las jornadas se establecían en un lapso mayor a las 14 horas diarias durante los siete días de la semana. Los sueldos y salarios eran mínimos y no se gozaba de ningún beneficio social, y/o seguridad dentro de los mismos. Todo lo mencionado propagado a gran escala con el liberalismo económico.

Aquello suscitado, en primer lugar se traducía en un desempeño bajo en sus actividades por parte de los trabajadores, un sistema que aplastaba por completo la dignidad, salud y vida en familia de los empleados. Así como, consecuentemente también generaba en las empresas bajos márgenes de utilidad. Lo dicho en su conjunto llamo la atención social, que se manifestaba

en numerosas revueltas y marchas. Mientras que desde la academia numerosos estudios, jurídicos y económicos, establecían propuestas para el mejoramiento de las condiciones humanas, sociales y familiares respecto del trabajador. Empezando de tal forma la estructuración de una nueva rama del estudio jurídico, denominada derecho laboral, a la luz de las conquistas sociales en los derechos laborales. Comenta al respecto el Dr. Pr. Héctor Hugo Barbagelata:

A pesar de las trabas que le oponían las leyes y la resistencia patronal, desde mediados del Siglo XIX, comenzó a desarrollarse en el occidente de Europa y más tarde en América Latina, un movimiento obrero que condujo a la introducción en el mundo del trabajo de normas nacidas espontáneamente de la confrontación de las organizaciones de trabajadores con los empleadores o sus organizaciones.

(...) La doctrina laboral inicia entonces un largo recorrido, manteniendo una vocación de ruptura con el derecho tradicional y adoptando un método diferente, donde se rechazan las ficciones y el intérprete se ubica en directo contacto con la realidad del mundo del trabajo abandonando... (Barbagelata, 2008, págs. 2-3)

Específicamente, los derechos de seguridad y salud en el ámbito laboral, tienen su antecedente máximo, principalmente en tres cuerpos normativos; la Constitución de la OIT de 1919, La Declaración Universal de Derecho Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976, estos dos últimos cuerpos normativos, dictados por las Naciones Unidas. Los cuales establecen respectivamente:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Y considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo,... **la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes**



**del trabajo.** (Oficina Internacional del Trabajo, 2009, pág. 6) (Negrita y subrayado fuera de texto)

“Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a **condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo** y a la protección contra el desempleo”. (Oficina Internacional del Trabajo, 2009, pág. 6) (Negrita y subrayado fuera de texto)

Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, **la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;** La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad. (Oficina Internacional del Trabajo, 2009, pág. 6) (Negrita y subrayado fuera de texto)

Del reconocimiento por parte de los estados, las organizaciones y los tratados internacionales de los derechos de seguridad y salud en el trabajo, se crean a partir de las regulaciones del mismo, instituciones como la de las enfermedades profesionales. Aquellas en pro del beneficio, cuidado y reconocimiento del derecho a un trato digno y de cuidado respecto de la relación laboral. Entendiendo que el trabajador es parte fundamental de la construcción social y el avance de la misma.

Por su parte, respecto a la institución de las enfermedades profesionales, estas tienen su génesis formal a partir de mediados del siglo XX, en la que la Organización Mundial del Trabajo, reconoció como una categorización especial aquellas situaciones que engloben; accidentes de trabajo, enfermedades ocurridas durante la prestación o relacionadas con el trabajo, o aquellas que por su parte contribuyen con empeorar la situación patológica del trabajador relacionadas con su actividad laboral. (De Sousa, 2008) Dicho aquello, el desarrollo conceptual de las figuras expuestas en el presenta

apartado serán tratadas en el marco teórico del presente trabajo de investigación.

## **1.2. MARCO TEÓRICO**

### **1.2.1. DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El derecho Las relaciones entre trabajadores y empleadores han evolucionado con el transcurso del tiempo, el cambio de las problemáticas sociales y los avances tecnológicos. Aquello, respecto a los trabajadores, estos se han visto obligados a responder con esfuerzo y dedicación las contraprestaciones y garantías que la norma legal ha otorgado a esta categoría de sujetos en el derecho. Ahora bien, los derechos y obligaciones también evolucionado para los empleadores; principalmente por la responsabilidad no solo económica que suponen sus medios de producción, sino la responsabilidad social que deben para con la ciudadanía. Entre estas, se encuentra un trato digno y justo. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo responden a los factores del ambiente de trabajo, principalmente definidos de la siguiente manera:

Se refiere al conjunto de medidas técnicas implementadas por las organizaciones, encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable. La seguridad y salud en el trabajo propicia que los trabajadores se desempeñen de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños a su persona. (Patlán, 2016, pág. 126)

La seguridad y salud en el trabajo, “forma parte del objeto del trabajo, en tanto el empleador debe establecer condiciones para que el trabajador, en la ejecución del contrato, no se ve expuesto a sufrir daños físicos o afectación alguna en su cuerpo y unidad biopsíquica”. (Capon, 1987, pág. 455) Se trata entonces, de la obligación del patrono respecto del cuidado y la preservación de salud de sus empleados; menciona Ossorio:

Dentro de un concepto moderno de las relaciones entre dadores y tomadores de trabajo, constituye obligación patronal el cuidado de preservar la salud de los trabajadores, para lo cual deben montar sus instalaciones y maquinarias en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de los mecanismos preventivos que disminuyan los accidentes del trabajo (v.) y las enfermedades ocasionadas por éste. (Ossorio, 2015, pág. 20)

El Diccionario de Español Jurídico de la RAE, establece que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se define conforme a la legislación española de la materia, que dispone: “Conjunto de normas reglamentarias y actuaciones administrativas que tienen por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.” (Real Academia de la Lengua Española, 2020)

Lo dicho, para efectos prácticos supone que la legislación, o en su defecto por el acto de administración pública que corresponda, establezca principalmente la forma en la que los derechos de seguridad y salud en el trabajo se cumplan, o cuanto menos sirva un proceso de compensación por la falta de los mismos. Se distinguen las medidas o mecanismos preventivos, esto serían por ejemplo las condiciones físicas respectivas, como salidas de emergencia, un correcto sistema de ventilación, el otorgamiento de equipo funcional y necesario para los casos en que así se requiera, descansos adecuados, etc. En general instalaciones sanitarias y servicios médicos.

Mientras que, por parte de la legislación, se deben presentar métodos de indemnización para cuando las medidas antes mencionadas no estén presentes o en su defecto no funcionen como el deber ser; comenta Ossorio:

Ciertas legislaciones aumentan la cuantía de las indemnizaciones, en los casos de siniestro laboral, si ellos se han producido faltando las medidas higiénicas o preventivas, e, inclusive, su falta podría abrir el camino para reclamar la reparación del daño por vía del procedimiento civil. (Ossorio, 2015, pág. 455)

De tal forma, la legislación para compensar o indemnizar en los casos cuando fallan los mecanismos previamente mencionado, se involucra ya la institución denominada enfermedades profesionales. Las cuales sirven de catálogo y guía para el ejercicio jurisdiccional del derecho a la Salud y Seguridad en el trabajo. Institución que será desarrollada en su apartado específico dentro de la presente investigación.

### **1.2.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES**

En desarrollo del hilo investigativo, corresponde además analizar desde el punto de vista teórico aquello que se expresa por la norma jurídica y la doctrina como enfermedad profesional. Desde el punto de estudio lingüístico y de acepción de los términos que componen esta institución, el termino enfermedad es usado para expresar una alteración de mayor o en menor medida del funcionamiento del cuerpo humano, en el sentido a los cambios en la salud que suponga aquello. Por su parte, la expresión profesional, se entiende bajo la conceptualización de ser el empleo, oficio o facultad que una persona ejerce en beneficio de si, o para con algún tercero. En ambos casos los términos responden a su definición usual.

Sin embargo, aquello queda limitado, o más bien, de referencia con lo que respecta al ámbito técnico en el que, en su conjunto, ambos términos significan en la aplicación de la institución jurídica del derecho laboral. En razón a ello, se acude entonces a la definición propuesta por el Diccionario de Español Jurídico de la RAE, el mismo que establece como conceptualización de Enfermedad Profesional: “Enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas reglamentariamente, provocada por la acción de los elementos o sustancias indicadas para cada enfermedad profesional.” (Real Academia de la Lengua Española, 2020)

El diccionario de Guillermo Cabanellas, en cuanto a la conceptualización del término Enfermedad Profesional expone:

\*ENFERMEDAD. Alteración más o menos grave de la salud, que provoca anormalidad fisiológica o psíquica, o de ambas clases a la vez, en un individuo. En sentido figurado, pasión dañosa; y también, funcionamiento anormal de instituciones, establecimientos, etc. PROFESIONAL. Para el Derecho Laboral, la producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Unsain las definía como “afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria” (Cabanellas, 1993, pág. 115)

La Organización Internacional del Trabajo, es el ente encargado de establecer la lista de enfermedades profesionales, bajo los estándares de la Recomendación 194 de la Conferencia Internacional de Trabajo, que regula la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para la elaboración de la lista la OIT, recoge el cumplimiento de determinados criterios técnicos; de los cuales menciona:

Los criterios utilizados por los mandantes tripartitos para decidir qué enfermedades han de ser consideradas en la lista actualizada incluyen: que exista una relación causal entre la enfermedad y un agente, una exposición o un proceso de trabajo específicos; que la enfermedad ocurra en relación con el ambiente de trabajo y/o en ocupaciones específicas; que la enfermedad tenga lugar entre grupos de trabajadores afectados con una frecuencia que excede la incidencia media en el resto de la población; y que haya evidencia científica de un patrón bien definido de la enfermedad tras la exposición y verosimilitud de la causa. (Organización Internacional del Trabajo, 2010, pág. 8)

En la lista que establece la OIT de las categorías en las que se dividen las enfermedades profesionales, para el estudio del presente toman principal importancia las ocasionadas por agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias, las enfermedades profesionales según el órgano o

sistema afectado, en concreto, las enfermedades del sistema respiratorio. Además que el referido convenio de la OIT, no es taxativa, pues deja abierta la posibilidad de que se añadan, se cita textualmente:

Otras enfermedades específicas causadas por ocupaciones o procesos no mencionados en esta lista cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 2010, pág. 7)

Por lo que a partir de las concepciones teóricas y los antecedentes anteriormente mencionados respecto a los derechos laborales, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, así como la institución de las enfermedades profesionales, es posible resaltar las siguientes reflexiones, a modo de conclusiones teóricas parciales:

- El Derecho laboral, es una rama del derecho de gran antigüedad, ha gozado de un avance histórico milenario; desde el apareamiento de figuras civiles en el derecho romano, hasta la actualidad en la que se constitucionaliza en tiempos contemporáneos ciertos principios tendientes a dignificar el trato al trabajador, lo que consecuentemente se ha demostrado no solo supone beneficios a nivel social, sino además en el ámbito económico. Esto es, a pesar que la constitucionalización de las garantías o derechos laborales responden a un lapso menor a dos siglos, es bien sabido además que las conquistas laborales y las luchas sociales por dignidad y justicia han dado origen a una serie de principios que han regularizado la actividad laboral.
- Los derechos de seguridad y salud son consecuencia de aquello mencionado en el párrafo anterior. Las luchas sociales han permitidos superar las condiciones establecidas en liberalismo económico, las mismas que era inhumanas y causaban un grave perjuicio en la salud y vida de los trabajadores.

- Consecuentemente se crearon a partir del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, mecanismos de facto y de derecho para la protección de tal garantía. El surgimiento de instituciones como las enfermedades profesionales, han garantizado el goce de los derechos a los trabajadores. Lo que ha motivado a la presente investigación a esclarecer cual es la función de dichas garantías respecto a la situación de pandemia mundial conocida como Covid-19. Y cuál es la aplicación de tales derechos de seguridad y salud, así como la institución de enfermedades profesionales ante la emergencia sanitaria. Cuestión cuya práctica será analizada en el segundo capítulo del presente trabajo investigativo.

## **2. CAPITULO II**

### **2.1. EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19, IMPLICACIONES MUNDIALES Y EN EL DERECHO ECUATORIANO**

El Covid-19, apareció en la palestra científica a finales del año 2019, concretamente en el mes de diciembre. De ahí radica el sentido del acrónimo de su nombre, que corresponde a Enfermedad por Corona Virus Diciembre 2019 (Covid-19), sin embargo los primeros brotes existentes en la ciudad china de Wuhan no supusieron necesariamente una alerta mundial, puesto no era la primera ocasión en la que ocurrían este tipo de brotes pandémicos en el mundo. Los antecedentes más cercanos de tipo viral fueron la gripe porcina ah1n1, la gripe aviar y el ébola. Que a pesar de ser precedentes importantes para las áreas de la ciencia, no despuntaron como una catástrofe de índole internacional.

Las políticas chinas de contención fueron aplicadas, sin embargo la naturaleza propia del virus, respecto a su sintomatología impedían una rápida determinación de quienes estaban o no contagiados, lo que en efecto resulto en la inoperatividad puesta en acción de la cuarentena en la ciudad de Wuhan, China.

Es de recalcar que la República Popular de China es el del mercado, el centro mundial de los negocios. Por lo que la cantidad de personas que se movilizan por sus puertos y aeropuertos se cuentan por millones diariamente. El brote pandémico no tardó en extenderse por todo el planeta tierra. Transcurrido un mes del inicio de los primeros casos de Covid-19 ya se encontraban similares en todas las provincias chinas y en 15 países más alrededor del mundo, por lo que el 30 de enero de 2020 la OMS declara la emergencia sanitaria de preocupación internacional.

Para el 11 de marzo, la enfermedad se encontraba en más de 100 países en el planeta, por lo que oficialmente la OMS establece al Covid-19 como pandemia mundial. Superando hasta finales del mes de abril más de un millón de casos positivos por coronavirus. Aquella declaratoria de pandemia por la OMS, conlleva a nivel nacional por parte de la gran mayoría de países del mundo establecer medidas de protección, para evitar la propagación del virus y el colapso del sistema sanitario.

Para finales de febrero, el viernes 28 de febrero se confirma el primer caso de coronavirus en el Ecuador, hecho que fue público por parte del ministerio de salud del gobierno el día sábado 29 de febrero. Ante tal situación, el gobierno de la República del Ecuador toma las medidas administrativas del caso, bajo el Acuerdo Nro. 00126-2020, cuando se declaran el estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud. Posterior a aquello se emitieron una serie de acuerdos ministeriales que se suman a la declaratoria de emergencia en todos los niveles e instituciones del estado, principalmente el cierre de fronteras por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, la suspensión de clases por parte del Ministerio de educación, y demás tendientes a limitar la movilidad en las instituciones públicas.

El día 16 de marzo el Gobierno Nacional, representado por el Presidente Constitucional de la República del Ecuador licenciado Lenin Moreno Garcés emite el decreto que establece el estado de excepción a nivel nacional; dispone el artículo 1, del Decreto Presidencial No. 1017 del 17 de marzo de 2020:



Artículo 1. – DECLÁRESE el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, que representan un alto riesgo de contagio para toda la ciudadanía y generan afectación a los derechos a la salud y convivencia pacífica del Estado, a fin de controlar la situación de emergencia sanitaria para garantizar los derechos de las personas ante la inminente presencia del virus COVID-19 en Ecuador. (Decreto Presidencial N° 1017, 2020)

Con la entrada en vigencia del estado de excepción se dispone la movilización de las Fuerzas Armadas, en conjunto con la Policía Nacional para colaborar con el mantenimiento de la Seguridad Pública del estado, además de hacer respetar lo dispuesto por el Decreto Presidencial. En cuanto a la suspensión del ejercicio de los derechos de libertad de tránsito, asociación y reunión, estos se restringen respecto a la disposición de los comités de operaciones de emergencias (COE nacional, provincial y/o cantonal). Destaca principalmente la limitación del ejercicio del derecho a la libertad de tránsito, al establecerse una cuarentena obligatoria.

En el ámbito laboral también se establecieron directrices respecto a la jornada de trabajo, suspendiéndose toda jornada presencial de trabajo, para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado. Quedando a disposición del COE nacional el lapso por el cual se suspende la jornada presencial. Estableciendo para los casos en los que sea posible llevar a cabo el acogimiento de la modalidad del teletrabajo.

Sin embargo, por disposición propia del decreto de estado de excepción existen ciertos servidores públicos y empleados privados que deben continuar la jornada presencial de trabajo, principalmente los encargados de la prestación de "(...) servicios públicos básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimas, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios necesarios...". (Decreto Presidencial N° 1017, 2020) Por su parte las industrias y actividades comerciales respecto de la alimentación y salud, como lo son supermercados, tiendas, y lugares de expendio de víveres y medicina

no suspenden sus servicios, así como las plataformas digitales de entregas a domicilio y todo servicio relacionado con la telecomunicación.

Aquellos trabajos aun realizados durante la cuarentena que suponen ayudan a combatir la propagación del COVID-19, merecen entonces un enfoque de análisis especial respecto a la legislación laboral en tiempos del Covid-19. Puesto que a la luz de los derechos de seguridad y salud en el trabajo, la obligación de mantener en operatividad sus funciones, conlleva por parte del estado, garantizar los mecanismos de protección tanto preventiva como de indemnización.

Así encontramos que las disposiciones establecidas por el Decreto 1017 disponen proveer de los recursos suficientes para atender el estado de excepción, lo que para el COE nacional, en concordancia debe procurar que los medios e insumos sean otorgados a quienes cumplen con las funciones; tales como equipos de protección médicos de bioseguridad, mascarillas, guantes, sustancias antisépticas, entre otros insumos. Ahora bien, aquello solo tiene un carácter preventivo, que como se indicó en el marco teórico de la presente investigación es solo una de las facetas del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, las regulaciones respecto del Covid-19 y las indemnizaciones que podría acarrear verse afectado por aquel virus, respecto a la figura de enfermedad profesional, están regulados por las disposiciones constitucionales y tratados o convenios internacionales, a los que las normas de carácter inferior deben acogerse y respetar, en el sentido de apertura y regulación de los principios generales, más no en un sentido restrictivo o de rechazo a los postulados jerárquicamente superiores.

## **2.2. EL COVID-19 Y SU CATEGORIZACIÓN O NO COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL**

El trabajo, las obligaciones y garantías que generan a partir de tal relación en derecho, han sido reconocidos y recopilados por los diversos estratos de la jerarquía en el ordenamiento jurídico. La Constitución del Ecuador, establece que el trabajo es un deber y derecho tanto social como económico,

por lo que su influencia no debe apreciarse única y exclusivamente en el aspecto monetario, sino que también responde al respeto a la dignidad, justicia, libertad, e incluso salud. Lo dicho se traduce, a que la obligación de trabajar también conlleva una serie de garantías que permitan la realización como ser humano productivo de la sociedad. Sin embargo, tales postulados son únicamente aplicados en macro para delimitar a la rama del derecho laboral como autónoma en el derecho. Han sido comúnmente los tratados y convenios internacionales, así como las reglas internas de las normas legales de la materia, el derecho laboral, los que han cuestionado los problemas jurídicos que se desprenden de la realización final del ejercicio de los derechos.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo, en referencia a la categorización del Covid-19 como enfermedad profesional y la relación con las garantías de seguridad y salud en el trabajo, dispuso que los empleadores tienen por obligación ser responsables respecto a la adopción de medidas de prevención que tengan por objetivo reducir al mínimo el riesgo de contagio, lo dicho en atención al Convenio No. 155 de Seguridad y Salud de los Trabajadores del año 1981. Al respecto del cumplimiento de tal obligación, no implica para los trabajadores incurrir en gasto económico alguno sobre aquello, criterio que es concordante con el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Sin embargo, a pesar que suponga una carga financiera para el trabajador, estos tienen la responsabilidad de cooperar acatando las medidas de seguridad, utilizando en debida forma el equipo de protección. Lo dicho es concordante por lo establecido por la legislación ecuatoriana, en el Código de Trabajo; que reza:

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

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Código de Trabajo, 2020)

Ahora bien, ante el evento de que se cumplan eficientemente las medidas de seguridad y salud a modo de prevención. Las mismas únicamente pueden reducir el riesgo de contagio, más no eliminar o extinguir el riesgo, por lo que el Estado debe promover el grado de certidumbre indicado respecto que medidas legales pueden tomarse si el trabajador se encuentra expuesto al Covid-19, es contagiado, y aún con mayor relevancia en el análisis, puesto que el Decreto 1017 del estado de excepción colocaba la responsabilidad jurídica en ciertos actores sociales que contribuyen a mantener el orden social por su importancia en el aparato productivo.

El Ministerio del Trabajo, mediante la resolución 022 del 28 de abril del 2020 resuelve determinar que la enfermedad del coronavirus no constituye un accidente o enfermedad profesional, motivados por cuanto esta fue declarada como pandemia por la OMS, en tal sentido comete una grave violación a los derechos humanos y del trabajador, al realizar un análisis incoherente a la institución de la enfermedad profesional en el derecho laboral. Error que posteriormente un día después, es decir, el 29 de abril de 2020 fue solucionado parcialmente, puesto que se limita a establecer si bien es cierto no constituye enfermedad profesional, existen excepciones para quienes puedan establecer de forma científica que existe un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos resultantes de las actividades laborales y el trabajador.

Lo dicho fuera de lógica argumentativa, y criterio técnico e incluso contrario a derecho nacional, puesto que el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 349 establece que "(...) Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad." (Código de Trabajo, 2020) Por lo que para los efectos de la pandemia y de la emergencia sanitaria, la enfermedad por coronavirus, acorde a los criterios establecidos por la norma ecuatoriana debe ser categorizada como una enfermedad profesional si el caso lo amerita.

La OIT, por su parte, establece textualmente que sí podría llegarse a considerar a la infección por Covid-19, siempre que cumpla con los

presupuestos establecidos para la generalidad de las enfermedades profesionales, así menciona:

Si se contrae por exposición en el trabajo, la infección por COVID-19 podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), esos accidentes y enfermedades incluyen los accidentes industriales y las enfermedades profesionales. Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a su trabajo deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo establecido en el Convenio núm. 121. Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad de la COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo deberían tener derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria. (Organización Internacional del Trabajo, 2020, págs. 19-20)

La estipulación de la OIT, es coherente con lo establecido en los convenios y decisiones previas a la pandemia ocasionada por el Covid-19, puesto se rige a los lineamientos generales establecidos para la categorización de enfermedades profesionales, en respeto de los precedentes y los criterios técnicos. En tal sentido a pesar que las resoluciones del Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador, pretendan limitar el ejercicio de la institución de las enfermedades profesionales. El ámbito de las mismas se encuentra reguladas por normas supranacionales, vinculantes para los estados miembros y que consecuentemente deben ser aplicadas las disposiciones de ellas en derecho.

Por lo que, el criterio de la OIT, y la OMS, están por delante de lo estipulado en una o varias resoluciones del Ministerio del Trabajo, lo que consecuentemente supone apegarse a los criterios técnicos de la OIT, para determinar si el Covid-19 es o no una enfermedad profesional. Los mismos

que han determinado que sí lo es, cumpliendo los requisitos propios a los que se establecen todas las enfermedades profesionales, sin limitación a una actividad laboral en específico, como lo mal interpreta el Ministerio de Trabajo en las resoluciones 022-2020 y 023-2020 expedidas entre el 28 y 29 de abril de 2020 respectivamente.

## CONCLUSIONES

De lo revisado y analizado en el presente trabajo de investigación es pertinente realizar las siguientes conclusiones.

1. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo, se constituye como un eje principal en el otorgamiento de la calidad de dignidad a las relaciones laborales, como se expuso en el desarrollo de los capítulos, tal derecho no se limita únicamente a la esfera preventiva. Aunque lógicamente aquello permiten que se otorguen los mecanismos y herramientas necesarias para la disminución en la mayor medida de lo posible del riesgo. Aquello, es fácilmente observable lo ocurrido ante la emergencia sanitaria y pandemia del Covid-19, en la que el estado y los empleadores privados han dotado de implementos de seguridad en pro de la protección de los trabajadores. De lo que se ha mencionado no solamente constituye un bienestar social, sino que también se traduce en un rédito financiero de productividad para con la actividad laboral.
2. Por la parte una segunda dimensión del derecho a la seguridad y salud corresponde al estudio de las indemnizaciones y la institución del derecho laboral, las enfermedades profesionales, que establecen una serie de criterios, para proteger al trabajador, que incluso con el material de seguridad y acatando las medidas de prevención puede sufrir una afección a su salud producto de una enfermedad. De tal forma que las garantías de una justa compensación por arriesgar su salud se hagan valer en derecho.
3. Finalmente la categorización del Covid-19 como enfermedad profesional debe estar apegada a las disposiciones supranacionales, como los convenios y tratados de la OIT y la OMS. Las regulaciones deben acatar sus directrices, puesto que no pueden actuar en contrario a lo establecido por la norma jerárquicamente superior, redactada con los criterios técnicos y necesarios para la motivación de sus actuaciones.

## RECOMENDACIONES

Por su parte respecto a las recomendaciones, se pueden establecer las siguientes:

1. En relación al derecho a la seguridad y salud de trabajador y su ejercicio en las actividades laborales, estas desde el punto de vista preventivo deben ser exigidas por la administración pública, tanto para las instituciones propias del estado, como para el ámbito privado. Sin embargo, no debe limitarse la actuación al mero reclamo o castigo, sino por su parte, el estado debe facilitar, principalmente en el caso de las relaciones laborales privadas, el acceso a las herramientas de prevención. En la situación del covid-19 a las mascarillas, sustancias antisépticas, y en general de protección para con los trabajadores, cuyos empleadores, ante situaciones de emergencia podrían verse imposibilitados de acceder a las mismas.
2. En segundo término se debe establecer que la categorización del Covid-19 como enfermedad profesional o no, no debe ser objeto de resoluciones de Ministerios de Gobierno, que no reflejen en la capacidad argumentativa de sus actos, el conocimiento para aplicar distinciones que le competen, y que de hecho, en el caso del Covid-19, ya estaban resultas. El Covid-19 puede ser catalogada como enfermedad profesional bajo los supuestos de las convenciones del ramo, más no de las excepciones previstas por resoluciones ministeriales.
3. Y, finalmente, acerca del Covid-19 aún no se tiene la información científica necesaria para determinar cuáles son o serán sus consecuencias a largo plazo. De la misma no existe procedimiento o vacuna alguna, a la presentación de este trabajo investigativo. Por lo que, también es necesario saber el destino de la misma. Que en efecto, promoverá futuras investigaciones respecto de esta materia, por lo que es deber de la doctrina científica tanto del derecho laboral como de la medicina establecer las regulaciones del caso.



## Bibliografía

- Barbagelata, H. (2008). Los Principios de Derecho del Trabajo de Segunda Generación. *Revista IUSlabor N°1*, 1-18.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Themis* 65, 13-26.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L.
- Capon, R. G. (1987). *Diccionario de Derecho Social. Derecho del trabajo y seguridad social*. Santa Fe: Rubinzal y Culzoni S.C.C. Editores.
- Congreso Nacional. (2020). Código de Trabajo. Quito: Ed. Lexis.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- De Sousa, A. (2008). Enfermedades Profesionales: Nuevos Desafíos en su Prevención. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 46-54.
- Fraguas, L. (2015). El Concepto de Derechos Fundamentales y las Generaciones de Derechos. *Anuario del Centro de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Calatayud*, 117-139.
- Ministerio de Sanidad de España. (2020). *Información Científica-Técnica. Enfermedad por coronavirus, COVID-19*. Ministerio de Sanidad, Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. Madrid: Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *Salud y vida en el trabajo: Un Derecho Humano Fundamental*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (Coronavirus)*. Ginebra: Dirección General de la OIT.
- Ossorio, M. (2015). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (E. Datascan, Ed.) Recuperado el 28 de Noviembre de 2019, de [https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf)
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia Ergo-sum*, 121-133.
- Real Academia de la Lengua Española. (2020). *Diccionario de Español Jurídico*. Recuperado el 2020 de 06 de 22, de <https://dpej.rae.es/>
- Real Academia de la Lengua Española. (2020). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el 2020 de 06 de 20, de <http://www.rae.es>
- República del Ecuador. (16 de 03 de 2020). Decreto Presidencial N° 1017. Quito: Registro Oficial.
- Sánchez, A. (2017). *Derechos de los Trabajadores*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México .

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell**, con **C.C: # 2300113921** autor del trabajo de titulación: **Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en la Emergencia del COVID-19**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **26 de agosto del 2020.**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell

C.C: 2300113921



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Análisis de los Derechos Laborales de Seguridad y Salud en la Emergencia del COVID-19		
<b>AUTOR(ES)</b>	Guanotoa Sosapanta, Stephanny Christell		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dra. Nuria Pérez Puig-Mir		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	26 de agosto del 2020	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	25
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral - Derecho Constitucional.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Derechos Laborales – Seguridad – Salud - COVID-19 - Enfermedades Profesionales - Relación Laboral.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El presente trabajo académico de investigación versa sobre un análisis realizado a las disposiciones normativas originadas a partir de la declaratoria de pandemia de la enfermedad viral denominada por la comunidad científica COVID-19. La enfermedad infecciosa antes mencionada ha tenido un impacto mundial, que ha supuesto el establecimiento de cuarentenas y consecuentemente la paralización de la gran mayoría de actividades regulares humanas, de entre las que se encuentra el trabajo.</p> <p>En atención a ello, los capitales y el mercado, se han establecido una serie de normas y directrices a nivel mundial, regional y nacional que han establecido restricciones y/o vulneraciones a los derechos humanos. En la presente investigación son descritos y analizados los impactos en los derechos laborales causados por el COVID-19, concretamente los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo. Así como la discusión normativa y de doctrina en cuanto a la categorización de la pandemia como un tipo de enfermedad aplicable dentro de la institución que establece los riesgos en el trabajo y las enfermedades profesionales. Aquello en atención a las convenciones correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo, y las declaratorias realizada por la Organización Mundial de la Salud, bajo la óptica del derecho laboral y sus ramas afines.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593982229567	E-mail: nenitasp_@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> ABG. MARITZA REINOSO		
	<b>Teléfono:</b> 0994602774		
	<b>E-mail:</b> maritza.reynozo@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			